



ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Tema:

**Evaluación del Control Interno al departamento de talento humano de la constructora
“Constructek” por el periodo 2019**

**Proyecto de investigación previo a la obtención del título de Ingeniera en
Contabilidad y Auditoría**

Línea de Investigación:

FINANZAS, AUDITORIA Y/O CONTABILIDAD EMPRESARIAL

Autora:

KATHERINE LISSETTE GARCÉS PONCE

Director:

MG. MARIO ROBERTO ALTAMIRANO HIDALGO

Ambato – Ecuador

Marzo 2021

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR
SEDE AMBATO
HOJA DE APROBACIÓN

Tema:

EVALUACIÓN DEL CONTROL INTERNO AL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO DE LA CONSTRUCTORA “CONSTRUCTEK” POR EL PERIODO 2019

Línea de Investigación:

FINANZAS, AUDITORIA Y/O CONTABILIDAD EMPRESARIAL

Autora:

KATHERINE LISSETTE GARCÉS PONCE

Nelson Danilo Bombón Orellana, Mg.

f. 

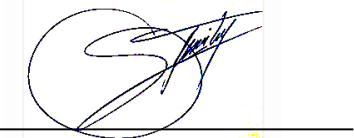
CALIFICADOR

Hernán Paul Ortiz Coloma, Mg.

f. 

CALIFICADOR

Mario Roberto Altamirano Hidalgo, Mg

f. 

CALIFICADOR

Christian Andrés Barragán Ramírez, Mg.

f. 

DIRECTOR DE LA ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN

Hugo Rogelio Altamirano Villarroel, Dr.

f. 

SECRETARIO GENERAL PUCESA

Ambato – Ecuador

Marzo - 2021

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo: **KATHERINE LISSETTE GARCÉS PONCE**, con **CC. 1805133889**, autora del trabajo de graduación intitulado: “EVALUACIÓN DEL CONTROL INTERNO AL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO DE LA CONSTRUCTORA “CONSTRUCTEK” POR EL PERIODO 2019”, previa a la obtención del título profesional de **Ingeniera en Contabilidad y Auditoría**, en la escuela de **Administración de Empresas**.

- 1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tiene la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, de conformidad con el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para, que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.
- 2.- Autorizo a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador a difundir a través de sitio web de la Biblioteca de la PUCE Ambato, el referido trabajo de graduación, respetando las políticas de propiedad intelectual de Universidad

Ambato, marzo 2021



KATHERINE LISSETTE GARCÉS PONCE

CC. 1805133889

Agradecimiento

A Dios y a mi familia por brindarme su apoyo incondicional en mi proceso académico.

A mi tutor, Dr. Mario Altamirano por ser una guía y un apoyo en el proceso de titulación.

A mis amigas por compartir juntas este proceso académico y disfrutar de él, por brindarme su apoyo y crear recuerdos inolvidables en mi corazón.

A la Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato por acogerme en sus aulas y brindarme las mejores experiencias y conocimientos académicos.

A la constructora "Constructek" por proporcionarme la información adecuada para desarrollar mi proyecto de Titulación y por abrirme las puertas de su instalación.

Dedicatoria

A Dios por bendecirme en cada momento y permitirme cumplir mi sueño de culminar mi carrera Universitaria.

A mis Padres en especial a mi papá que a pesar de encontrarse lejos nunca ha dejado de apoyarme y animarme a culminar mis estudios, a mi mamá por ser una mujer muy valiente que ha sabido educarme y entregarme virtudes y valores que me han servido en el transcurso de mi vida. Gracias a los dos por su esfuerzo, amor, confianza y su fe que me han entregado para cumplir mi sueño.

A mi hermano Mauricio y mi sobrino Dylan por estar conmigo en cada momento, por los consejos y alegrías que me regalan siempre, a mis abuelitos Tarcila y Gonzalo que, aunque, no se encuentren presentes me envían sus bendiciones desde el cielo.

Resumen

El Control Interno es una herramienta que sirve de base para el desarrollo del trabajo de investigación, pues proporciona una seguridad razonable a las empresas, al contribuir en el cumplimiento de los objetivos institucionales. Los motivos principales por el cual una empresa decide iniciar un Control Interno es por el alcance que genera en la confiabilidad de la información, la eficiencia y eficacia de las operaciones, el cumplimiento de las leyes, reglamentos y políticas establecidas y el control de los recursos, que se encuentran a disposición de las organizaciones.

El objetivo de esta investigación es realizar una Evaluación de Control Interno al departamento de Talento Humano de la constructora "Constructek", para el mejoramiento en el proceso de selección del personal. Con el motivo, de desarrollar recomendaciones sobre el control y la gestión de los procesos, en lugar de proceder a despidos o incorporaciones de última hora y, a su vez, establecer indicadores representativos y fáciles de medir.

El Control Interno ayuda a la constructora a medir y comprobar la eficiencia de la gestión en cuanto al logro de los objetivos trazados junto con los componentes del modelo COSO III que facilita la evaluación de los controles diseñados e implementados en la organización para mitigar riesgos. La metodología de investigación, que se desarrolla es cualitativa, con la aplicación de encuestas para el desarrollo y mejoramiento de los procesos de selección del personal, existen falencias que repercuten en los resultados de la organización. De la misma forma, se evalúan los resultados históricos, detectándose desviaciones que influyen en el rendimiento. Con lo cual, el Control Interno, permite evaluar el cumplimiento de los objetivos y metas, es así, una herramienta principal al formular e implementar las estrategias.

Palabras Claves: Control Interno, Talento Humano, indicadores de gestión, hojas de trabajo, eficiencia, eficacia, elementos COSO III.

Abstract

Internal Control is a tool that serves as a basis for developing the research work since it provides reasonable security to the companies by contributing to the fulfillment of the institutional objectives. The main reasons why a company may decide to initiate an Internal Control is because of its scope in the reliability of the information, efficiency, and effectiveness of operations, compliance with laws, regulations, and established policies, and control of resources available to organizations. This research aims to perform an Internal Control Evaluation of the Human Resources department of the construction company "Constructek", for the improvement of the personnel selection process. With the motive to develop recommendations on the control and management of the methods, instead of proceeding to dismissals or last-minute incorporations and, at the same time, to establish representative and easy to measure indicators. Internal Control helps the construction company measure and verify the efficiency of management in terms of achieving the objectives set and the components of the COSO III model that facilitates the evaluation of the controls designed and implemented in the organization to mitigate risks. The research methodology developed is qualitative, with the application of surveys to develop and improve personnel selection processes. Some shortcomings affect the organization's results. In the same way, historical works are evaluated, detecting deviations that influence performance. Thus, internal control allows the evaluation of the fulfillment of objectives and goals, being the primary tool in the formulation and implementation of strategies.

Keywords: internal control, human resources, management indicators, worksheets, efficiency, effectiveness, COSO III elements.

Índice general de contenidos

PRELIMINARES	
DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN	iii
Agradecimiento	iv
Dedicatoria.....	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
Índice general de contenidos	viii
Índice de gráficos.....	x
Índice de tablas	xi
Índice de ilustraciones	xii
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I. OBSERVACIÓN DEL ARTE Y LA PRÁCTICA	6
1.1. Control Interno.....	6
1.2. Indicadores para el Talento Humano	13
1.3. Factores para el Control Interno al proceso de selección de personal.	22
CAPÍTULO II. DISEÑO METODOLOGICO.....	27
2.1. Enfoque	27
2.2. Muestra	27
2.3. Tipo de Investigación.....	27
2.4. Población	28
2.5. Técnicas e instrumentos.....	29
2.6. Caracterización de la empresa o institución.....	45
CAPÍTULO III. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	46
3.1. Título de la propuesta	46
3.2. Datos informativos.....	46
3.3. Antecedentes de la propuesta.....	50
3.4. Justificación	50
3.5. Metodología.....	51
CONCLUSIONES.....	110
RECOMENDACIONES	111
Bibliografía.....	112

ANEXOS 117

Índice de gráficos

GRÁFICO 1: Elementos del Control Interno	7
GRÁFICO 2: Formulación de indicadores	14
GRÁFICO 3: Contratos Creados por Sectores Económicos	16
GRÁFICO 4: Actas de Finiquito por Sectores Económicos	17
GRÁFICO 5: Indicadores de Gestión.....	21
GRÁFICO 6: Elementos al proceso de selección de personal	22
GRÁFICO 7: Procesos de selección de personal	23
GRÁFICO 8: Factores del Proceso de Selección de Personal	24
GRÁFICO 9: Componentes del COSO III.....	51
GRÁFICO 10: Organigrama	59
GRÁFICO 11:Presentación gráfica de cada componente	93

Índice de tablas

Tabla 1: Indicador – Estrés Laboral	15
Tabla 2: Indicadores – Enfermedades relacionadas al trabajo	18
Tabla 3: Indicadores – Exámenes médicos ocupacionales.....	19
Tabla 4: Indicadores – Programa Anual SST	19
Tabla 5: Indicadores – Capacitación	20
Tabla 6: Indicadores – Capacitaciones Evaluadas.....	20
Tabla 7: Personal del departamento administrativo y talento humano.....	28
Tabla 8: Personal del departamento de producción.....	29
Tabla 9: Encuesta Pregunta 1	33
Tabla 10: Encuesta Pregunta 2	34
Tabla 11: Encuesta Pregunta 3	35
Tabla 12: Encuesta Pregunta 4	36
Tabla 13: Encuesta Pregunta 5	37
Tabla 14: Encuesta Pregunta 6	38
Tabla 15: Encuesta Pregunta 7	39
Tabla 16: Encuesta Pregunta 8	40
Tabla 17: Encuesta Pregunta 9	41
Tabla 18: Encuesta Pregunta 10	42
Tabla 19: Encuesta Pregunta 11	43
Tabla 20: Encuesta Pregunta 12	44
Tabla 21: Proceso de Evaluación del Control Interno.....	63
Tabla 22: Nivel de Riesgo	64
Tabla 23: Determinación de Nivel de riesgo en el área de crédito.....	92

Índice de ilustraciones

Ilustración 1: Encuesta Pregunta 1	33
Ilustración 2: Encuesta Pregunta 2	34
Ilustración 3: Encuesta Pregunta 3	35
Ilustración 4: Encuesta Pregunta 4	36
Ilustración 5: Encuesta Pregunta 5	37
Ilustración 6: Encuesta Pregunta 6	38
Ilustración 7: Encuesta Pregunta 7	39
Ilustración 8: Encuesta Pregunta 8	40
Ilustración 9: Encuesta Pregunta 9	41
Ilustración 10: Encuesta Pregunta 10	42
Ilustración 11: Encuesta Pregunta 11	43
Ilustración 12: Encuesta Pregunta 12	44
Ilustración 13: Logotipo CONSTRUCTEK.....	46
Ilustración 14: Localización de la constructora “CONSTRUCTEK”	47
Ilustración 15: Edificio 1	48
Ilustración 16: Edificio 2	48
Ilustración 17: Dirección técnica de proyectos.....	49

INTRODUCCIÓN

El origen del control interno surge de la partida doble al preocuparse por formar y establecer sistemas que protejan los intereses de los empresarios para de esta manera controlar las operaciones que eran realizadas por máquinas y manejadas por personas, asimismo, disminuir significativamente los riesgos laborales, de esta manera surge el concepto de Control Interno se enfoca básicamente en la transparencia de los datos contables.

A lo largo del tiempo las empresas sin importar el giro del negocio se han visto interesadas en determinar los niveles de eficiencia, eficacia, ética, ecología y efectividad con los que cuenta la organización. Por esta razón, el Control Interno propone mejoras para el cumplimiento de aquellas metas y, además, es aquel requisito exigido por las máximas autoridades y los organismos, así pues, lleva a cabo el seguimiento tanto de los procesos y los resultados obtenidos por el mismo.

Según el Autor Carlos Pereira menciona que “Las empresas mexicanas se encuentran involucradas en procesos de cambios, que se orientan a una gestión de calidad y eficacia. Ante este escenario, resulta vital que deberían transitar hacia una planeación y control interno, que las inserten en el mundo globalizado” (Pereira, 2019, pág. 14), es por esta razón, que se cuida los procesos internos, evitar las asimetrías de información para incrementar la productividad, competitividad y permanencia de las empresas.

El Control Interno en el Ecuador ocupa un lugar importante en el sector de las industrias manufactureras y agrícolas, es un factor clave en el objetivo de utilizar de forma eficiente y eficaz los recursos disminuye las pérdidas por diversas causas como desvíos y despilfarros, fraudes, entre otros. Serrano, Señalín, & Vega (2017) A diferencia del sector de la Construcción que carecen de una organización adecuada y falta de manuales de procedimientos y de políticas, que sean conocidas por todos los integrantes de la empresa.

En la actualidad las organizaciones mantienen controles, y en el Ecuador se aplica en ciertas empresas, mismos que iniciaron con las inspecciones, y ve las necesidades del comercio, años más tarde, se enfoca en examinar las actividades de apoyo, financieras y operativas con el fin de medir y detectar cualquier desviación significativa en el cumplimiento de las metas

y en los procesos fundamentales dentro de la organización; de esta manera, el Control Interno toma las medidas necesarias para proteger y fortalecer los procesos. (Gamboa Pobeda, Puente Tituaña, & Vera Franco, 2016)

Por otro lado, se hace un enfoque en la gestión del departamento de Talento Humano puesto que desarrolla algunas funciones importantes como planear, coordinar, ejecutar y prestar orientaciones técnicas necesarias para el desarrollo y preparación del personal, actualmente, no es solo un recurso sino un capital fundamental, de tal manera surge la creación y aplicación de controles y técnicas de la administración de dicho departamento.

El Control Interno tiene importancia en las organizaciones, es aquella función administrativa que contribuye a la confiabilidad del sistema contable, llegar a fijar y evaluar los procedimientos administrativos, contables y financieros que ayudan a que la empresa cumpla sus objetivos, además, se encarga de detectar las irregularidades para proponer una solución factible que evalúa todos los niveles de autoridad, la administración del personal, los métodos y sistemas contables.

Así mismo, haremos énfasis en la constructora “Constructek”, cuenta con deficiencias debido a la falta de conocimiento de aplicación del control interno en los procesos básicos, que se realizan en el departamento de Talento Humano. En consecuencia, la empresa se ha visto en problemas tales como fraudes, pérdidas de confianza en cuanto a los empleados, entre otras situaciones que ha llevado que la empresa se vea afectada negativamente.

La constructora al observar que su personal se encuentra en un círculo de desconfianza teme que sus mejores trabajadores renuncien y la inestabilidad laboral aumente, también, que los nuevos trabajadores no cumplan con los objetivos y las políticas de dicha constructora y estos factores conlleven al aumento de salidas o pérdidas de recursos humanos; da un desequilibrio al departamento en proporciones inadecuadas que no permita que opere las actividades.

Para finalizar, se espera que el trabajo aporte al departamento de Talento Humano como a sus colaboradores, en los procesos de reclutamiento para, que sean eficientes, ayuden a optimizar recursos y que las actividades y funciones que realicen los trabajadores se desempeñen de la mejor manera, con el fin de dar resultados importantes, que sean de

cambios positivos para la constructora. Para ello se analiza la situación actual del departamento, la cual, se desarrolla bajo el siguiente esquema:

En la primera parte, abarca la introducción al Control Interno. Al mismo tiempo, trata: el problema científico, el objetivo general y los objetivos específicos, que se procura alcanzar en la investigación.

En la segunda parte, se describe el Capítulo I. Observación del Arte y la Práctica. Se describe y analiza los conceptos para comprender el Control Interno, acompañado de los elementos, principios dentro del mismo; se adjunta el COSO III y sus componentes; adicional a esto se complementa con indicadores y factores direccionados al departamento de Talento Humano.

En la tercera parte, abarca el Capítulo II. Diseño Metodológico. En este capítulo se reporta y justifica la metodología utilizada en la investigación, en el cual detalla la modalidad, tipos, instrumentos y técnicas para la recopilación de información.

En la cuarta parte, lleva el Capítulo III. Análisis de los Resultados. En este capítulo se realiza el desarrollo del proyecto de investigación con la finalidad de resolver el principal problema detectado en la empresa mediante la elaboración de un informe de Auditoría de Gestión.

En la quinta parte, se exponen las conclusiones y recomendaciones de la investigación realizada. Las conclusiones hacen un breve resumen de las importantes interpretaciones halladas y resultados obtenidos en la investigación; y, las recomendaciones contribuyen a dejar plasmado las futuras líneas de investigación.

Pregunta Científica:

¿Son las desacertadas decisiones administrativas lo que afecta a un efectivo Control Interno al departamento de talento humano de la constructora “Constructek”?

Objetivo General de la investigación:

Realizar un Control Interno al proceso de selección del personal de la Constructora “Constructek”, para el mejoramiento de sus resultados económicos y contables.

Objetivos Específicos de la investigación:

Fundamentar teóricamente acerca del Control Interno y el Talento Humano según criterios de diferentes autores.

Caracterizar el sistema de Control Interno actual del departamento de Talento Humano para su mejoramiento en el Control Interno.

Analizar indicadores de gestión para el mejoramiento de la información de los resultados del Control Interno en el departamento de Talento Humano de la constructora “Constructek”.

Metodología

La metodología utilizada está basada en un enfoque mixto, lo cual, consiste en la integración del método cualitativo y cuantitativo enfocados a un solo estudio con el fin de tener resultados más completos, la observación en la investigación cualitativa representa la búsqueda de significaciones de la comunidad objeto del estudio, es decir, su mundo de ideas o representaciones creadas por sus propias necesidades. Por otro lado, lo cuantitativo se ha caracterizado por recoger y analizar datos sobre variables Guerrero (2015).

Justificación de la Investigación

El presente trabajo investigativo por ejecutarse en la constructora “Constructek” es importante porque se proyecta un sistema de control interno, el cual trae consigo beneficios como solucionar los problemas dentro de la entidad, también, detecta y previene agentes que pone en riesgo el cumplimiento de los objetivos trazados por la constructora, así mismo el control interno se acopla a todos los ciclos, operaciones o procesos ya sea de carácter contable, financiero, operativo, entre otros.

La empresa realiza reclutamientos de manera repentina sin llevar a cabo un proceso adecuado que permita un eficiente análisis del personal, que se necesita para evitar los fraudes que están en la etapa de producción de cada obra, cabe mencionar que la empresa cuenta con una alteración en la productividad, debido a la rotación del personal; por lo, que se considera necesario que uno de los procesos esenciales que aplicaría la constructora es el uso de un sistema de control interno para así poder salvaguardar los bienes, promover la eficiencia, la

eficacia y la efectividad en la información y los resultados obtenidos, de este modo se reduce la exposición involuntaria a riesgos de carácter financiero, comercial o contable.

Esta investigación ayudará a la constructora “Constructek”, a resolver el problema por el cual atraviesa y por ende se pretende prevenir y detectar los fraudes y errores, logra a la vez establecer la manera como realizar los procesos en el departamento de talento humano, evita la caída o desaparición por malos manejos o falta de control. El impacto que tendrá la presente investigación es de suma importancia puesto que con los resultados obtenidos ayudara a la entidad a mantener una seguridad razonable sobre el departamento de talento humano.

CAPÍTULO I. OBSERVACIÓN DEL ARTE Y LA PRÁCTICA

El capítulo tiene el objetivo describir conceptualmente la evolución y desarrollo del Control Interno y la importancia de su uso para examinar la ineficiencia de una organización. A partir de esta base se busca identificar las variables de influencia, analizar sus aspectos más importantes, y finalmente, obtener respuestas teóricas para un correcto diagnóstico.

1.1. Control Interno

Según el autor Santillana (2015), menciona que “Control es una fase del proceso administrativo, que se ocupa de la instauración de cualquier medida que tomen la dirección general, los responsables del gobierno y otro personal de la entidad, para administrar los riesgos e incrementar la posibilidad, que se alcancen los objetivos”. De igual forma es un elemento básico que asegura, que se desarrollen las actividades dentro de la organización y a su vez, que se corrija las desviaciones entre lo planeado y lo logrado.

El control interno es un proceso que consta de un plan de organización, que participan tanto los responsables como sus demás integrantes de la constructora , ayuda a proporcionar una seguridad razonable en el cumplimiento de objetivos, como, también, salvaguardar sus activos y documentación relevante, este proceso promueve la efectividad, eficiencia de las operaciones, confiabilidad en la información financiera, cumplimiento de las leyes y regulaciones aplicables.

Dentro del control interno existe deficiencias y se presenta si no existe control, o se plantea y se ejecuta de tal forma que no sirve para evitar un riesgo dentro de los procesos como, también, identificar las inexatitudes en las observaciones financieras de la constructora dado que, no se previene, detecta y/o corriji oportunamente.

Elementos del Control Interno

Gráfico 1: elementos del control interno



Fuente: Santillana González (2015)

Elaborador por: Katherine Garcés

De acuerdo el grafico N. 01, según Santillana González (2015) los elementos relevantes en, que se hace un enfoque son los siguientes:

Organización: Consiste en asumir la responsabilidad de la política adaptado a las obligaciones y necesidades de las partes integradas de la constructora independientemente de las funciones, como, también, estaría bien definido los nombramientos, jerarquía y delegación de facultades.

Procedimientos: No depende de solo una buena organización es necesario implementar instructivos donde se detalle las funciones y se fije las responsabilidades para asegurar el cumplimiento de las prácticas y de esta manera reducir riesgos, unificar procesos como, también, eliminar decisiones apresuradas.

Personal: Para que la constructora sea sólida se necesita de un personal idóneo, y esto se consigue a partir de un buen reclutamiento acompañado de capacitaciones efectivas, así mismo, la supervisión es necesario para que el personal de la organización desarrolle correctamente las actividades que tiene a cargo y teniendo en cuenta que el perfil del puesto se adapte a los requerimientos y logre una eficiencia para que los objetivos de la constructora se cumpla.

Principios básicos del control interno:

Según el autor Santillana (2015), menciona los siguientes principios, que se redactan a continuación:

- **Principio de equilibrio.** A cada grupo de delegación conferido corresponde proporcionársele el grado de control correspondiente. De la misma manera, la autoridad se delega y la responsabilidad se comparte; al delegar autoridad es necesario establecer los mecanismos suficientes para verificar, que se está cumpliendo con la responsabilidad conferida, y que la autoridad delegada es debidamente ejercida.
- **Principio de los objetivos.** Ningún control será válido si, no se fundamenta en los objetivos y, si a través de él, no se evalúa el logro de los mismos, por lo tanto, es imprescindible establecer medidas específicas o estándares que sirvan de patrón para la evaluación de lo establecido.
- **Principio de la oportunidad.** El control, para, que sea eficaz, debería ser oportuno, es decir, aplicarse antes, que se produzca el error; de tal manera, que sea posible tomar medidas correctivas con anticipación.
- **Principio de las desviaciones.** Todas las variaciones o desviaciones, que se presenten en relación con los planes corresponden ser analizadas cuidadosamente, de tal manera que sea posible conocer las causas que las originaron a fin de tomar las medidas necesarias para evitarlas en el futuro.
- **Principio de excepción.** A fin de reducir costos y tiempo, el control se aplica de preferencia a las actividades excepcionales o representativas, delimita de manera adecuada cuáles funciones estratégicas requieren control.

- **Principio de la función controlada.** La persona o función que realiza el control no debería estar involucrada con la actividad a controlar.

Modelo COSO III

El Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO) en septiembre de 1992 emite la primera versión conocida como Marco Integral del Control Interno (COSO I) proporciona un grado de seguridad razonable a partir de cinco elementos esenciales, los cuales, son: a) ambiente o entorno de control; b) evaluación de riesgos; c) actividades de control; d) información y comunicación y e) monitoreo – supervisión, que se efectúan de manera continua; para diciembre de 2011 modifican la versión a una nueva identificada como COSO II o COSO ERM con un enfoque en la gestión de riesgo y en las oportunidades que afectan a la creación del valor o su preservación. (Alarcón Espinosa & Torres Paredes, 2017)

Para mayo del 2013 con la premisa de mejorar el control interno se formula el COSO III en este modelo abarca los 5 elementos del COSO I; los simplifica y considera objetivos operativos que refiere a la eficiencia y eficacia respecto al cumplimiento de la misión y visión de la constructora, sin embargo, se implementa el elemento de roles y responsabilidades.

Según el autor Aristizabal (2013), complementa que el modelo COSO III es una herramienta que trabaja específicamente con eficiencia y efectividad en el desarrollo de las actividades para que, no se complique los procesos, al mismo tiempo, se enfatiza en la credibilidad como, también, la confiabilidad de los reportes financieros, a su vez, el cumplimiento de leyes, reglamentos y regulaciones. La evaluación de las debilidades y la búsqueda de estrategias para minimizar y mejorar las actividades de cada proceso se podrá llevar a cabo a través de los cinco componentes mencionados anteriormente; los cuales son:

a) Ambiente o entorno de control

El ambiente de control es apto como punto de partida para tratar el Sistema de Control Interno. Acertadamente, Nancy Quinaluisa y Verónica Ponce (2018), la definen como la base

fundamental para reflejar la importancia o no que da la dirección al Control Interno y la incidencia de esta actitud sobre las actividades y los resultados de la entidad.

Un ambiente de control tiene gran dominio en la estructuración de las actividades, el establecimiento de objetivos y la valoración de los riesgos. Establece las normas de comportamiento de una organización, además, instaure pautas dadas por la alta dirección al personal sobre el control.

El ambiente de control busca tener un resultado práctico. Por ello, se plantea factores que promuevan su logro y son: Integridad y valores éticos que son los resultados de las normas éticas de la empresa, compromiso por la competencia que hace referencia al conocimiento y las habilidades para cumplir las responsabilidades, consejo de directores o comité de auditoría, que se realiza con personas que, no se encuentren relacionadas con la organización.

La filosofía y estilo operativo de gerencia es otro enfoque del ambiente de control que abarca el monitoreo de cada actividad por parte de la gerencia, también, la estructura organizacional, la asignación de autoridad y responsabilidades, las políticas y procedimientos de recursos humanos que es el conjunto de lineamientos, normas y políticas. Estos enfoques definen parámetros para la operación del sistema de Control Interno.

El fin último del ambiente de control dentro del Sistema de Control Interno es establecer orientación y estructura, a partir de la relación con las actitudes, las gestiones, los valores y las capacidades de los jefes, los titulares subordinados y demás funcionarios de la constructora, así como, con el medio en el que desempeñan sus actividades.

b) Evaluación de Riesgos

La evaluación de riesgos, son variables cualitativas, que ayudan a identificar los riesgos a partir de la determinación de acciones necesarias para manejarlos. Su función es analizar los riesgos que amenacen el cumplimiento de los objetivos, dentro de una organización. Desde la posición de Alarcón Espinosa & Torres Paredes (2017), la identificación de los riesgos se efectúa al utilizar un proceso técnico y sistemático, apoyado en el nivel de cumplimiento de la planificación estratégica de los procesos de evaluación en los riesgos, que se orientan al futuro.

El objetivo principal de la evaluación de riesgos es identificar y describir el proceso de los riesgos a, los cuales, la organización se enfrenta o se enfrentará. Según Coloma Castro & de la Costa Lara (2014), en el COSO III, a diferencia del marco original incluye la importancia de considerar el potencial de riesgo de fraude al evaluar los riesgos para el logro de los objetivos de la organización, tiene en cuenta, por ejemplo, el grado de juicios y estimaciones en informes externos, la naturaleza de la tecnología, y la capacidad de la administración para manipular la información entre otros.

Existen algunos factores que indican un mayor riesgo para las empresas, Santillana (2015) estos, se clasifican en factores críticos y de impacto como, por ejemplo; cambios en el ambiente de operaciones, personal nuevo, sistemas de información nuevos o reconstruidos, crecimiento rápido, tecnología nueva, líneas de productos o actividades nuevas, reestructuración corporativa y operaciones en el extranjero, por lo tanto, toda la constructora, se hará participe en identificar dichos riesgos juntamente con el logro de objetivos, así mismo se analizará estos riesgos como una base para determinar la manera de ser administrados.

Con las actuales condiciones del medio cambiante y conflictivo, es importante en este punto, insistir acerca de la capacidad que tiene la evaluación de riesgos en detectar como, también, efectuar los diferentes riesgos presentados en cada área de la organización, así mismo sirve para establecer medidas preventivas pertinentes, a su vez, las prioridades de actuación en función de las consecuencias que tendría su materialización y de la probabilidad, que se produjeran.

c) Actividades de Control

Las actividades de control son consideradas como los procesos para asegurar el cumplimiento en forma eficaz de las instrucciones de la dirección de la constructora. De esta manera Santillana González (2015), argumenta que las actividades será naturaleza preventiva o correctiva e involucran todo tipo de procesos manuales o automatizados. Así pues, son realizadas en todos los niveles de la entidad, como, también, en cada una de las etapas de los procesos operativos o de negocio y sobre el ambiente de tecnología utilizada, todo esto con el fin de afrontar los riesgos que existen de manera, que se alcance los objetivos esperados.

d) Información y Comunicación

La información es necesaria para las empresas en el desempeño de las responsabilidades de control interno y para soportar los objetivos de éste Santillana (2015) por tanto, la información obtenida es principalmente clara y precisa, debido a que es utilizada para preparar presupuestos como otras actividades, , combinan y sintetizan datos relevantes para los requerimientos de información.

La comunicación es un proceso continuo e interactivo para proporcionar, compartir y obtener información necesaria. En cuanto a la consecución de los objetivos la comunicación interna es importante, el mensaje que transmite el director general recibe con buena disposición el personal apropiado a fin, de que ellos puedan cumplir sus responsabilidades de operación. En efecto, la información se difunde a la organización y se le da seguimiento.

En cuanto a la comunicación externa la organización se comunica con las partes interesadas externos sobre los aspectos clave que afectan el funcionamiento de los otros componentes del control interno, es decir, proporciona información de acuerdo, a los requerimientos, perspectivas específicas y necesidades relevantes para mantener la responsabilidad de la constructora hacia el cumplimiento de los objetivos y toma de decisiones.

e) Monitoreo - Supervisión

Una vez gestionada la información, lo siguiente, es controlar los procesos periódicamente para comprobar el funcionamiento correcto del sistema de control interno y garantizar el trabajo a largo plazo. La primera supervisión es de forma jerarquizada, es decir, revisa el trabajo desde los niveles más bajos hasta llegar a los niveles superiores que son los responsables de la implementación de los controles.

Para Coloma Castro & de la Costa Lara (2014) la supervisión y seguimiento está ligada a la detección de errores e irregularidades que no fueron detectados con las actividades de control. Es óptimo que, como resultado de este se realice correcciones y modificaciones necesarias. Se aclara, también, que la supervisión como el seguimiento tiene el propósito de determinar qué controles este opera de acuerdo con lo planeado.

Dentro del monitoreo se realizan evaluaciones individuales periódicas, son evaluaciones de riesgo, de eficiencia o con respecto a la administración, estas varían en el alcance y frecuencia, esto depende de los criterios establecidos por los responsables de la constructora y con reconocimiento de los estándares establecidos por la administración, en caso de existir deficiencias serán comunicadas a la administración respectivamente.

1.2. Indicadores para el Talento Humano

El control interno va de la mano de indicadores que ayudan a medir los resultados luego de los respectivos procesos, que se dan en la constructora a partir de la verificación de la información financiera, administrativa y operacional, que se realizan por medio de comparaciones, elaboración de juicios, análisis de tendencias y la predicción de cambios, por ello en este epígrafe se trata varios puntos que demuestran su complementariedad y su importancia.

1.2.1. Indicadores

Una de las herramientas de gran importancia para el desarrollo del proyecto de investigación son los indicadores debido a que permite caracterizar el éxito o la eficiencia de un sistema u organización, a su vez, sirve para hacer comparaciones, elaborar juicios, analizar tendencias y predecir cambios. Los indicadores contribuyen a mejorar el sistema de control interno en los procesos que la constructora aplique.

Para Carrillo Bautista & García Cediél (2016) los indicadores permiten medir la actuación de los diferentes responsables, valorar e informar sobre el cumplimiento y evolución de los objetivos fijados, y, por último, prever la evolución presente y futura del negocio. Por lo que se refiere a que los indicadores son aquellos signos vitales de la empresa que con su aplicación continua establece condiciones e identifica diferentes síntomas, que se derivan de las actividades, que se desarrollan en la empresa.

Gráfico 2: Formulación de Indicadores



Fuente: Rodríguez Díaz & González Milan, (2018)

Elaborador por: Katherine Garcés

Como se observa en el diagrama 2, para la construcción de indicadores es importante identificar y diferenciar el indicador por el nombre que tiene su objetivo y utilidad, además, la fórmula de cálculo, la cual, implica factores exactos que son fórmulas matemáticas tratándose de indicadores cuantitativos, además, de que expresa valores, se enfoca en la medición de resultados y no en la descripción de procesos o actividades intermedias.

Es un proceso participativo que tiene como objetivo mejorar conjuntamente la gestión organizacional, dichos indicadores son elaborados a partir del método deductivo a través del establecimiento de estándares de comportamiento de las partes y se recomienda designar a los responsables para evitar una desviación negativa, a continuación, se visualiza un ejemplo para mejor entendimiento.

Tabla 1: Indicador – Estrés Laboral

Nombre:	Estrés Laboral
Fórmula:	$Estrés Laboral = \frac{Personal\ con\ Estrés}{Total\ del\ Personal} \times 100$
Unidad:	Porcentaje (%)
Glosario:	Mide el nivel de estrés del personal, relacionado al personal con estrés, con el total de personal de compañía.

Fuente: Rodríguez Díaz & González Milan, (2018)

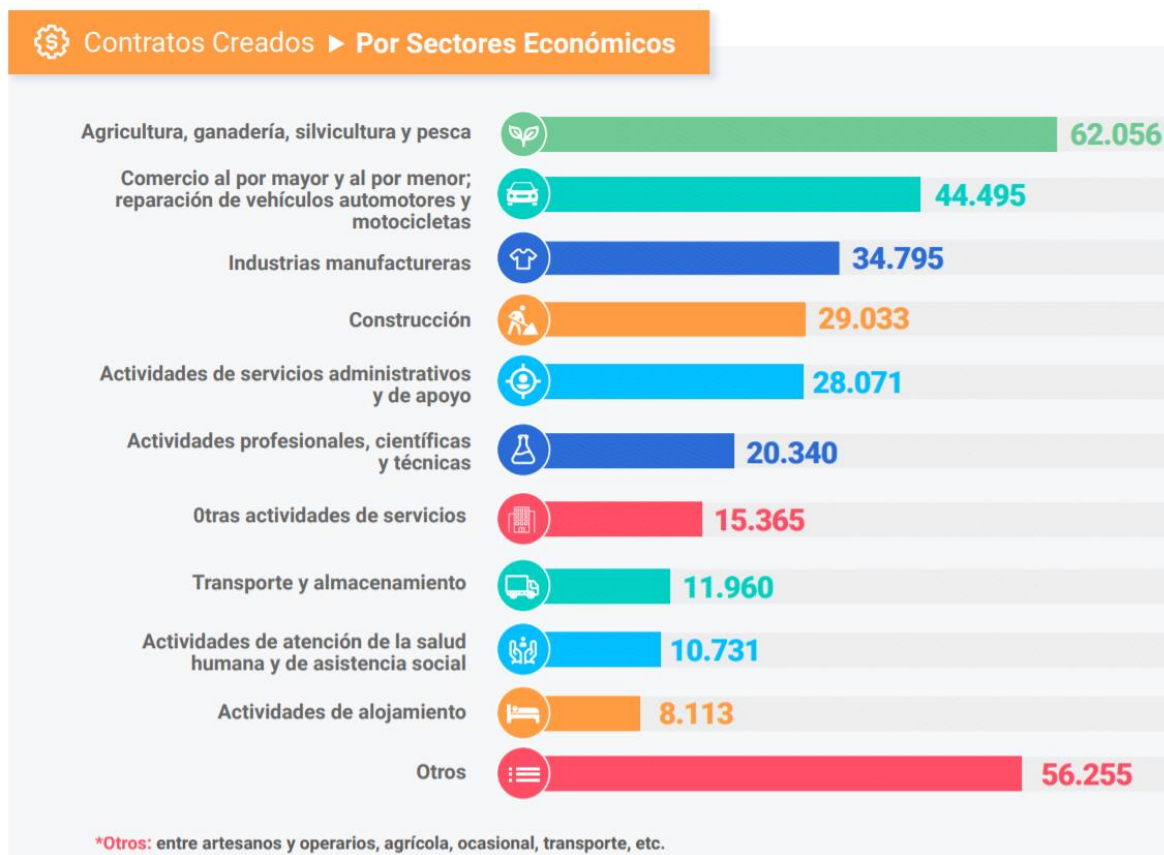
Elaborador por: Katherine Garcés

Para (Pérez, 2019) el estrés laboral es un problema de salud ocupacional que afecta el bienestar de los trabajadores debido a las exigencias y presiones que, no se ajustan a las capacidades y recursos, además, pone a prueba la capacidad para afrontar una situación, por lo tanto, es importante medir y evaluar el estrés laboral puesto, que se conoce las características de las ocupaciones, de los trabajos y de las organizaciones que cuentan con alto nivel de estrés y no solo se necesita de un diagnóstico sino, también, el diseño pertinente de intervenciones. Los empleadores ante esta situación reciben altas tasas de rotación del personal, baja productividad, mayores costos de selección del personal.

1.2.1.1. Indicadores Laborales

Según él (Ministerio de Relaciones Laborales, 2020) se detalla el siguiente gráfico.

Gráfico 3: Contratos creados por sectores económicos











Fuente: Ministerio de Relaciones Laborales, (2020)

Elaborador por: Ministerio de Relaciones Laborales

La situación del país es compleja debido a la pandemia, que este atraviesa, como se observa en el gráfico la reactivación economía depende de muchas piezas y actores que conlleva hacer un trabajo articulado. El sector de la construcción es básico, porque si una persona tiene una fuente de ingresos adquiere viviendas y genera empleo, sin embargo, se observa en los datos que muestra el ministerio un 29.0033 de contratos, que se ha creado en el sector de la construcción, lo cual, indica que, no es lo mismo que el turismo y el comercio.

Gráfico 4: Actas de finiquito por sectores económicos

Actas de Finiquito ▶ Por Sectores Económicos			
SECTOR ECONÓMICO		01 ENE - 15 MAR	16 MAR - 29 OCT
 Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	▶	26.658	68.868
 Industrias manufactureras	▶	19.391	59.783
 Construcción	▶	18.797	48.825
 Actividades de servicios administrativos y de apoyo	▶	14.994	40.257
 Actividades profesionales, científicas y técnicas	▶	11.978	31.459
 Actividades de alojamiento y de servicio de comidas	▶	6.512	26.738
 Transporte y almacenamiento	▶	5.777	20.320
 Otras actividades de servicios	▶	7.340	19.637
Otros*	▶	60.037	165.942

*Otros sectores económicos CIIU.

Fuente: Ministerio de Relaciones Laborales, (2020)

Elaborador por: Ministerio de Relaciones Laborales

Las principales causas para la terminación de los contratos laborales han sido el acuerdo entre las partes, la terminación dentro del período de prueba, el despido intempestivo y caso fortuito o fuerza mayor. Como se observa en el gráfico que muestra el ministerio de relaciones laborales en la construcción tiene un índice alto de 48.825 por la emergencia sanitaria que ha causado el recorte de personal, las constructoras no cuentan con el presupuesto suficiente para remunerar a los empleados.

1.2.1.2. Indicadores de Seguridad y Salud en el Trabajo

Dichos indicadores son herramientas que buscan reflejar una situación determinada. A partir de relaciones entre variables cuantitativas o cualitativas que permite observar la situación y las tendencias de cambios generadas en el objeto o fenómeno observado, en relación con objetivos y metas previstas e impactos esperados. Estos indicadores son valores, unidades, índices, series estadísticas, etc. Son las herramientas fundamentales de la evaluación.

Dichos indicadores tienen como finalidad evaluar la gestión, identificar oportunidades de mejoramiento, adecuar a la realidad objetivos, metas y estrategias, sensibilizar a las personas que toman decisiones y a quienes son objeto de las mismas, acerca de las bondades de los programas, tomar medidas preventivas a tiempo, comunicar ideas, pensamientos y valores de una manera resumida.

A continuación, se menciona los siguientes:

Tabla 2: Indicadores – Enfermedades relacionadas al trabajo

Nombre:	Enfermedades relacionadas al trabajo
Fórmula:	$\frac{\text{N}^\circ \text{ de Personas con enfermedades relacionadas al trabajo}}{\text{Total del Personal}} \times 100$
Unidad:	Porcentaje (%)
Glosario:	Mide el nivel de enfermedades relacionadas al trabajo, relacionado al personal con enfermedades, con el total de personal de la compañía.

Fuente: Gea - Izquierdo, (2020)

Elaborador por: Katherine Garcés

Para Sánchez Aguilar, Pérez Manríquez, González Díaz, & Peón Escalante, (2017) las enfermedades relacionadas al trabajo son aquellos malestares contraídos por la exposición a factores de riesgo u condiciones peligrosas inherentes que resulte de la actividad laboral. Los trabajadores muchas veces están expuestos a diferentes riesgos en el trabajo, por lo cual, la empresa optaría por medidas preventivas que protejan la vida y salud de los trabajadores proporciona principalmente un ambiente de trabajo saludable. De igual importancia la empresa equiparía a los trabajadores de herramientas aptas y específicas para las diferentes actividades que desarrolla, pero sobre todo es importante la comunicación acerca de los riesgos a los que están expuestos.

Tabla 3: Indicadores – Exámenes médicos ocupacionales

Nombre:	Exámenes médicos ocupacionales
Fórmula:	$\frac{N^{\circ} \text{ de Trabajadores aptos}}{N^{\circ} \text{ de Trabajadores evaluados}} \times 100$
Unidad:	Porcentaje (%)
Glosario:	Mide el nivel de trabajadores aptos, relacionado el N° de trabajadores aptos, con el total de personal evaluados de la compañía.

Fuente: Gea - Izquierdo, (2020)

Elaborador por: Katherine Garcés

Una de las herramientas para la salud ocupacional son los exámenes médicos cuya función es examinar a los trabajadores, es decir, las generalidades, antecedentes, síntomas, signos, evolución que tiene en cuenta los factores de riesgo a los que el trabajador está expuesto. Según Medina, (2017) menciona que la salud ocupacional se trata de aplicar la prevención en los sitios de trabajo, de hecho, previene alteraciones de la salud antes, que se convierta en enfermedad. Por esto, es importante llevar evaluaciones médicas de los trabajadores debido, que se detecta si se adaptan a las condiciones laborales, al perfil del cargo, al manual de funciones y al medio en el cual se desarrollará la labor.

Tabla 4: Indicadores – Programa Anual SST

Nombre:	Programa anual SST
Fórmula:	$\frac{N^{\circ} \text{ Actividades ejecutadas}}{N^{\circ} \text{ Actividades en Total}} \times 100$
Unidad:	Porcentaje (%)
Glosario:	Mide el nivel de actividades. Relacionado las actividades ejecutadas, con las actividades totales de la compañía.

Fuente: Gea - Izquierdo, (2020)

Elaborador por: Katherine Garcés

Para Pinos (2017) si las condiciones de trabajo no son adecuadas y los riesgos no son controlados se producen los eventos adversos (accidentes y enfermedades laborales) y se deteriora la salud de los trabajadores, e incluso llegan a la muerte, con la consecuente pérdida de producción, calidad e imagen. Por ello, el programa anual SST es importante debido a que identifica responsabilidades, metas, recursos y cronogramas en torno a la seguridad y salud

laboral. Toda empresa con cualquier actividad laboral contaría con una gestión de riesgos ocupacionales de forma transversal y con el apoyo de todos quienes conforman la organización.

Tabla 5: Indicadores – Capacitación

Nombre:	Capacitación
Fórmula:	$\frac{N^{\circ} \text{ Horas Capacitación}}{N^{\circ} \text{ Horas Trabajadas}} \times 100$
Unidad:	Porcentaje (%)
Glosario:	Mide el nivel de horas capacitadas. Relacionado horas de capacitación, con las horas trabajadas en total.

Fuente: Gea - Izquierdo, (2020)

Elaborador por: Katherine Garcés

En la actualidad la capacitación está enfocada en mejorar la competitividad de las empresas. Dentro de esta nueva concepción Parra Penagos & Rodríguez Fonseca (2016) establece que la capacitación es la capacidad efectiva para llevar a cabo la actividad laboral plenamente identificada debido a que los trabajadores adquieren habilidades y destrezas necesarias para el desempeño en el cargo en donde se impulsa el aprendizaje de sus colaboradores. De igual importancia este proceso genera beneficios en el comportamiento organizacional, genera oportunidades de mejora y favorece constantemente el aprendizaje de la organización, es decir, la capacitación ayuda al individuo a tomar decisiones efectivas y a la solución de problemas.

Tabla 6: Indicadores – Capacitaciones Evaluadas

Nombre:	Capacitaciones Evaluadas
Fórmula:	$\frac{N^{\circ} \text{ Personas Aprobadas}}{N^{\circ} \text{ Personas Evaluadas}} \times 100$
Unidad:	Porcentaje (%)
Glosario:	Mide el nivel de personas capacitadas. Relacionado el n° de personas aprobadas, con las personas evaluadas de la compañía

Fuente: Gea - Izquierdo, (2020)

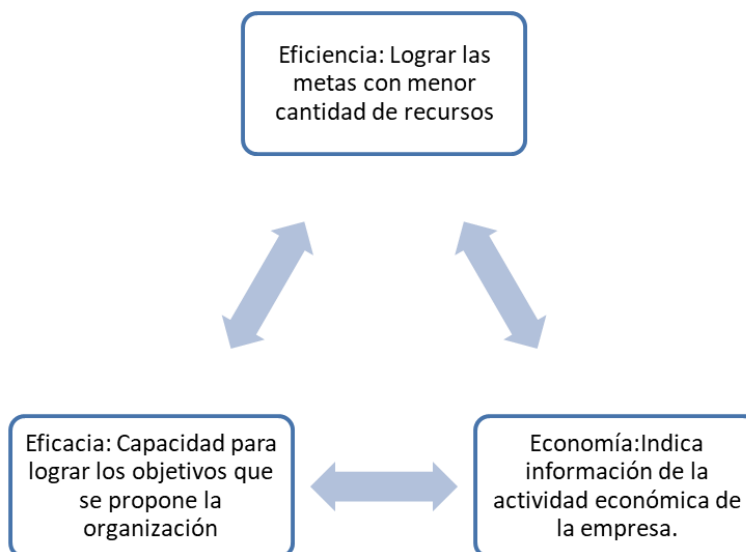
Elaborador por: Katherine Garcés

En las organizaciones la evaluación de la capacitación es importante debido, que se pretende obtener los mejores rendimientos y beneficios de un sistema de capacitación. Según Ascencio Jordán & Navarro Espinosa (2015) es el proceso que tiene como finalidad determinar en qué medida se ha logrado unos objetivos previamente establecidos, es decir, que a través de la evaluación de la capacitación las organizaciones determinan los cambios en las habilidades, conocimientos y actitudes que contribuyen a la consecución de los objetivos. De igual importancia el indicador enuncia cuál es el desempeño en el puesto de trabajo y entrega la posibilidad de establecer comparaciones para determinar el crecimiento individual posterior a acciones de capacitación recibidas.

1.2.1.3. Indicadores de Gestión

Los indicadores de gestión son herramientas que están encargados de la evaluación de la eficiencia, eficacia, economía y cumplimiento de los objetivos, procesos, metas, como, también, la correcta toma de decisiones, que ayuda a determinar el éxito de una constructora, además, se utilizan en el proceso administrativo para controlar la operación, prevenir e identificar desviaciones que impidan el cumplimiento de los objetivos estratégicos, y verificar el logro de las metas, así mismo, se manejan en el proceso para determinar costos unitarios por áreas, programas, unidades de negocio y centros de control.

GRÁFICO 5: Indicadores de Gestión



Fuente: Rodríguez Díaz & González Milan, (2018)

Elaborador por: Katherine Garcés

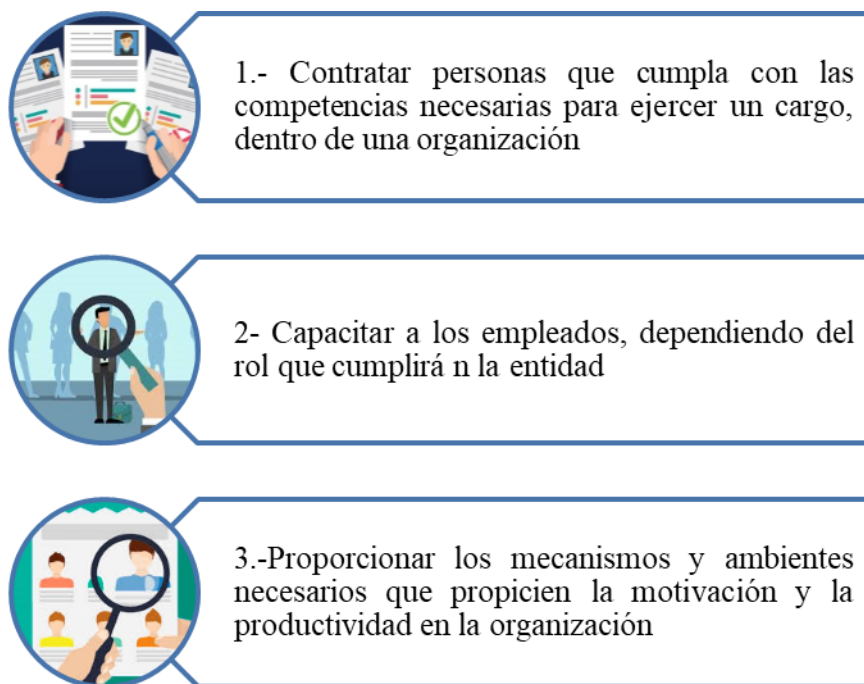
Los indicadores están relacionados con las razones que permiten administrar realmente un proceso y dentro del mismo se hace un enfoque en el área de Talento Humano por, lo cual, se definen indicadores cuya herramienta aporta ampliamente a la presente investigación.

1.3. Factores para el Control Interno al proceso de selección de personal.

En los últimos años el proceso de selección se le ha dado una alta importancia, a través de evaluaciones de personalidad, aptitudes, conocimiento, entre otros, , son consideradas como ayuda para la toma de decisiones en el proceso de selección; por otro lado, se usan diversos métodos, que sean fiables y válidas , proporcionan información útil para resolver diversos tipos de problemas, dicho proceso tiene sus limitaciones por, lo cual, requiere de profesionales, que se efectuó dicho proceso. (Ramos, 2012, pág. 78)

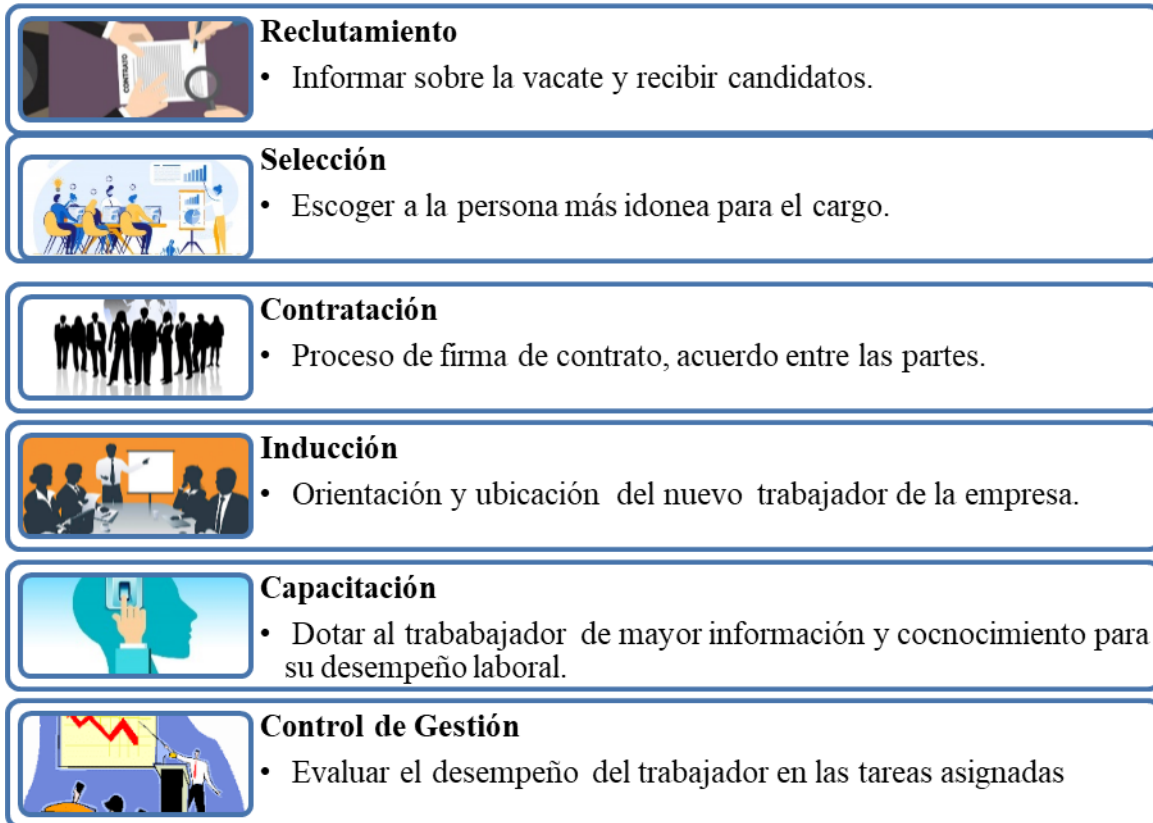
Elementos:

Gráfico 6: Elementos al proceso de selección del personal



Fuente: Rodríguez Díaz & González Milan, (2018)

Elaborador por: Katherine Garcés

Procesos:**Gráfico 7: Procesos de selección de personal**

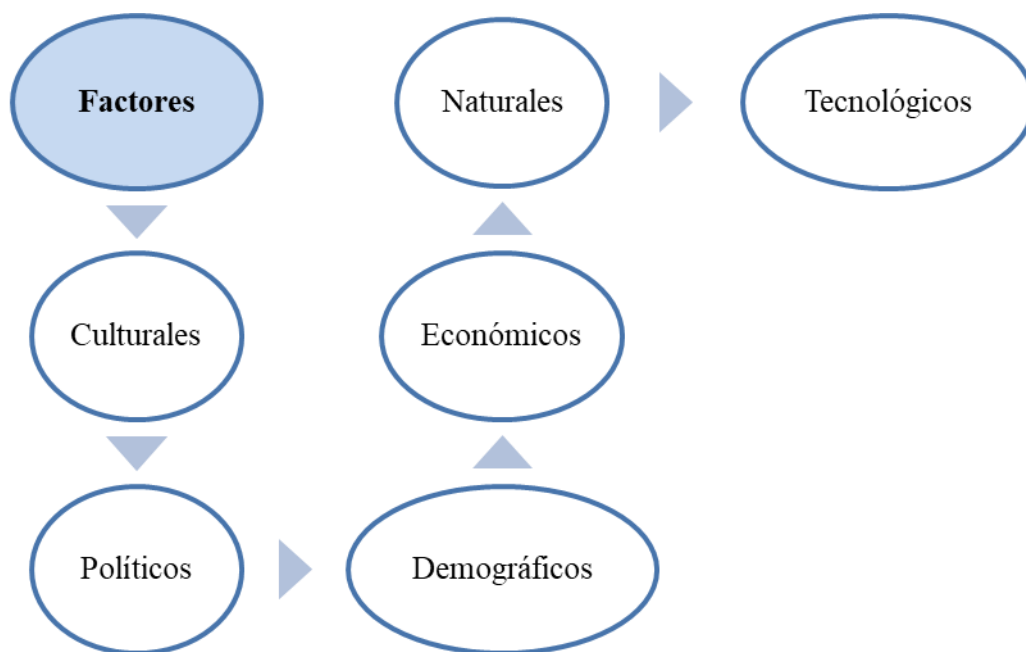
Fuente: Rodríguez Díaz & González Milan, (2018)

Elaborador por: Katherine Garcés

La gestión de talento humano es la encargada de manejar el recurso humano de una organización, lo cual, incluye aspectos como la contratación, la capacitación y la evaluación del personal por tanto conlleva las áreas más importantes para poder realizar una correcta administración del personal y todos los procesos que comprende el mismo. Por otro lado, es importante reconocer todos los subsistemas que permiten a las empresas tomar decisiones correctas respecto de cada fase o proceso, que se maneja para garantizar una mayor eficiencia y productividad de las personas que laboran dentro de la constructora.

Factores

Gráfico 8: Factores del proceso de selección de personal



Fuente: Rodríguez Díaz & González Milan, (2018)

Elaborador por: Katherine Garcés

En el entorno se encuentran factores que de alguna forma afectan o benefician a las empresas como son: factores políticos, económicos, tecnológicos, culturales, naturales y demográficos, sobre los cuales, la constructora no ejerce un control. Dicho de otra manera, son fuerzas que afectan significativamente, pero se aprovechan las oportunidades que ellas presentan y a su vez tratar de controlar las amenazas que presentan las mismas.

Factor Cultural: Para Orrego (2018) lo cultural es importante a la hora de identificar los valores corporativos para poder comunicarlos en el proceso de contratación e integración y de este modo cultivar un ambiente en donde los empleados sientan que pertenecen y no tengan dificultad para ejecutar las funciones asignadas. Al mismo tiempo dicho factor es considerado como el conjunto de creencias, hábitos y actitudes que existen dentro de la empresa por lo cual, existe una relación directa con el proceso de selección debido a que en función de cómo sea la cultura de la empresa, el departamento se dirige hacia un tipo de candidatos identificados con los mismos valores.

Factor Político: Según Colina (2019) el factor político hace referencia a las fuerzas que regulan, controlan o condicionan las actividades de la empresa. No obstante, el proceso de selección del personal depende de la estabilidad política que tenga el país y la correcta aceptación de las nuevas disposiciones políticas. Por otra parte, mencionado factor afecta al proceso a través de estrategias políticas, conforma alianzas y coaliciones con otros actores dentro y fuera de la organización debido a que los políticos ocupan los niveles más altos de la organización y son los responsables de dirigir las políticas de recursos humanos, mientras que los funcionarios son los que tienen elementos técnicos para implementar las políticas.

Factor Natural: Según Saker García, Guerra Muñoz, & Silvera Sarmiento (2015) la afinidad de este factor consiste en la formación y orientación del talento humano hacia el cuidado de su contexto personal y laboral, e induce a la creación de una política sustentable y al cuidado del medio ambiente en las organizaciones. Por otro lado, el mal uso de los bienes de la empresa como la escasez de ciertos tipos de recursos y materias primas produce un mal comportamiento en lo laboral puesto que la actividad de la empresa depende de las condiciones que presenta el entorno natural, es decir, que la contaminación es una amenaza en las empresas que causa un malestar al trabajador porque pierde bienestar debido a que no protegen los recursos naturales que parecen inagotables.

Factor Económico: Para Moreno López , Londoño Montoya, & Torcoroma Gómez (2016) es aquel, que se encarga de analizar los aspectos económicos que afectan o benefician a la constructora, de hecho, en el proceso de selección del personal la persona encargada analiza la inversión y los costos que conlleva el proceso de reclutamiento. Igualmente, dicho factor muchas veces restringe el poder incorporar a los mejores talentos o al personal más adecuado al cargo debido a que la oferta del salario es menor a lo, que sería el salario en caso, no se el trabajador sea realmente el adecuado para el puesto, en consecuencia, se reduce o se minimiza el cumplimiento de los objetivos empresariales.

Factor Demográfico: Para Reyes Gaytán & Bouzas Ortiz (2019) son conocimientos que permiten el análisis sobre la forma en el que el talento humano se comporta en diferentes organizaciones, esto conlleva a conformarse con diferentes perfiles que influyen en la forma en, que se ejerce la autoridad, el surgimiento de los conflictos, la eficiencia y la competitividad, de hecho en algunas organizaciones prefieren contratar personal joven a

personal mayor de 40 años esto es un impedimento que influye para que las personas sean contratadas o sigan en labor. De igual forma los aspectos que cobran gran relevancia en este factor son los prejuicios o la ignorancia que afectan la eficiencia de los trabajadores y de la organización.

Factor Tecnológico: Según Gómez (2019) la tecnología es uno de los factores de transformación y de mejora en el proceso de selección del personal, debido, que se convierte en un aliado a la hora de seleccionar, retener, desarrollar y formar al talento de forma adecuada y personalizada a causa de un software de gestión que permite trazar un plan de carrera dentro de la empresa, en donde se identifica a los empleados al ascender o pasar a otro espacio. De igual importancia dicho factor permite llegar a tener una mejor relación con los empleados y, además, llevar un control específico del proceso que realiza dentro de la compañía, en efecto permite identificar las fortalezas y debilidades del personal para potenciarlas y capacitarlos.

CAPÍTULO II. DISEÑO METODOLÓGICO

2.1. Enfoque

Como primer punto, la metodología utilizada está basada en un enfoque mixto, lo cual, consiste en la integración del método cualitativo y cuantitativo enfocados a un solo estudio con el fin de tener resultados más completos, la observación en la investigación cualitativa representa la búsqueda de significaciones de la comunidad objeto del estudio, es decir, su mundo de ideas o representaciones creadas por sus propias necesidades. Por otro lado, lo cuantitativo se ha caracterizado por recoger y analizar datos sobre variables (Guerrero, 2015, pág. 47).

Se realizará una búsqueda cualitativa de información mediante entrevista, y la observación de los hechos, y a la vez se obtendrá datos cuantitativos para poder emitir recomendaciones y observaciones al momento de finalizar el control interno.

2.2. Muestra

Según los autores Pedro López y Sandra Fachelli dicen “La muestra es una parte o subconjunto de unidades representativas de un conjunto llamado población o universo, seleccionadas de forma aleatoria, y, que se somete a observación científica con el objetivo de obtener resultados válidos para el universo total investigado, dentro de unos límites de error y de probabilidad, que se determine en cada caso. (López-Roldán & Fachelli, 2015)

La constructora “Constructek” cuenta con 120 personas que laboran en total, lo cual, se aplicara la encuesta al departamento de producción.

2.3. Tipo de Investigación

Para iniciar se aplica una investigación bibliográfica, para la construcción del marco teórico; a su vez se utiliza una investigación de campo, se tomará en cuenta las encuestas, que se realizarán a los mismos, se proporcionará información verídica y confiable para poder realizar el control de gestión y para finalizar se utiliza una investigación descriptiva, que se permite identificar la situación de la constructora y describir las actividades, procesos del personal (García Dlhigo, 2016, pág. 85).

2.4. Población

Primero; se define que es población, según los autores Pedro López y Sandra Fachelli menciona “Población es una expresión, que se refiere al conjunto total de elementos que constituyen el ámbito de interés analítico y sobre él, que se quiere inferir las conclusiones del análisis, conclusiones de naturaleza estadística y, también, sustantiva o teórica” (López-Roldán & Fachelli, 2015).

El área de estudio de la constructora está enfocada al departamento de Talento Humano y departamento de producción de la constructora “Constructek”, a continuación, se detalla los nombres del personal de los diferentes departamentos.

Tabla 7: Personal del departamento administrativo y talento humano

Número	Nombre	Cargo
1	Luis Soria	Gerente General
2	Diana de la Cruz	Contadora
3	Abigail Balladares	Talento Humano

Fuente: Constructek

Elaborador por: Katherine Garcés

Tabla 8: Personal del departamento de producción

Número	Nombre	Cargo
1	Juan Pablo Sanchez	Residente de obra
2	Patricio Tamayo	Residente de obra
3	Luis Azas	Obrero
4	Milton Chango	Obrero
5	Jorge Luis Chimborazo	Obrero
6	Jose Luis Chimborazo	Obrero
7	Alex Laguna	Obrero
8	Edisson Lalaleo	Obrero
9	Luis Moposita	Obrero
10	Jaime Nata	Obrero
11	Luis Vásquez	Obrero
12	Daniel Minda	Obrero

Fuente: Constructek

Elaborador por: Katherine Garcés

2.5. Técnicas e instrumentos

Como técnica se utiliza la encuesta, la cual, permite la recopilación de información concreta de la situación actual del departamento de Talento Humano para proponer posibles soluciones. Así mismo, se realiza una entrevista con el fin de realizar recomendaciones acertadas para la constructora. García Dlhigo (2016).

Se realiza una entrevista el gerente y encuestas a los respectivos colaboradores, ver anexo 2.

Entrevista N° 1

Dirigido a: Ing. Abigail Balladares

- 1. ¿La compañía cuenta con un programa de prevención de lesiones y muertes durante las tareas de construcción?**

Sí, es un proceso, que se aplica en la constructora con respecto a distinguir las enfermedades profesionales de los accidentes laborales.

- 2. ¿Todos los dependientes sin importar su puesto de trabajo?, ¿reciben cursos de capacitación?**

Sí, es de gran importancia preparar al personal porque trae beneficios y cambios en los trabajadores como en la constructora, además, los cursos que preparamos son de acuerdo a las necesidades de los trabajadores, una vez realizada la detección se procede a realizar el programa de capacitación que proporciona habilidades para mejorar las actividades que realizan dentro del puesto de trabajo.

- 3. ¿La compañía cuenta con un plan de respuesta al COVID-19 para proteger a los trabajadores?**

Sí, la constructora cuenta con medidas de prevención como la limpieza y desinfección de las oficinas y de los trabajadores al momento de ingresar a laborar, así mismo se distribuye el trabajo en diferentes áreas para evitar la acumulación del personal y se modifica las conductas sociales como el saludo de mano o abrazo.

- 4. ¿Cómo departamento facilita a los obreros capacitaciones sobre medidas preventivas de rutina para prevenir la propagación de enfermedades?**

Sí, como departamento de talento humano se capacita a los obreros sobre la exposición de riesgos que perjudica la salud y seguridad de los mismos, además, se realiza una capacitación sobre el uso adecuado de los equipos de protección individual que son aquellos que evitan lesiones o efectos secundarios.

5. ¿La constructora tiene políticas del sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo?

Sí, la constructora identifica los peligros, evalúa y valora cada uno de los riesgos, que se presentan en el área de trabajo, así mismo establece controles que prevengan daños en la salud y la seguridad de todos los trabajadores.

6. ¿La planificación estratégica de Recursos Humanos de la compañía esta efectivamente dirigido al logro de los objetivos generales de la empresa?

Como constructora la planificación es importante debido, que se conlleva a la buena toma de decisiones y al logro de objetivos o metas posibles a alcanzar. Actualmente se enfoca en adecuarse a los cambios que existen en el entorno y a lograr mayor eficiencia, eficacia y calidad en nuestras edificaciones que proponemos.

7. ¿La compañía estudia continuamente los objetivos y establece acciones para lograrlos?

Sí, se establece objetivos medibles y se propone nuevas acciones que permiten llevar acabo todas las necesidades presentadas tanto en el área de recursos humanos como, también, en el ámbito financiero y tecnológico de la constructora.

8. ¿El recurso humano toma en cuenta las necesidades de la empresa para la planificación?

Claro que sí, al contar con un plan en donde se plasma las necesidades de la empresa, se analiza las expectativas que requiere el ambiente tanto externo como interno, por otra parte, se centra en las fortalezas y debilidades de cada departamento. De igual forma se realiza un análisis de los aspectos tanto económicos, sociales, políticos y demográficos.

9. ¿Se realizan entrevistas en el proceso de selección del personal?

Poco, la constructora no realiza entrevistas muy a menudo debido a que, no se preocupa por un buen reclutamiento, y de la misma forma en el ámbito constructor

existen suficientes bacantes que realizan cualquier actividad en las construcciones, lo cual, evade un análisis adecuado de las personas.

10. ¿La constructora realiza pruebas psicológicas antes de una contratación?

Nunca, la constructora no realiza pruebas psicológicas porque no requiere de mucha información sobre los perfiles de los obreros y solamente se basa en la intuición, es decir, confía en que el obrero sabe realizar las actividades de construcción.

11. ¿Existe mejoras o cambios en el proceso de selección del personal para potenciar o aumentar su eficiencia?

Siempre, la constructora mantiene una innovación en cada proceso con el fin de adecuarse a las nuevas exigencias del entorno, en este caso en el proceso de selección se quiere enfocar en cada particularidad de las personas con la finalidad de determinar cuál es el más idóneo para ocupar el puesto.

12. ¿Conoce usted la importancia de las pruebas psicológicas en las constructoras y los beneficios, que se obtiene con la aplicación de las mismas?

Siempre, los instrumentos de evaluación permiten analizar y evaluar el comportamiento de nuestras bacantes, es una herramienta útil que permite obtener información sobre la experiencia y los conocimientos específicos que tiene la persona y sobre todo es una mejor fórmula para selección de los futuros colaboradores.

ENCUESTA 1

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS OBREROS EN EL ÁREA DE PRODUCCIÓN DE LA CONSTRUCTORA “CONSTRUCTEK”

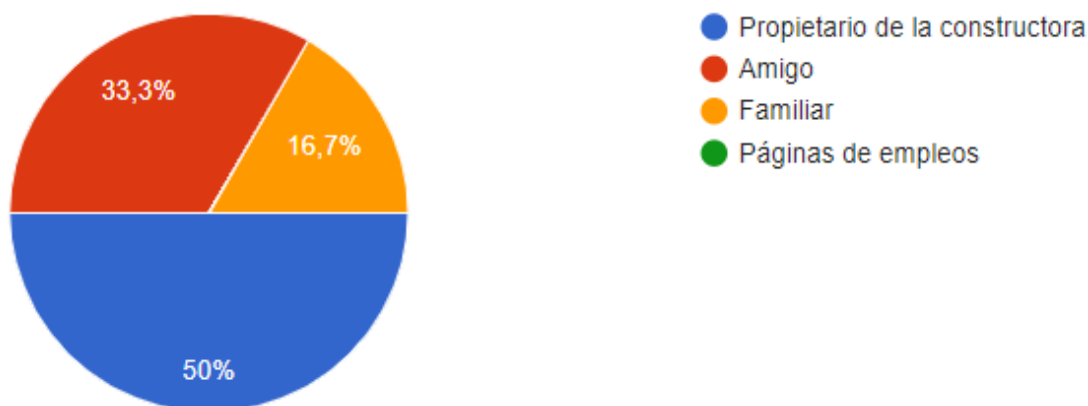
1. ¿Cómo usted se informó sobre el puesto de trabajo en el que actualmente labora?

Tabla 9: Encuesta Pregunta 1

	Ponderación	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válidos	Propietario de la Constructora	6	50.00%	50.00%	50.00%
	Amigo	4	33.33%	33.33%	83.33%
	Familiar	2	16.67%	16.67%	100.00%
	Páginas de empleados	0	0.00%	0.00%	

Realizado por la Investigadora a partir de la información obtenida por Empresa "Constructek"

Ilustración 1: Encuesta Pregunta 1



Nota: Pregunta 1; ¿Cómo usted se informó sobre el puesto de trabajo en el que actualmente labora?

Fuente: Encuesta Aplicada a los colaboradores de CONSTRUCTEK

Elaborado por: Katherine Garcés

Del total de los resultados el 50% de los trabajadores indican, que se informaron sobre el puesto de trabajo y en el que actualmente labora por parte del propietario de la constructora; el 33,3% por un amigo; y el restante de 16,7% por un familiar; lo cual, la mitad de la contratación es directa, además, no se publican en los diferentes medios de páginas de empleos.

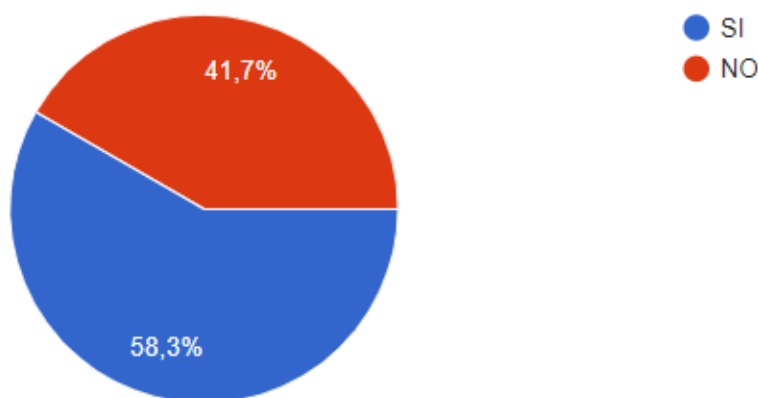
2. ¿Fue un requisito entregar su Hoja de Vida?

Tabla 10: Encuesta Pregunta 2

	Ponderación	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válidos	SÍ	7	58.33%	58.33%	58.33%
	NO	5	41.67%	41.67%	100.00%

Realizado por la Investigadora a partir de la información obtenida por Empresa "Constructek"

Ilustración 2: Encuesta Pregunta 2



Nota: Pregunta 2; ¿Fue un requisito entregar su Hoja de Vida?

Fuente: Encuesta Aplicada a los colaboradores de CONSTRUCTEK

Elaborado por: Katherine Garcés

El 58.3% de las personas encuestadas tuvieron como requisito entregar su hoja de vida y el 41.7% no entregaron, demuestra así que la constructora “Constructek” no tiene un control interno en el proceso de contratación y que debería ser un requisito importante para conocer la evaluación de desempeño, las destrezas y habilidades del trabajador.

La importancia de la hoja de vida al momento de la contratación es que es un factor, determina el proceso de selección, a través de este medio, se tienen la oportunidad de conocer a los trabajadores y así determinar un candidato atractivo para el puesto, al final es conocido como una carta de presentación del aspirante al puesto.

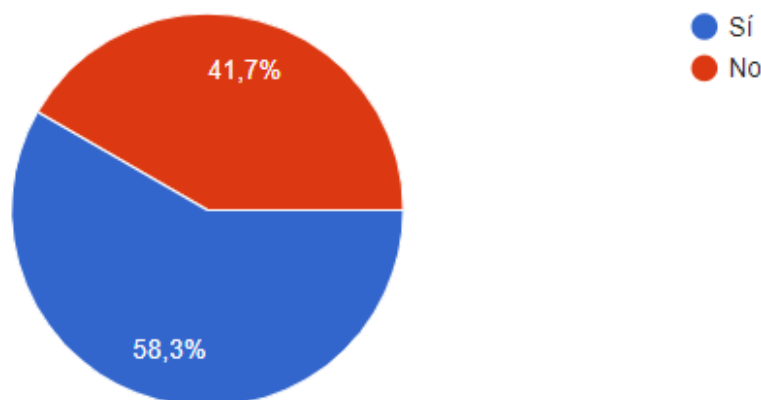
3. ¿Usted tuvo una entrevista previa antes de ingresar al trabajo?

Tabla 11: Encuesta Pregunta 3

	Ponderación	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válidos	SÍ	7	58.33%	58.33%	58.33%
	NO	5	41.67%	41.67%	100.00%

Realizado por la Investigadora a partir de la información obtenida por Empresa "Constructek"

Ilustración 3: Encuesta Pregunta 3



Nota: Pregunta 3; ¿Usted tuvo una entrevista previa antes de ingresar al trabajo?

Fuente: Encuesta Aplicada a los colaboradores de CONSTRUCTEK

Elaborado por: Katherine Garcés

El 58,3% pasaron por una entrevista previa para ser contratados y el restante de 41,7%; en este punto, aunque la entrevista, no es garantía de acceso al puesto de trabajo es importante, les permiten conocer, indagar y obtener información que no aparece en la hoja de vida como aspectos de su personalidad, de su experiencia, cómo trabaja en equipo y si está alineado con los valores de la empresa.

La importancia de una entrevista dentro del proceso de contratación es una etapa, que se planifica y se determina si cumple o no con los requerimientos, que se buscan para el

cumplimiento de objetivos de la constructora y, una parte (41%) no pasó por este proceso, se dice que a futuro esto puede afectar a los resultados de los objetivos.

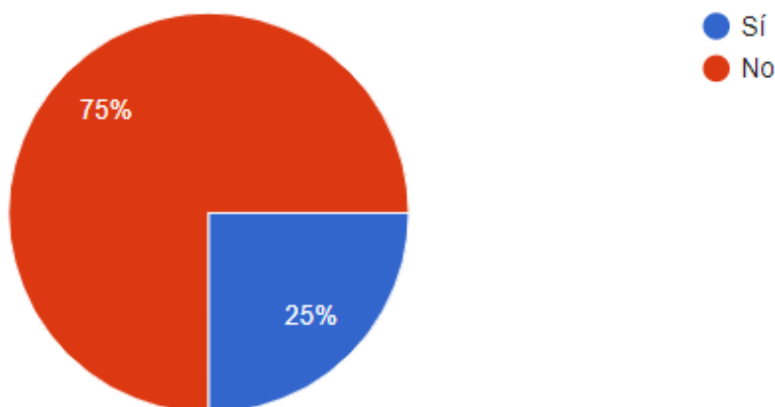
4. ¿Usted labora más de las 8 horas diarias?

Tabla 12: Encuesta Pregunta 4

	Ponderación	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válidos	SÍ	3	25.00%	25.00%	25.00%
	NO	9	75.00%	75.00%	100.00%

Realizado por la Investigadora a partir de la información obtenida por Empresa "Constructek"

Ilustración 4: Encuesta Pregunta 4



Nota: Pregunta 4: ¿Usted labora más de las 8 horas diarias?

Fuente: Encuesta Aplicada a los colaboradores de CONSTRUCTEK

Elaborado por: Katherine Garcés

Del total de los resultados el 75% no trabaja más de las 8 horas diarias laborales y el restante 25% sí trabaja más de las horas diarias laborales. Los resultados indican que los trabajadores trabajan las horas suficientes para cumplir las actividades de la constructora "Constructek", es importante que las horas trabajadas sean eficientes ya sea, que se trabaje las 8 o más.

Cabe aclarar que existen diferentes tipos de contratos y en su mayoría de 8 horas laborales, dentro de la constructora "Constructek", se cumple con las horas establecidas; además, que

la empresa analiza las horas empleadas en cada una de las diferentes actividades para de esta manera cumplir con el trabajo.

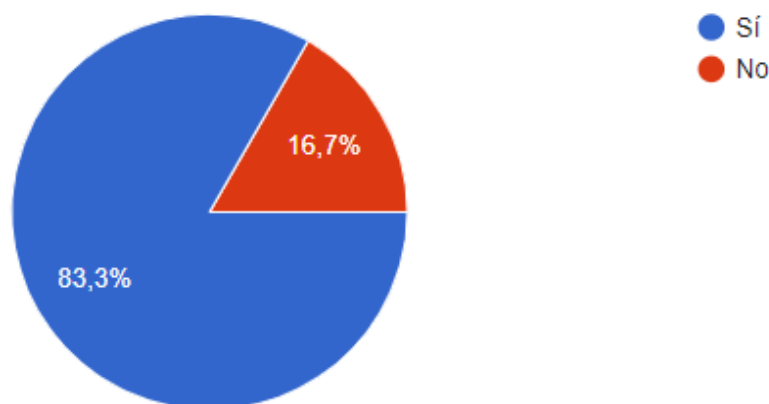
5. ¿Usted logra completar las actividades establecidas dentro de las 8 horas?

Tabla 13: Encuesta Pregunta 5

	Ponderación	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válidos	SÍ	10	83.33%	83.33%	83.33%
	NO	2	16.67%	16.67%	100.00%

Realizado por la Investigadora a partir de la información obtenida por Empresa "Constructek"

Ilustración 5: Encuesta Pregunta 5



Nota: Pregunta 5; ¿Usted logra completar las actividades establecidas dentro de las 8 horas?

Fuente: Encuesta Aplicada a los colaboradores de CONSTRUCTEK

Elaborado por: Katherine Garcés

Los resultados indican que el 83,3% cumplen con las actividades establecidas dentro de las 8 horas y el restante 16,7% no logra cumplir con las actividades; demuestra así que la constructora "Constructek" no tiene un control interno en el proceso de las actividades a realizar por parte de sus trabajadores.

Como se mencionó en la pregunta 4, al cumplir con las horas de trabajo, también, se cumpliría con las actividades; para que todo el tiempo empleado en los proyectos sean eficientes y traiga consigo beneficios económicos a la constructora.

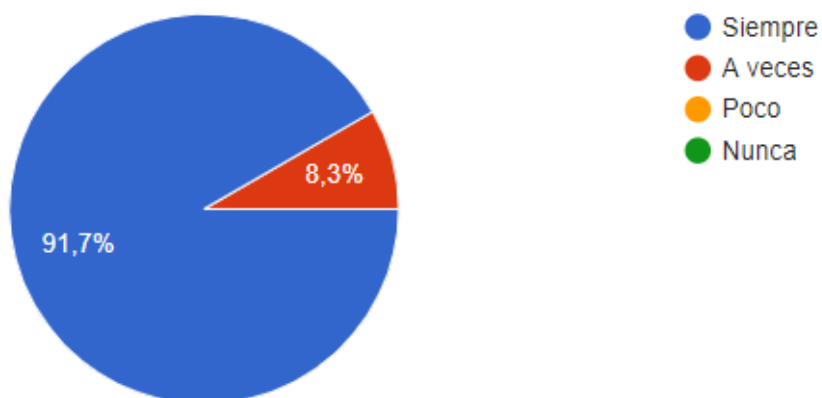
6. ¿La compañía protege su seguridad, salud y su bienestar?

Tabla 14: Encuesta Pregunta 6

	Ponderación	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válidos	Siempre	11	91.67%	91.67%	91.67%
	A veces	1	8.33%	8.33%	100.00%
	Poco	0	0.00%	0.00%	
	Nunca	0	0.00%	0.00%	

Realizado por la Investigadora a partir de la información obtenida por Empresa "Constructek"

Ilustración 6: Encuesta Pregunta 6



Nota: Pregunta 6; ¿La compañía protege su seguridad, salud y su bienestar?

Fuente: Encuesta Aplicada a los colaboradores de CONSTRUCTEK

Elaborado por: Katherine Garcés

Del total de los resultados el 91,7% dicen que siempre la constructora "Constructek" protege su seguridad, salud y su bienestar y su diferencia el 8,3% no lo cumple; este punto es importante, cumple con un control interno dentro de sus procesos. Cabe mencionar que en este sector existen riesgos laborales

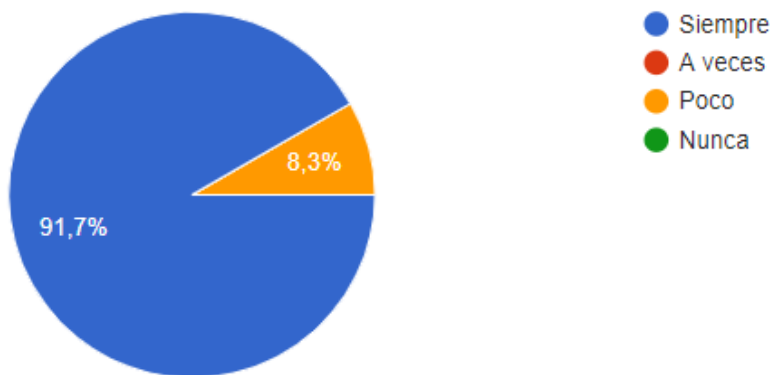
7. ¿La compañía provee de insumos de seguridad para sus actividades?

Tabla 15: Encuesta Pregunta 7

	Ponderación	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válidos	Siempre	11	91.67%	91.67%	91.67%
	A veces	0	0.00%	0.00%	91.67%
	Poco	1	8.33%	8.33%	100.00%
	Nunca	0	0.00%	0.00%	

Realizado por la Investigadora a partir de la información obtenida por Empresa "Constructek"

Ilustración 7: Encuesta Pregunta 7



Nota: Pregunta 7; ¿La compañía provee insumos de seguridad para sus actividades?

Fuente: Encuesta Aplicada a los colaboradores de CONSTRUCTEK

Elaborado por: Katherine Garcés

Del total de resultados el 91,7% menciona que la constructora "Constructek" les provee de insumos de seguridad para las actividades y la diferencia del 8,3% no les provee de insumos. , es una empresa constructora es muy importantes los insumos, protegen al trabajador de cualquier accidente laboral.

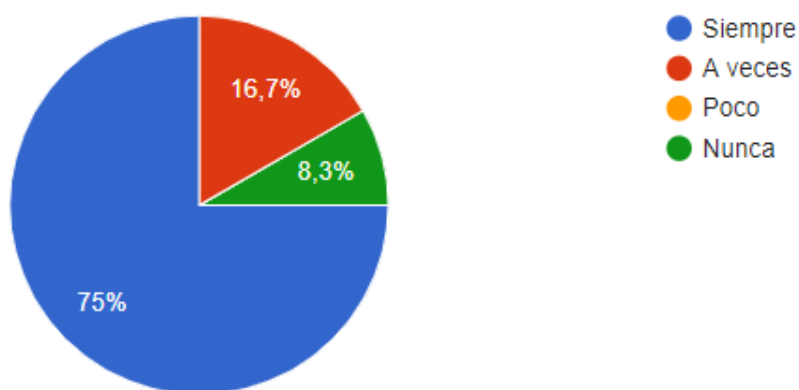
8. ¿La compañía programa anualmente cursos de capacitación para los empleados?

Tabla 16: Encuesta Pregunta 8

	Ponderación	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válidos	Siempre	9	75.00%	75.00%	75.00%
	A veces	2	16.67%	16.67%	91.67%
	Poco	0	0.00%	0.00%	91.67%
	Nunca	1	8.33%	8.33%	100.00%

Realizado por la Investigadora a partir de la información obtenida por Empresa "Constructek"

Ilustración 8: Encuesta Pregunta 8



Nota: Pregunta 8: ¿La compañía programa anualmente cursos de capacitación para los empleados?

Fuente: Encuesta Aplicada a los colaboradores de CONSTRUCTEK

Elaborado por: Katherine Garcés

Del total de resultados el 75% menciona que la constructora “Constructek” anualmente programa curso de capacitación para los empleados; el 16,7% dice que a veces y solo el 8,3 Nunca; los programas de capacitación son importantes dentro de los procesos del departamento de Talento Humano.

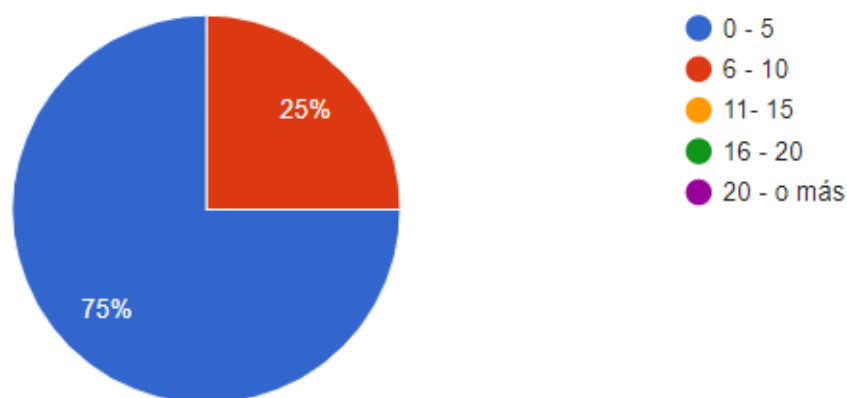
9. ¿Cuántas veces usted ha recibido capacitación en el año por parte de la compañía?

Tabla 17: Encuesta Pregunta 9

	Ponderación	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válidos	0 - 5	9	75.00%	75%	75%
	6 -10	3	25.00%	25%	100%
	11 -15	0	0.00%	0%	
	16 - 20	0	0.00%	0%	
	20 - o más	0	0.00%	0%	

Realizado por la Investigadora a partir de la información obtenida por Empresa "Constructek"

Ilustración 9: Encuesta Pregunta 9



Nota: Pregunta 9; ¿Cuántas veces usted ha recibido capacitaciones en el año por parte de la compañía?

Fuente: Encuesta Aplicada a los colaboradores de CONSTRUCTEK

Elaborado por: Katherine Garcés

Del total de los resultados el 75% menciona que ha recibido capacitaciones en un rango de 0 a 5 veces en el año y el restante 25% que ha recibido capacitaciones en un rango de 6 a 10 en el año; las capacitaciones son importantes dentro del control interno de los procesos del departamento de Talento Humano.

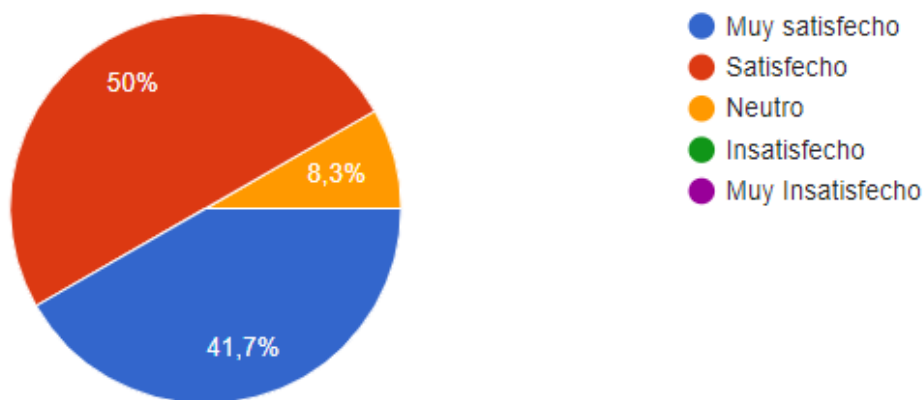
10. ¿Qué tan satisfecho se encuentra con las capacitaciones de la compañía?

Tabla 18: Encuesta Pregunta 10

	Ponderación	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válidos	Muy Satisfecho	5	41.67%	42%	42%
	Satisfecho	6	50.00%	50%	92%
	Neutro	1	8.33%	8%	100%
	Insatisfecho	0	0.00%	0%	
	Muy Insatisfecho			0.00%	0%

Realizado por la Investigadora a partir de la información obtenida por Empresa "Constructek"

Ilustración 10: Encuesta Pregunta 10



Nota: Pregunta 10; ¿Qué tan satisfecho se encuentra con las capacitaciones de la compañía?

Fuente: Encuesta Aplicada a los colaboradores de CONSTRUCTEK

Elaborado por: Katherine Garcés

Del total de resultados el 41,7% menciona que las capacitaciones han sido muy satisfactorias; el 50% menciona que ha sido satisfecho y el restante 8,3% menciona que ha sido neutro; lo cual, es importante que estas capacitaciones lleve consigo resultados positivos en el trabajador y que el departamento de Talento Humano que está a cargo lleve un control de las actividades para el cumplimiento de objetivo.

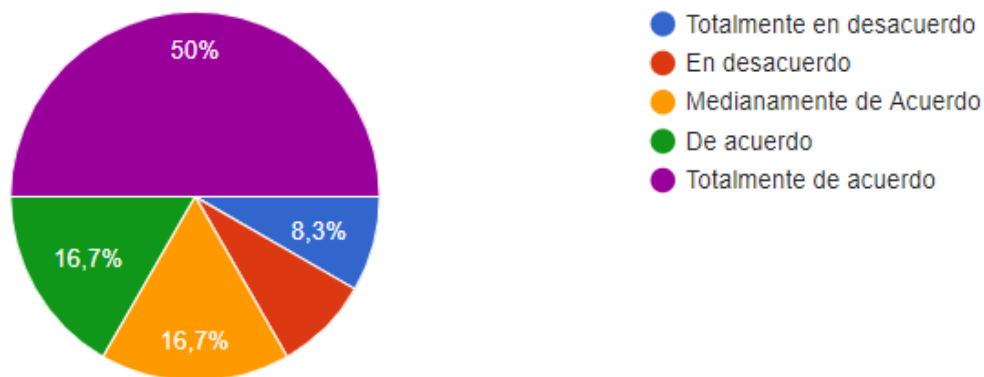
11. ¿El departamento de Talento Humano cumple satisfactoriamente su función según su criterio?

Tabla 19: Encuesta Pregunta 11

	Ponderación	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válidos	Totalmente Desacuerdo	1	8.33%	8%	8%
	En desacuerdo	1	8.33%	8%	17%
	Medianamente de acuerdo	2	16.67%	17%	33%
	De acuerdo	2	16.67%	17%	50%
	Totalmente de acuerdo	6	50.00%	50%	100%

Realizado por la Investigadora a partir de la información obtenida por Empresa "Constructek"

Ilustración 11: Encuesta Pregunta 11



Nota: Pregunta 11; ¿El departamento de Talento Humano cumple satisfactoriamente su función según su criterio?

Fuente: Encuesta Aplicada a los colaboradores de CONSTRUCTEK

Elaborado por: Katherine Garcés

Del total de resultados el 50% está totalmente de acuerdo que el departamento de talento humano cumple con sus funciones; el 16,7% está de acuerdo; el 16,7% Medianamente de acuerdo; el 8,33% en desacuerdo y el restante de 8,33% Totalmente desacuerdo. Esto significa que el departamento no cumple, desarrolla ni ejecuta sus actividades para mantener un personal satisfecho.

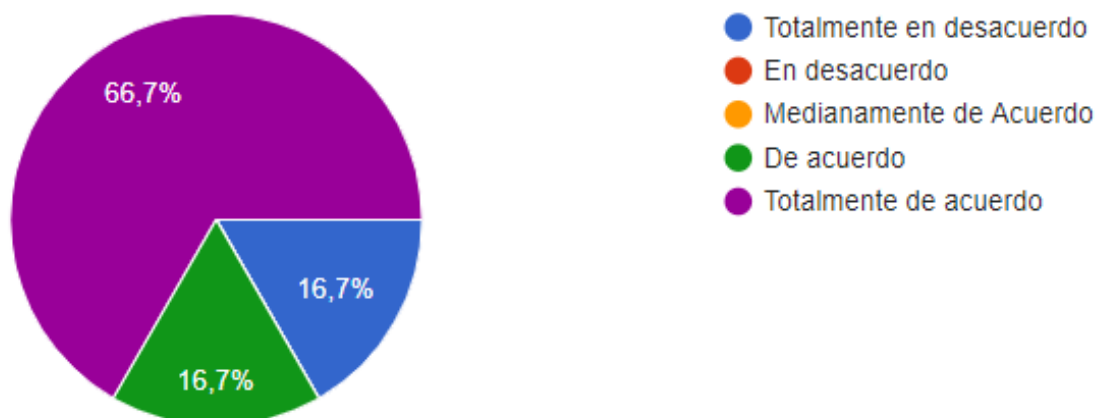
12. ¿Periódicamente en esta Compañía se evalúa el desempeño personal?

Tabla 20: Encuesta Pregunta 12

	Ponderación	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válidos	Totalmente Desacuerdo	2	16.67%	17%	17%
	En desacuerdo	0	0.00%	0%	17%
	Medianamente de acuerdo	0	0.00%	0%	17%
	De acuerdo	2	16.67%	17%	33%
	Totalmente de acuerdo	8	66.67%	67%	100%

Realizado por la Investigadora a partir de la información obtenida por Empresa "Constructek"

Ilustración 12: Encuesta Pregunta 12



Nota: Pregunta 12; ¿Periódicamente en esta Compañía se evalúa el desempeño personal?

Fuente: Encuesta Aplicada a los colaboradores de CONSTRUCTEK

Elaborado por: Katherine Garcés

Del total de resultados el 66,7% está Totalmente de acuerdo con la constructora "Construtek" que periódicamente les evalúan el desempeño; el 16,7% está de acuerdo y el restante de 16,7% está totalmente desacuerdo; esto significa que no todo el personal recibe evaluaciones de desempeño y esto afecta a los resultados de las actividades asignadas.

2.6. Caracterización de la empresa o institución

CONSTRUCTEK es una sociedad, que se dedica a la construcción de edificios completos o partes; incluye obras nuevas, ampliaciones, reformas y reparaciones, así como, también, a la dirección técnica de proyectos y la venta de bienes raíces. La empresa nace en noviembre del 2014 en la ciudad de Ambato, parroquia: ATOCHA – FICOA; calle: Av. Rodrigo Pachano y Montalvo en el edificio: FICOA PARK, con un espacio de 67 metros cuadrados; en estos últimos 6 años la constructora ha mejora su diseño innovador, moderno y funcional que implementa acabados de primera calidad. Las infraestructuras tienen características sobresalientes con tecnología de punta, instaladas en cada una de las edificaciones, lo que hace que la constructora crezca económicamente, como, también, va de la mano de procesos tecnológicos y normativos; que permiten operar de manera sustentable y eficiente.

CAPÍTULO III. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Título de la propuesta

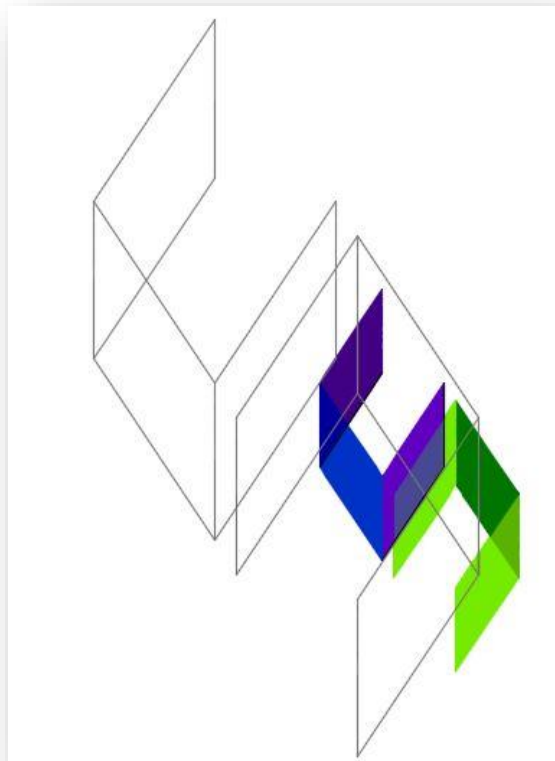
Control Interno al proceso de selección del personal de la Constructora “Constructek”

3.2. Datos informativos

Constructora: CONSTRUCTEK

Logotipo:

Ilustración 13: Logotipo CONSTRUCTEK



Fuente: CONSTRUCTEK
Elaborador por: CONSTRUCTEK

Localización:

La constructora “Constructek” se encuentra ubicada en la ciudad de Ambato, Parroquia: ATOCHA – FICOA; calle: Av. Rodrigo Pachano y Montalvo en el Edificio: FICOA PARK.

Ilustración 14: Localización de la constructora “CONSTRUCTEK”



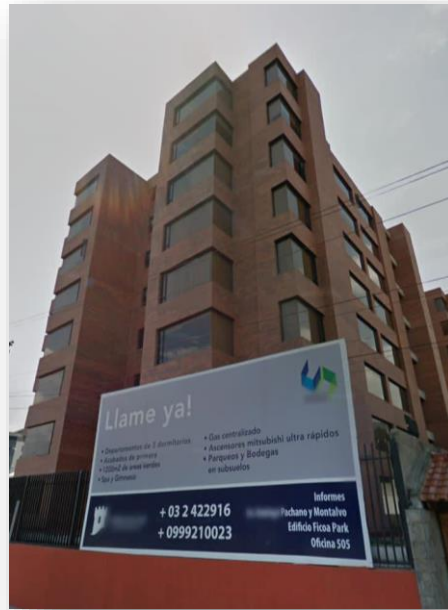
Fuente: Google Maps

Elaborador por: Google Maps

Productos Fabricados

Construcción de edificios completos o partes; incluye obras nuevas, ampliaciones, reformas y reparaciones, así como, también, a la dirección técnica de proyectos y la venta de bienes raíces en el sector inmobiliario de la provincia de Tungurahua.

- Edificios completos o partes

Ilustración 15: Edificio 1

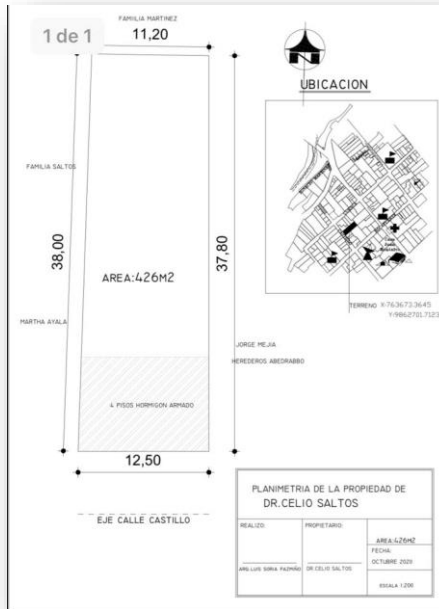
Fuente: CONSTRUCTEK
Elaborador por: CONSTRUCTEK

Ilustración 16: Edificio 2

Fuente: CONSTRUCTEK
Elaborador por: CONSTRUCTEK

- Dirección técnica de proyectos

Ilustración 17: Dirección técnica de proyectos



Fuente: CONSTRUCTEK
Elaborador por: CONSTRUCTEK

- Bienes raíces



Fuente: CONSTRUCTEK
Elaborador por: CONSTRUCTEK

Tiempo estimado para la ejecución de la propuesta

La propuesta se realizará en el año 2020.

3.3. Antecedentes de la propuesta

Al conocer las deficiencias que tiene el departamento de talento humano y afecta directamente a toda la organización debido a diferentes factores como, por ejemplo, el proceso de selección de personal no requiere al 100% pasar por una entrevista como, también, no tiene bien definido las funciones de los puestos, que se necesitan para cumplir las actividades, asimismo, no es un requisito para la constructora, que se entregue la hoja de vida y este es un factor importante dentro de los procesos, , les ha llevado pérdidas económicas, fraudes, entre otros aspectos negativos dentro de la organización.

La constructora evita el proceso de contratación para ahorrar tiempo, pero a su vez se ve afectado al momento del desarrollo de las actividades, afecta a los resultados; por, lo cual, es importante tener un informe COSO III, se detallan los procesos, que seguía el departamento de Talento Humano con el fin de evitar los riesgos a los, que se enfrenta actualmente a partir de indicadores de gestión que responden al cumplimiento de metas, programas y objetivos de la constructora “Constructek”.

3.4. Justificación

El presente trabajo investigativo para ejecutarse en la constructora “Constructek” es importante porque se proyecta un sistema de control interno, el cual trae consigo beneficios como solucionar los problemas dentro de la entidad, también, detecta y previene agentes que pone en riesgo el cumplimiento de los objetivos trazados por la constructora, así mismo el control interno se acopla a todos los ciclos, operaciones o procesos ya sea de carácter contable, financiero, operativo, entre otros.

La empresa realiza reclutamientos de manera repentina sin llevar a cabo un proceso adecuado que permita un eficiente análisis del personal, que se necesita para evitar los fraudes que están en la etapa de producción de cada obra, cabe mencionar que la empresa cuenta con una alteración en la productividad, debido a la rotación del personal; por lo, que se considera

necesario que uno de los procesos esenciales que aplicaría la constructora es el uso de un sistema de control interno para así poder salvaguardar los bienes, promover la eficiencia, la eficacia y la efectividad en la información y los resultados obtenidos, de este modo se reduce la exposición involuntaria a riesgos de carácter financiero, comercial o contable.

Esta investigación ayudará a la constructora “Constructek”, a resolver el problema por el cual atraviesa y por ende se pretende prevenir y detectar los fraudes y errores, además, logra establecer la manera como realizar los procesos en el departamento de talento humano, evita la caída o desaparición por malos manejos o falta de control. El impacto que tendrá la presente investigación es de suma importancia puesto que con los resultados obtenidos ayudara a la entidad a mantener una seguridad razonable sobre el departamento de talento humano.

3.5. Metodología

Los pasos para seguir en la presente investigación son los siguientes:

Gráfico 9: Componentes del COSO III



Fuente: Alarcón Espinosa & Torres Paredes, (2017)

Elaborador por: Katherine Garcés.

Los índices de auditoría se utilizan para identificar los papeles de trabajo, así pues, ordenarlos y clasificarlos de manera lógica, anota el momento en, que se realiza el análisis o examen de modo, que se evite la repetición como, también, la pérdida de información, cuadros, cédulas, datos y procedimientos, que sean relevantes. Por otro lado, el uso de los índices permite vincular la información contenida en dos o más papeles de trabajo.

Plantilla de Índices

AC	Visita Constructora
AO	Organigrama
MC	COSO- ERM
TH	Valoración
IG	Indicadores
I	Informe
M	Seguimiento

FASE I

CONOCIMIENTO DE LA ENTIDAD

	Diseño de Evaluación de los Componentes de Control Interno		Página	1
			Fase	I
CONOCIMIENTO DE LA ENTIDAD				

Planeación de Auditoría

Auditoría KG Constructora “Constructek” Programa de Auditoría Al 31 de diciembre de 2020

Objetivo

Realizar un Control Interno al proceso de selección del personal de la Constructora “Constructek”, para el mejoramiento de sus resultados económicos y contables.

Alcance

- Revisión del proceso de contratación durante el periodo 2020

No	ACTIVIDAD	REF / PT	REALIZADO POR:
	Conocimiento de la entidad		
1	Recolección de información relacionada a la empresa	AC	KG
2	Análisis del organigrama estructural	AO	KG
	Planificación Específica		
3	Aplicación del Modelo COSO III	MC	KG
	Ejecución		
4	Valoración del sistema de control interno en el departamento de Talento Humano	TH	KG
5	Elaborar de una matriz de indicadores propuestos para el Departamento.	IG	KG
	Comunicación de Resultados		
6	Presentación del Informe de Control Interno	I	KG
	Monitoreo		
7	Seguimiento	M	KG

	Elaborado por:	Katherine Garcés
	Revisado por:	
	Fecha:	Noviembre, 2020

	Diseño de Evaluación de los Componentes de Control Interno		Página	2
			Fase	I
CONOCIMIENTO DE LA ENTIDAD				

Programa de Control Interno

Es la ejecución del trabajo que va a realizar, lo cual, comprende procedimientos los mismos que generan papeles de trabajo como evidencia del trabajo, que se efectúa, para de esa manera tener un conocimiento más amplio de la empresa y así poder emitir su opinión en el informe final.

Auditoría KG Constructora “Constructek” Programa de Auditoría Al 31 de diciembre de 2020

Objetivo general


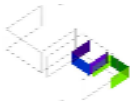
Obtener información actual de la constructora “Constructek”

Objetivo específico

- Conocer los antecedentes que tiene la constructora

No	PROCEDIMIENTOS	REF / PT	REALIZADO POR:
1	Recolección de información relacionada a la empresa	AC	KG
2	Análisis del organigrama estructural	AO	KG

	Elaborado por:	Katherine Garcés
	Revisado por:	
	Fecha:	Noviembre, 2020

	Diseño de Evaluación de los Componentes de Control Interno		Página	3
			Fase	I
CONOCIMIENTO DE LA ENTIDAD				

1. Antecedentes de la Entidad

AC 1 1/3

En 2014, un grupo de tres personas de diferentes sectores de la ciudad de Ambato decide formar la sociedad, la cual, llevaría el nombre de Constructek. Fue aprobada el 10 de noviembre del mismo año, donde se obtuvo la sociedad civil que en adelante se la denominará simplemente la sociedad, con domicilio principal en la ciudad de Ambato sin prejuicios de crear sucursales y agencias en cualquier otra parte del país; el objetivo principal es la construcción de obras civiles para ayudar a las personas naturales y jurídicas en la planificación, aprobación como, también, la dirección de toda clase de obras mediante oportunidades de financiamiento de toda clase.

Tiempo más tarde se extendió la constructora a realizar importaciones de maquinaria, equipos, partes y repuestos, así como materiales destinados a la construcción civil; así pasó cerca de 3 años y en el año 2017 empezó a participar en concursos públicos referentes en construcciones civiles en general y en forma individual o como parte de consorcios, también, logró construir su propio edificio de oficinas "FICOA PARK" que es la sede principal de la sociedad, finalmente, la sociedad ha tenido varios reconocimientos por la municipalidad de Ambato por las diferentes obras que aporta en el desarrollo cultural que ha contribuido con la ciudad.

	Elaborado por:	Katherine Garcés
	Revisado por:	
	Fecha:	Noviembre, 2020

 Diseño de Evaluación de los Componentes de Control Interno 	Página 4
	Fase I
CONOCIMIENTO DE LA ENTIDAD	

Motivo de evaluación

AC 2/3

La evaluación, que se realiza en la sociedad es con el propósito de obtener el Título de Ingeniería en Contabilidad y Auditoría, el mismo, que servirá para el desarrollo profesional en el mundo laboral.

Por lo tanto, se emitió una solicitud para realizar esta actividad en la Constructora Constructek, Matriz Ambato, la cual, fue autorizada por la Contadora Ing. Diana de la Cruz. Ver Anexo 3

Base Legal

- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS).
- Ley de Régimen Tributario Interno Servicio de Rentas Internas (SRI).
- Ministerio de Relaciones Laborales
- Normas Ecuatorianas de Auditoría

	Elaborado por:	Katherine Garcés
	Revisado por:	
	Fecha:	Noviembre, 2020

	Diseño de Evaluación de los Componentes de Control Interno		Página	5
			Fase	I
CONOCIMIENTO DE LA ENTIDAD				

Sistema de Archivo

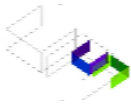
AC 3/3

Dentro del departamento de Talento Humano se logró observar que las carpetas que contienen los expedientes del personal se archivan de manera incompleta y en desorden por parte de la persona encargada del departamento, así mismo las carpetas del personal actual no existen o no tienen ningún registro.

Observación de Operaciones

Durante el periodo comprendido a evaluar el control interno en el departamento de contabilidad considera el valor de 168,908.02 dólares en ventas a clientes en el periodo de octubre 2020 según reporte de sede Ficoa Plaza Park. Ver Anexo 4

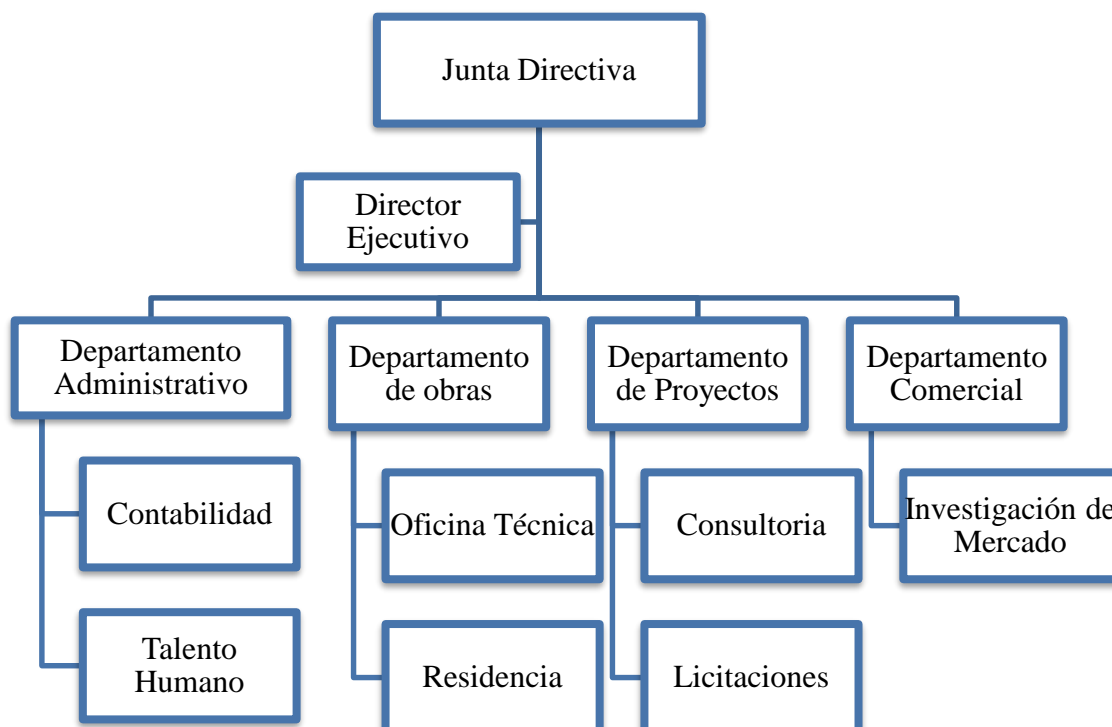
	Elaborado por:	Katherine Garcés
	Revisado por:	
	Fecha:	Noviembre, 2020

	Diseño de Evaluación de los Componentes de Control Interno		Página 6
			Fase I
CONOCIMIENTO DE LA ENTIDAD			

La constructora Constructek tiene la siguiente estructura orgánica:

AO
1/2

Gráfico 10: Organigrama



Fuente: Constructek

	Elaborado por:	Katherine Garcés
	Revisado por:	
	Fecha:	Noviembre, 2020

 Diseño de Evaluación de los Componentes de Control Interno 	Página	7
	Fase	II
APLICACIÓN DEL MODELO COSO III		

Análisis

AO 2/2

Se observa a través del organigrama presentado los roles y la estructura que conserva la constructora permitiéndonos reconocer las relaciones operativas que existe internamente, los niveles de comunicación y las áreas de responsabilidad que maneja, igualmente la empresa constructora es pequeña, los encargados de cada departamento realizan las actividades de gestión designadas en la constructora con supervisión de los socios, en definitiva, la autoridad y la comunicación parten desde la junta directiva en donde el director ejecutivo es el encargado de comunicar y controlar el departamento administrativo, de obras, de proyectos y comercial, finalmente, hasta los obreros de cada construcción.



Elaborado por:	Katherine Garcés
Revisado por:	
Fecha:	Noviembre, 2020

FASE II

APLICACIÓN DEL

MODELO

COSO III

	Diseño de Evaluación de los Componentes de Control Interno		Página	1
			Fase	II
PLANIFICACIÓN ESPECÍFICA				

Auditoría KG
Constructora “Constructek”
Programa de Auditoría
Al 31 de diciembre de 2020

Objetivo general:

Aplicar los elementos del Modelo COSO III.



Objetivo específico:

- Realizar el proceso de evaluación del Control Interno.

PROGRAMA DE AUDITORÍA DE GESTIÓN

No	PROCEDIMIENTOS	REF / PT	REALIZADO POR:
3	Aplicación del Modelo COSO III	MC	KG

Elaborado por:	Katherine Garcés
Revisado por:	
Fecha:	Noviembre, 2020

	Diseño de Evaluación de los Componentes de Control Interno		Página	2
			Fase	II
PLANIFICACIÓN ESPECÍFICA				

1. Determinar su Observación Actual

MC
1/26



Para la ejecución de evaluación del control interno de la constructora “Constructek”, se inicia con método cuestionario para su respectivo análisis de los cinco componentes del COSO III, a través de un modelo formulado para los cuestionarios aplicables en la evaluación de los componentes del control interno, la cual, se presenta, a continuación:

Tabla 21: Proceso de Evaluación del Control Interno

PROCESO DE EVALUACIÓN DEL CONTROL INTERNO						
Entidad: "Constructek"						
Alcance: Componentes del Control Interno						
ASPECTOS ADICIONALES	Supervisado por: Katherine Garcés					
	DISEÑO				CUMPLIMIENTO	
	SI	NO	N/A	Hecho por:	Calificación	Hecho por:
Título						
Pregunta necesario para el proceso de selección de personal						
Pregunta necesario para el proceso de selección de personal						
Título						
Pregunta necesario para el proceso de selección de personal						
Pregunta necesario para el proceso de selección de personal						
Título						
Pregunta necesario para el proceso de selección de personal						
\sum Valores Obtenidos					0	
Óptimo para el factor					5	
Calificación proporcional obtenida					0%	

Fuente: Santillana González, (2015)

	Elaborado por:	Katherine Garcés
	Revisado por:	
	Fecha:	Noviembre, 2020

	Diseño de Evaluación de los Componentes de Control Interno		Página	3
			Fase	II
PLANIFICACIÓN ESPECÍFICA				



MC
2/26

Además, se calificará el nivel de riesgos y de confianza de acuerdo con los intervalos, que se detallan, a continuación:

Tabla 22: Nivel de Riesgo

INTERVALO	CONFIANZA	RIESGOS
15% - 50%	Bajo	Alto
51% - 75%	Moderado	Moderado
76% - 95%	Alto	Bajo

	Elaborado por:	Katherine Garcés
	Revisado por:	
	Fecha:	Noviembre, 2020

	Diseño de Evaluación de los Componentes de Control Interno		Página	4
			Fase	II
PLANIFICACIÓN ESPECÍFICA				

AMBIENTE DE CONTROL



MC
3/26

a. Evaluación del Factor: Integridad y Valores Éticos

CUESTIONARIO PARA EVALUAR LOS COMPONENTES DE CONTROL INTERNO						
INTEGRIDAD Y VALORES ÉTICOS						
Entidad: "Constructek"						
Alcance: Ambiente de Control						
ASPECTOS ADICIONALES	Supervisado por: Katherine Garcés					
	DISEÑO			CUMPLIMIENTO		
	SI	NO	N/A	Hecho por:	Calificación	Hecho por:
1. ¿En la constructora existe un código de ética?	X			K.G.	5	K.G.
2. ¿Los valores éticos y las normas de comportamiento han sido comunicados mediante un instructivo o manual?		X		K.G.	0	K.G.
3. ¿Existen sanciones para los empleados en caso de no cumplir con las funciones asignadas?		X		K.G.	0	K.G.
4. ¿Existen presiones que comprometen el comportamiento ético?		X		K.G.	0	K.G.
5. ¿Los objetivos del departamento de talento humano contribuyen al cumplimiento de visión y misión de la constructora?	X			K.G.	5	K.G.
Σ Valores Obtenidos					10	
Óptimo para el factor					25	
Calificación proporcional obtenida					40%	

Observación: El factor de “integridad y valores éticos”, no se ha desarrollado en su totalidad, puesto que la gerencia y el departamento de talento humano no han emitido las normas propias que rijan la conducta del personal y orienten la integridad y el compromiso con la constructora, esto ha generado deficiencias en el ámbito laboral de cada uno de los empleados y específicamente en el proceso de reclutamiento y selección del personal.

	Elaborado por:	Katherine Garcés
	Revisado por:	
	Fecha:	Noviembre, 2020

	Diseño de Evaluación de los Componentes de Control Interno		Página	5
			Fase	II
PLANIFICACIÓN ESPECÍFICA				



b. Evaluación del factor: Administración Estratégica

MC
4/26

CUESTIONARIO PARA EVALUAR LOS COMPONENTES DE CONTROL INTERNO						
ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA						
Entidad: "Constructek"						
Alcance: Ambiente de Control						
ASPECTOS ADICIONALES	Supervisado por: Katherine Garces					
	DISEÑO			CUMPLIMIENTO		
	SI	NO	N/A	Hecho por:	Calificación	Hecho por:
1. ¿Existe una estrategia en el proceso de selección del personal en relación a la misión de la entidad?		X		K.G.	0	K.G.
2. ¿La constructora cuenta con una herramienta que permite el diagnóstico de la situación actual de la empresa para la toma de decisiones acorde a los objetivos?		X		K.G.	0	K.G.
3. ¿Existen responsables determinados específicamente para el seguimiento periódico del cumplimiento de las metas y objetivos del departamento de talento humano?	X			K.G.	5	K.G.
4. ¿Existen factores que intervienen en la planificación de talento humano?	X			K.G.	5	K.G.
5. ¿Se ha definido metas para llevar a cabo los objetivos del departamento de talento humano?		X		K.G.	0	K.G.
∑ Valores Obtenidos					10	
Óptimo para el factor					25	
Calificación proporcional obtenida					40%	

Observación: El factor de “administración estratégica” muestra debilidad en la parte del desarrollo de estrategias y herramientas que permiten el correcto diagnóstico de la constructora específicamente en el departamento de talento humano, es así un obstáculo para afrontar los desafíos del entorno y lograr mayor eficiencia en los procesos, así mismo, la evaluación y formulación de una estrategia permite establecer si el departamento de talento humano se encuentra por el camino correcto o necesita realizar correcciones.

	Elaborado por:	Katherine Garcés
	Revisado por:	
	Fecha:	Noviembre, 2020

	Diseño de Evaluación de los Componentes de Control Interno		Página	6
			Fase	II
PLANIFICACIÓN ESPECÍFICA				



MC
5/26

c. Evaluación del factor: Sistema Organizativo

CUESTIONARIO PARA EVALUAR LOS COMPONENTES DE CONTROL INTERNO						
SISTEMA ORGANIZATIVO						
Entidad: "Constructek"						
Alcance: Ambiente de Control						
ASPECTOS ADICIONALES	Supervisado por: Katherine Garcés					
	DISEÑO				CUMPLIMIENTO	
	SI	NO	N/A	Hecho por:	Calificación	Hecho por:
1. ¿La constructora ha identificado sus áreas estratégicas y las ha fortalecido para mejorar la calidad de los servicios vinculados con el departamento de talento humano?		X		K.G.	0	K.G.
2. ¿Existen políticas y procedimientos adecuados para la aprobación por parte del consejo sobre las operaciones y actividades a desarrollar en el departamento de talento humano?		X		K.G.	0	K.G.
3. ¿Existe una adecuada supervisión y monitoreo de las operaciones realizadas en el departamento de talento humano?	X			K.G.	5	K.G.
4. ¿Existen procedimientos operativos diseñados y están incluidos en el manual del departamento de talento humano?		X		K.G.	0	K.G.
5. ¿En el departamento de talento humano existe un reglamento para su respectivo control?		X		K.G.	0	K.G.
∑ Valores Obtenidos					5	
Óptimo para el factor					25	
Calificación proporcional obtenida					20%	

Observación: El factor de “sistema organizativo” muestra debilidades debido a que la gerencia no muestra interés en las áreas estratégicas de la constructora y las incentiva a mejorar específicamente en el departamento de talento humano, además, no cuentan con políticas o procedimientos adecuados que guíen el proceso del departamento de talento humano y logre la consecución de los objetivos planteados en la constructora, en definitiva, no poseen un manual o un respectivo control sobre el proceso por lo cual, no se llega a cumplir los objetivos y metas del departamento.

	Elaborado por:	Katherine Garcés
	Revisado por:	
	Fecha:	Noviembre, 2020

	Diseño de Evaluación de los Componentes de Control Interno		Página	7
			Fase	II
PLANIFICACIÓN ESPECÍFICA				



MC
6/26

d. Evaluación de factor: Asignación de responsabilidades y Niveles de Autoridad

CUESTIONARIO PARA EVALUAR LOS COMPONENTES DE CONTROL INTERNO						
ASIGNACIÓN DE RESPONSABILIDADES Y NIVELES DE AUTORIDAD						
Entidad: "Constructek"						
Alcance: Ambiente de Control						
ASPECTOS ADICIONALES	Supervisado por: Katherine Garcés					
	DISEÑO			CUMPLIMIENTO		
	SI	NO	N/A	Hecho por:	Calificación	Hecho por:
1. ¿Los funcionarios encargados de asignar las responsabilidades del departamento de talento humano tienen el nivel de autoridad correspondiente?	X			K.G.	5	K.G.
2. ¿En la constructora se establecen claramente las áreas de responsabilidad y autoridad?	X			K.G.	5	K.G.
3. ¿La constructora ha elaborado programas de capacitación específicamente en el departamento de talento humano?		X		K.G.	0	K.G.
4. ¿La constructora tiene descripción de cargos y funciones escritos, conocidos y acatados por toda la constructora?		X		K.G.	0	K.G.
5. ¿Existe personal suficiente y adecuado para el eficiente desarrollo de las funciones asignadas?	X			K.G.	5	K.G.
Σ Valores Obtenidos					15	
Óptimo para el factor					25	
Calificación proporcional obtenida					60%	

Observación: El factor de “asignación de responsabilidades y niveles de autoridad” se encuentra en un Observación moderado visto que los funcionarios son capaces de cumplir su función, pero no ha elaborado programas de capacitación en el departamento de talento humano que permita establecer estructuras o líneas de reporte que mejoren el proceso de selección del personal y se cumpla los objetivos del departamento de talento humano, además, la constructora no define en un escrito las funciones de cada departamento, lo cual, incita a la inexperiencia de los empleados.

	Elaborado por:	Katherine Garcés
	Revisado por:	
	Fecha:	Noviembre, 2020

	Diseño de Evaluación de los Componentes de Control Interno		Página	8
			Fase	II
PLANIFICACIÓN ESPECÍFICA				



e. Evaluación del factor: Filosofía de la dirección

MC
7/26

CUESTIONARIO PARA EVALUAR LOS COMPONENTES DE CONTROL INTERNO						
FILOSOFÍA DE LA DIRECCIÓN						
Entidad: "Constructek"						
Alcance: Ambiente de Control						
ASPECTOS ADICIONALES	Supervisado por: Katherine Garces					
	DISEÑO				CUMPLIMIENTO	
	SI	NO	N/A	Hecho por:	Calificación	Hecho por:
1. ¿Existe un nivel participativo por parte de la máxima autoridad del departamento de talento humano?	X			K.G.	5	K.G.
2. ¿El clima organizacional del jefe del departamento de talento humano es adecuado?	X			K.G.	5	K.G.
3. ¿La gerencia realiza controles permanentes al departamento de talento humano?		X		K.G.	0	K.G.
4. ¿El jefe del departamento de talento humano es consciente de los riesgos presentes y potenciales que puedan perjudicar el logro de objetivos?	X			K.G.	5	K.G.
5. ¿Existe una preocupación de la Gerencia y el jefe del departamento por el proceso de selección del personal?		X		K.G.	0	K.G.
∑ Valores Obtenidos					15	
Óptimo para el factor					25	
Calificación proporcional obtenida					60%	

Observación: El factor de “filosofía de dirección”, no se ha desarrollado en perfección debido al descuido por parte de la gerencia y el jefe del departamento de talento humano en el proceso de selección del personal y especialmente por la falta de un control permanente establecido por los mismos directivos. Debido a esto, existe una deficiente forma de guiar a los empleados en la toma de decisiones y el desorden de las operaciones que afectan por lo general a los empleados y dificulta el cumplimiento de los objetivos.

	Elaborado por:	Katherine Garcés
	Revisado por:	
	Fecha:	Noviembre, 2020

	Diseño de Evaluación de los Componentes de Control Interno		Página	9
			Fase	II
PLANIFICACIÓN ESPECÍFICA				



f. Evaluación del factor: Competencia Personal

MC
8/26

CUESTIONARIO PARA EVALUAR LOS COMPONENTES DE CONTROL INTERNO						
COMPETENCIA PERSONAL						
Entidad: "Constructek"						
Alcance: Ambiente de Control						
ASPECTOS ADICIONALES	Supervisado por: Katherine Garcés					
	DISEÑO				CUMPLIMIENTO	
	SI	NO	N/A	Hecho por:	Calificación	Hecho por:
1. ¿El jefe del departamento de talento humano tiene técnicas y habilidades para responder a los desafíos que se presentan?	X			K.G.	5	K.G.
2. ¿El jefe del departamento de talento humano actúa competentemente y se relaciona satisfactoriamente con todo el personal?	X			K.G.	5	K.G.
3. ¿El jefe del departamento de talento humano transmite información fluida, clara y veraz?	X			K.G.	5	K.G.
4. ¿El jefe del departamento de talento humano posee conocimiento y habilidades para la toma de decisiones?		X		K.G.	0	K.G.
5. ¿El jefe del departamento de talento humano identifica las deficiencias de los empleados y las trata correctamente?		X		K.G.	0	K.G.
Σ Valores Obtenidos					15	
Óptimo para el factor					25	
Calificación proporcional obtenida					60%	

Observación: El factor de “competencia personal”, no se ha desarrollado en su totalidad debido a que la persona encargada del departamento de talento humano no posee las suficientes habilidades para la toma de decisiones y como resultado de la misma el departamento no hace frente a las situaciones que vayan a surgir, además, no se identifica las deficiencias de los empleados, lo cual, muestra que la persona designada a cumplir las funciones no adquiere nuevas competencias que le permitan desempeñarse de mejor manera en su puesto de trabajo.

	Elaborado por:	Katherine Garcés
	Revisado por:	
	Fecha:	Noviembre, 2020

	Diseño de Evaluación de los Componentes de Control Interno		Página	10
			Fase	II
PLANIFICACIÓN ESPECÍFICA				



g. Evaluación del factor: Políticas de administración personal

MC
9/26

CUESTIONARIO PARA EVALUAR LOS COMPONENTES DE CONTROL INTERNO						
POLÍTICAS DE ADMINSTRACIÓN PERSONAL						
Entidad: "Constructek"						
Alcance: Ambiente de Control						
ASPECTOS ADICIONALES	Supervisado por: Katherine Garcés					
	DISEÑO				CUMPLIMIENTO	
	SI	NO	N/A	Hecho por:	Calificación	Hecho por:
1. ¿Existe políticas establecidas en el proceso de selección?		X		K.G.	0	K.G.
2. ¿Existen procedimientos para la investigación de las hojas de vida sobre los postulantes a los cargos vacantes de la constructora?		X		K.G.	0	K.G.
3. ¿Existe un análisis de las habilidades y capacidades de los vacantes?		X		K.G.	0	K.G.
4. ¿El departamento de talento humano aplica pruebas técnicas para un adecuado proceso de selección?		X		K.G.	0	K.G.
5. ¿El departamento de talento humano lleva a cabo estudios de análisis de puestos, mediante sistemas objetivos		X		K.G.	0	K.G.
Σ Valores Obtenidos					0	
Óptimo para el factor					25	
Calificación proporcional obtenida					0%	

Observación: El factor de “políticas de administración personal” se encuentra en una Observación bajo debido a que no existen políticas para el proceso de selección y un adecuado proceso de análisis sobre los vacantes a diferentes puestos de la constructora, además, se observa que el departamento no tiene pruebas técnicas que lleven a un efectivo proceso de selección. Por tanto, es necesario que el departamento establezca nuevas formas de trabajo y definir retribuciones y condiciones laborales con el fin, de que la constructora mejore el proceso y consiga el objetivo que tiene con el personal.

	Elaborado por:	Katherine Garcés
	Revisado por:	
	Fecha:	Noviembre, 2020

	Diseño de Evaluación de los Componentes de Control Interno		Página 11
			Fase II
PLANIFICACIÓN ESPECÍFICA			



h. Evaluación del factor: Rol de auditoría interna

MC
10/26

CUESTIONARIO PARA EVALUAR LOS COMPONENTES DE CONTROL INTERNO						
ROL DE AUDITORÍA INTERNA						
Entidad: "Constructek"						
Alcance: Ambiente de Control						
ASPECTOS ADICIONALES	Supervisado por: Katherine Garces					
	DISEÑO				CUMPLIMIENTO	
	SI	NO	N/A	Hecho por:	Calificación	Hecho por:
1. ¿Las auditorías cubren las áreas más significativas como aquellas que cuentan con mayor riesgo: el departamento de talento humano?	X			K.G.	5	K.G.
2. ¿La Auditoría Interna tiene acceso a los archivos e información para realizar auditoría en cualquier momento en el departamento de talento humano?	X			K.G.	5	K.G.
3. ¿La Auditoría interna determina el cumplimiento de la gerencia con los empleados?	X			K.G.	5	K.G.
4. ¿La Auditoría Interna verifica si los controles establecidos con relación al talento humano se cumplen y no interfieren con el normal desarrollo de la constructora?		X		K.G.	0	K.G.
5. ¿La Auditoría Interna determina posibles riesgos dentro del proceso de selección del personal?		X		K.G.	0	K.G.
Σ Valores Obtenidos					15	
Óptimo para el factor					25	
Calificación proporcional obtenida					60%	

Observación: El factor de “rol de auditoría interna” se encuentra en un Observación moderado porque cumple con el análisis del departamento de talento humano, pero no verifica que existan controles en el departamento y, además, no se preocupa por los riesgos que existen en el proceso de selección, por lo que es necesario evaluar periódicamente el sistema de control que lleva el departamento y la importancia que tiene la evaluación de desempeño de este departamento para mejorar la efectividad y la eficiencia del proceso a desarrollar.

	Elaborado por:	Katherine Garcés
	Revisado por:	
	Fecha:	Noviembre, 2020

	Diseño de Evaluación de los Componentes de Control Interno		Página 12
			Fase II
PLANIFICACIÓN ESPECÍFICA			



a. Evaluación del factor: Atmosfera de confianza

MC
11/26

CUESTIONARIO PARA EVALUAR LOS COMPONENTES DE CONTROL INTERNO						
ATMÓSFERA DE CONFIANZA						
Entidad: "Constructek"						
Alcance: Ambiente de Control						
ASPECTOS ADICIONALES	Supervisado por: Katherine Garcés					
	DISEÑO				CUMPLIMIENTO	
	SI	NO	N/A	Hecho por:	Calificación	Hecho por:
1. ¿La gerencia y el jefe de talento humano entregan reconocimientos al personal de mejor desempeño?		X		K.G.	0	K.G.
2. ¿Existe comunicación transparente y oportuna entre los trabajadores y directivos de la organización?	X			K.G.	5	K.G.
3. ¿Los esfuerzos de cada uno de los empleados son compensados económicamente?		X		K.G.	0	K.G.
4. ¿La gerencia cumple con las normas de seguridad y bien estar de los empleados?	X			K.G.	5	K.G.
5. ¿Existe preocupación por la gerencia en mejorar las condiciones de trabajo?	X			K.G.	5	K.G.
Σ Valores Obtenidos					15	
Óptimo para el factor					25	
Calificación proporcional obtenida					30%	

Observación: El factor de “atmósfera de confianza”, no se ha desarrollado en su totalidad porque no entregan reconocimientos al personal y no muestran el mejor desempeño en la constructora, esto refleja que la gerencia y la persona encargada del departamento de talento humano, no se enfocan en crear un mejor ambiente de trabajo, creativo e integrador que genere confianza a través de las acciones y palabras en donde los miembros de la constructora puedan relacionarse de manera fluida y profesional, sin miedo a compartir las ideas creativas para alcanzar los objetivos conjuntamente.

	Elaborado por:	Katherine Garcés
	Revisado por:	
	Fecha:	Noviembre, 2020

	Diseño de Evaluación de los Componentes de Control Interno		Página 13
			Fase II
PLANIFICACIÓN ESPECÍFICA			



Resumen de Evaluación – Ambiente de Control

MC
12/26

AMBIENTE DE CONTROL						
Entidad: "Constructek"	Supervisado por: Katherine Garcés					
Alcance: Ambiente de Control						
FACTORES	CALIFICACIONES					
	Óptimas			Obtenidas		
	Directa	Influencia	Proporcional	Directa	Influencia	Proporcional
1. Integridad y valores éticos	25	0.111111	3	10	0.111111	1
2. Administración estratégica	25	0.111111	3	10	0.111111	1
3. Sistema Organizativo	25	0.111111	3	5	0.111111	1
4. Asignación de responsabilidades	25	0.111111	3	15	0.111111	2
5. Filosofía de la dirección	25	0.111111	3	15	0.111111	2
6. Competencia del Personal	25	0.111111	3	15	0.111111	2
7. Políticas de Administración personal	25	0.111111	3	0	0.111111	0
8. Rol de Auditoría Interna	25	0.111111	3	15	0.111111	2
9. Atmósfera de Confianza	25	0.111111	3	15	0.111111	2
Σ Valores Obtenidos						11
Óptimo para el factor						25
Calificación proporcional obtenida						44%

Observación: El componente “Ambiente de control”, no se ha desarrollado eficientemente en la constructora debido a que no cuenta con estrategias, políticas que mejoren el proceso de selección, además, no tienen un suficiente análisis de los aspirantes que desean ingresar a la constructora y existe un desinterés en llevar un control en el departamento por parte de los directivos y encargados de esta área, asimismo, no cuenta con normas que rijan el comportamiento de los empleados y no existe una persona designada que lleve un control del mismo proceso. Considero que existen varios aspectos condicionantes que la gerencia establecería más atención.

	Elaborado por:	Katherine Garcés
	Revisado por:	
	Fecha:	Noviembre, 2020



	Diseño de Evaluación de los Componentes de Control Interno		Página 14
	PLANIFICACIÓN ESPECÍFICA		Fase II

EVALUACIÓN DE RIESGO

MC
13/26

CUESTIONARIO PARA EVALUAR LOS COMPONENTES DE CONTROL INTERNO						
EVALUACIÓN DE RIESGO						
Entidad: "Constructek"						
Alcance: Evaluación de Riesgo						
ASPECTOS ADICIONALES				Supervisado por: Katherine Garcés		
				DISEÑO		CUMPLIMIENTO
	SI	NO	N/A	Hecho por:	Calificación	Hecho por:
1. ¿El departamento de talento humano realiza programas de inducción de acuerdo a las necesidades de los empleados?		X		K.G	0	K.G
2. ¿El jefe de talento humano entrega mensajes claros y mantiene una comunicación esencial con todos los empleados?	X			K.G	5	K.G
3. ¿El departamento de talento humano mantiene un ambiente de motivación en donde entiende y satisface las necesidades de los empleados?	X			K.G	5	K.G
4. ¿Existe una persona que supervise el cumplimiento del proceso de selección del personal?		X		K.G	0	K.G
5. ¿El jefe de talento humano en el proceso de selección revisa que los documentos de los vacantes no sean falsos?		X		K.G	0	K.G
6. ¿El departamento de talento humano realiza estudios de confiabilidad que prevengan el riesgo en el proceso de selección?		X		K.G	0	K.G
7. ¿Se han establecido procedimientos para verificar antecedentes penales, judiciales y disciplinarios que posean los vacantes?		X		K.G	0	K.G
8. ¿El jefe de talento humano realiza visitas domiciliarias al candidato o colaborador de la empresa para evaluar sus relaciones intrafamiliares, estilo de vida, contexto social, cultura y entorno?		X		K.G	0	K.G
9. ¿En el proceso de selección se realiza pruebas psicológicas en donde se evalúa la capacidad que tiene la persona que se va a contratar?		X		K.G	0	K.G
10. ¿En el proceso de selección se realiza análisis financieros del aspirante en donde se muestra los ingresos, egresos, embargos y otras variables asociadas al comportamiento financiero?		X		K.G	0	K.G
11. ¿El jefe de talento humano revisa los perfiles de cada aspirante y contrata al que tenga un perfil muy superior al requerido?		X		K.G	0	K.G
12. ¿El jefe de talento humano capta una persona que cumpla ampliamente con el perfil requerido por el cargo?	X			K.G	5	K.G
13. ¿El proceso de selección se realiza de manera objetiva e imparcial?		X		K.G	0	K.G
14. ¿El jefe de talento humano realiza contrataciones de personal referenciado?	X			K.G	5	K.G
15. ¿El jefe de talento humano comunica las políticas de remuneración con el fin de que los trabajadores no sean tentados a realizar ciertas acciones que perjudiquen la empresa?		X		K.G	0	K.G
Σ Valores Obtenidos					20	
Óptimo para el factor					75	
Calificación proporcional obtenida					27%	



	Elaborado por: Katherine Garcés
	Revisado por:
	Fecha: Noviembre, 2020

	Diseño de Evaluación de los Componentes de Control Interno		Página	15
			Fase	II
PLANIFICACIÓN ESPECÍFICA				
			MC 14/26	

Observación: El componente “Evaluación de riesgos” es una base importante para una gestión activa de la seguridad en el trabajo, dicho de otra manera, detecta los riesgos que ocurre en la empresa, en este caso en el departamento de talento humano. En efecto, se observa que el componente se encuentra en un nivel bajo debido a que el departamento de talento humano no realiza programas de inducción que satisfaga las necesidades de la constructora, además, el proceso no tiene supervisión y no revisa adecuadamente los perfiles de los aspirantes, como resultado a esto se manifiesta que cada una de las situaciones planteadas generan sus propios riesgos y afectan negativamente el logro de los objetivos de la constructora.

Con respecto al departamento de talento humano es importante destacar que presenta riesgos de diferentes tipos que no solamente incluyen el fraude sino, también, acciones que afectan la imagen de la constructora, que perjudican social y económicamente, en definitiva, la inexistencia de control en el departamento y en los procesos provoca una inestabilidad laboral, por, lo cual, es importante agregar valor a la constructora en cuanto a crear ventajas competitivas y desempeñar roles tanto operativos como estratégicos que lleven a cumplir los objetivos planteados.

	Elaborado por:	Katherine Garcés
	Revisado por:	
	Fecha:	Noviembre, 2020

	Diseño de Evaluación de los Componentes de Control Interno		Página	16
			Fase	II
PLANIFICACIÓN ESPECÍFICA				



ACTIVIDADES DE CONTROL

MC
15/26

a. Evaluación del Factor: Eficiencia y Eficacia de las operaciones

CUESTIONARIO PARA EVALUAR LOS COMPONENTES DE CONTROL INTERNO						
EFICIENCIA Y EFICACIA DE LAS OPERACIONES						
Entidad: "Constructek"						
Alcance: Actividades de Control						
ASPECTOS ADICIONALES	Supervisado por: Katherine Ga					
	DISEÑO				UMPLIMIENTO	
	SI	NO	N/A	Hecho por:	Calificación	Hecho por:
Determinación de actividades de control del departamento de talento humano						
1. ¿Existe rediseño de procesos en el departamento de talento humano para		X		K.G	0	K.G
2. ¿Existe un manual de buenas prácticas de organización del tiempo que ayudan a los empleados a reducir los tiempos dedicados a cada tarea?		X		K.G	0	K.G
Evaluación de eficacia y eficiencia operativa						
1. ¿Existen indicadores que midan los desvíos en la eficacia y eficiencia operativa?		X		K.G	0	K.G
2. ¿La gerencia conoce oportunamente los desvíos y los niveles de eficacia y eficiencia de las operaciones que contribuyen al cumplimiento de los objetivos?		X		K.G	0	K.G
Procedimiento de actividades de control						
1. ¿Se logra la comunicación efectiva entre los grupos de trabajo cuando existen desvíos en las especificaciones?	X			K.G	5	K.G
2. ¿Existen controles que apoyan la administración de riesgos de los principales procesos?		X		K.G	0	K.G
3. ¿El departamento de talento humano tiene actividades de control suficientes para verificar el cumplimiento de todas las etapas necesarias de los procedimientos?		X		K.G	0	K.G
4. ¿Existen actividades que aseguran el cumplimiento del manual de procedimientos?		X		K.G	0	K.G
5. ¿Los recursos del departamento de talento humano se encuentran resguardados?	X			K.G	5	K.G

	Elaborado por:	Katherine Garcés
	Revisado por:	
	Fecha:	Noviembre, 2020



	Diseño de Evaluación de los Componentes de Control Interno		Página 17
			Fase II
PLANIFICACIÓN ESPECÍFICA			

MC
16/26

CUESTIONARIO PARA EVALUAR LOS COMPONENTES DE CONTROL INTERNO						
EFICIENCIA Y EFICACIA DE LAS OPERACIONES						
Entidad: "Constructek"						
Alcance: Actividades de Control						
ASPECTOS ADICIONALES	Supervisado por: Katherine Garces					
	DISEÑO				UMPLIMIENTO	
	SI	NO	N/A	Hecho por:	Calificación	Hecho por:
6. ¿Existen practicas inapropiadas en el departamento de talento humano o también llamadas disipaciones?		X		K.G	0	K.G
7. ¿Existen actividades de control suficientes para la verificación del cumplimiento del cronogramas y tiempos de producción en el departamento de talento humano?		X		K.G	0	K.G
8. ¿Existe evaluaciones periódicas de la efectividad de las actividades de control?		X		K.G	0	K.G
9. ¿El departamento de talento humano asegura el cumplimiento del manual de seguridad y bien estar de los trabajadores?		X		K.G	0	K.G
10. ¿Existen planes de contratación de personal que se necesitan seguir para cumplir con los objetivos de gestión?	X			K.G	5	K.G
∑ Valores Obtenidos					15	
Óptimo para el factor					70	
Calificación proporcional obtenida					21%	

Observación: El componente de “Eficacia y Eficiencia de las operaciones” tiene debilidad a causa, de que no realiza rediseños de procesos en el departamento de talento humano para evitar pasos innecesarios y gastos excesivos, además, no cuenta con indicadores que midan los desvíos de eficiencia y eficacia operativa, no existe ningún control que apoya la administración de los principales riesgos, que se presentan en los procesos. Al mismo tiempo uno de los aspectos más relevantes que afecta directamente al departamento de talento humano es la falta de actividades suficientes que verifiquen el cumplimiento de cronogramas y tiempos de producción.

	Elaborado por:	Katherine Garcés
	Revisado por:	
	Fecha:	Noviembre, 2020

	Diseño de Evaluación de los Componentes de Control Interno		Página 18
			Fase II
PLANIFICACIÓN ESPECÍFICA			



b. Factor de evaluación: Confiabilidad de la información financiera

MC
17/26

CUESTIONARIO PARA EVALUAR LOS COMPONENTES DE CONTROL INTERNO						
CONFIABILIDAD DE LA INFORMACIÓN FINANCIERA						
Entidad: "Constructek"						
Alcance: Actividades de Control						
ASPECTOS ADICIONALES				Supervisado por: Katherine Garcés		
				DISEÑO		
	SI	NO	N/A	Hecho por:	Calificación	Hecho por:
1. ¿Se cumple con el presupuesto asignado en nómina?	X			K.G	5	K.G
2. ¿Se realiza un seguimiento de nómina semestralmente?	X			K.G	5	K.G
3. ¿Los sueldos y salarios son aprobados por el gerente?	X			K.G	5	K.G
4. ¿El jefe de talento humano de autoriza de definir sueldos y salarios?		X		K.G	0	K.G
5. ¿El jefe de talento humano en el proceso de selección revisa que los documentos de los vacantes no sean falsos?		X		K.G	0	K.G
6. ¿El jefe de talento humano asigna sueldos y salarios acorde a los puestos de trabajo?	X			K.G	5	K.G
7. ¿Los procedimientos para el control de los expedientes de nómina de la información financiera es adecuado?		X		K.G	0	K.G
8. ¿Existen quejas por parte de los empleados por el incumplimiento de pagos?		X		K.G	0	K.G
9. ¿Se cumple con el tiempo definido para el pago de remuneraciones?	X			K.G	5	K.G
10. ¿Se cumple con las obligaciones a las instituciones reguladoras?		X		K.G	0	K.G
Σ Valores Obtenidos					25	
Óptimo para el factor					50	
Calificación proporcional obtenida					50%	

Observación: El componente de “confiabilidad de información financiera” es uno de los más cuestionados en la constructora, se encarga de resumir aquellas transacciones y decisiones, que se realizan internamente en el departamento de talento humano. En efecto el factor, no se ha desarrollado en perfección debido a que, no se revisa que los documentos de los aspirantes no sean falsos y los procedimientos para el control de los expedientes de nómina de la información financiera no son adecuados, además, no se cumple con las obligaciones que tienen las instituciones reguladoras.

	Elaborado por:	Katherine Garcés
	Revisado por:	
	Fecha:	Noviembre, 2020

	Diseño de Evaluación de los Componentes de Control Interno		Página	19
			Fase	II
PLANIFICACIÓN ESPECÍFICA				



c. Factor de evaluación: Cumplimiento de leyes y normas

MC
18/26

CUESTIONARIO PARA EVALUAR LOS COMPONENTES DE CONTROL INTERNO						
CUMPLIMIENTO DE LEYES Y NORMAS						
Entidad: "Constructek"						
Alcance: Actividades de Control						
ASPECTOS ADICIONALES	Supervisado por: Katherine Garcés					
	DISEÑO			UMPLIEMENT		
	SI	NO	N/A	Hecho por:	Calificación	Hecho por:
1. ¿Se cumple con el código de trabajo?	X			K.G	5	K.G
2. ¿Se establecen horarios laborales en los estatutos de la constructora?		X		K.G	0	K.G
3. ¿Se definen normas de inasistencias y permisos?		X		K.G	0	K.G
4. ¿Se garantiza la igualdad de oportunidades y condiciones para los empleados?	X			K.G	5	K.G
5. ¿Se realiza un proceso legal para la contratación de empleados?		X		K.G	0	K.G
6. ¿Los contratos son revisados por asesores legales?		X		K.G	0	K.G
7. ¿Existen contratos ocasionales bien definidos?		X		K.G	0	K.G
8. ¿El jefe de talento humano respeta, cumple y hace cumplir de ética institucional?	X			K.G	5	K.G
9. ¿El jefe de talento humano cumple el reglamento y las disposiciones internas expedidas de acuerdo con la ley?		X		K.G	0	K.G
10. ¿El jefe de talento humano tienen conocimiento las leyes y normas que disponen el órgano regulador?		X		K.G	0	K.G
∑ Valores Obtenidos					15	
Óptimo para el factor					50	
Calificación proporcional obtenida					30%	

Observación: El componente de “cumplimiento de leyes y normas”, no se ha desarrollado eficientemente puesto que, no se establecen horarios laborales en los estatutos de la constructora y, además, no define normas de inasistencia y permisos, también, el departamento no tiene un proceso legal que le ayude a la contratación del personal y al mismo tiempo no cuenta con asesores legales que revisen los contratos de los aspirantes, es decir, que el departamento de talento humano no comprende y lleva a cabo las reglas dentro de la constructora, lo cual, tiene diferentes consecuencias que afectan directamente al área o al cumplimiento de los objetivos.

	Elaborado por:	Katherine Garcés
	Revisado por:	
	Fecha:	Noviembre, 2020

	Diseño de Evaluación de los Componentes de Control Interno		Página	20
			Fase	II
PLANIFICACIÓN ESPECÍFICA				



Resumen de evaluación – Actividades de Control

**MC
19/26**

ACTIVIDADES DE CONTROL						
Entidad: "Constructek"	Supervisado por: Katherine Garcés					
Alcance: Ambiente de Control						
FACTORES	CALIFICACIONES					
	Óptimas			Obtenidas		
	Directa	Influencia	Proporcional	Directa	Influencia	Proporcional
1. Eficiencia y Eficacia de las operaciones	70	0.33333	23	15	0.33333	5
2. Confiabilidad de la Información Financiera	50	0.33333	17	25	0.33333	8
3. Cumplimiento de leyes y normas	50	0.33333	17	15	0.33333	0
∑ Valores Obtenidos						13
Óptimo para el factor						57
Calificación proporcional obtenida						24%

Observación: El componente de “Actividades de control” se encuentra desarrollado, para poner más atención y consideración en el departamento de talento humano, las debilidades más perceptibles son el rediseño de procesos, la falta del control en el procedimiento de expedientes y nóminas de la información financiera, además, el incumplimiento de leyes y normas en donde no tiene definido un proceso legal que ayude al proceso de contratación es uno de los mayores riesgos que corre la constructora puesto que no tiene las herramientas suficientes para llevar un control en las actividades u operaciones que realiza diariamente.

	Elaborado por:	Katherine Garcés
	Revisado por:	
	Fecha:	Noviembre, 2020

	Diseño de Evaluación de los Componentes de Control Interno		Página	21
			Fase	II
PLANIFICACIÓN ESPECÍFICA				



INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

MC
20/26

a. Evaluación del factor: Información

CUESTIONARIO PARA EVALUAR LOS COMPONENTES DE CONTROL INTERNO						
INFORMACIÓN						
Entidad: "Constructek"						
Alcance: Información y Comunicación						
ASPECTOS ADICIONALES	Supervisado por: Katherine Garcés					
	DISEÑO			CUMPLIMIENTO		
	SI	NO	N/A	Hecho por:	Calificación	Hecho por:
1. ¿El departamento de talento humano reúne requisitos de confiabilidad, calidad y veracidad para anovar la toma de decisiones?		X		K.G	0	K.G
2. ¿Se protegen adecuadamente con copias de seguridad los programas de aplicación y los archivos que se generan en el departamento de talento humano?	X			K.G	5	K.G
3. ¿El departamento de talento humano cumple con los principios institucionales de seguridad de la información?	X			K.G	5	K.G
4. ¿Existe protección adecuada de los archivos físicos que se procesan en el departamento de talento humano?	X			K.G	5	K.G
5. ¿Existe proceso de capacitaciones sobre los sistemas de información que se utilizan en la constructora?	X			K.G	5	K.G
6. ¿Los sistemas de información en el departamento de talento humano facilitan la toma de decisiones?	X			K.G	5	K.G
7. ¿las líneas de información que utiliza el departamento de talento humano permite la atención de requerimientos interno y externos?		X		K.G	0	K.G

	Elaborado por:	Katherine Garcés
	Revisado por:	
	Fecha:	Noviembre, 2020



 Diseño de Evaluación de los Componentes de Control Interno 	Página 22
	Fase II
PLANIFICACIÓN ESPECÍFICA	

MC
21/26

CUESTIONARIO PARA EVALUAR LOS COMPONENTES DE CONTROL INTERNO						
INFORMACIÓN						
Entidad: "Constructek"						
Alcance: Información y Comunicación						
ASPECTOS ADICIONALES	Supervisado por: Katherine Garcés					
	DISEÑO				CUMPLIMIENTO	
	SI	NO	N/A	Hecho por:	Calificación	Hecho por:
8. ¿Existen métodos para obtener información sobre sugerencias, quejas y otras informaciones que recibe el departamento de talento humano?		X		K.G	0	K.G
9. ¿Existe información suficiente y confiable de los aspirantes a ingresar a un puesto de trabajo y de los empleados de la constructora?		X		K.G	0	K.G
10. ¿El departamento de talento humano mantiene una relación efectiva con los programadores del sistema de información?	X			K.G	5	K.G
Σ Valores Obtenidos					30	
Óptimo para el factor					50	
Calificación proporcional obtenida					60%	

Observación: El factor de “Información” se encuentra en un Observación moderado debido a que protegen la documentación o archivos por medio de copias se crea una seguridad en el departamento de talento humano, además, los sistemas de información facilitan la toma de decisiones en el departamento y al mismo tiempo tiene una relación efectiva con los mismos, pero para que el factor se desarrolle perfectamente es necesario colocar énfasis en la documentación e información, que se recepta al momento de evaluar a los aspirantes que desean ingresar a los puestos vacantes, de igual formar encontrar un método que facilite el ingreso de información sobre quejas y sugerencias al departamento de talento humano.

	Elaborado por:	Katherine Garcés
	Revisado por:	
	Fecha:	Noviembre, 2020



	Diseño de Evaluación de los Componentes de Control Interno		Página 23
			Fase II
PLANIFICACIÓN ESPECÍFICA			

b. Evaluación del factor: Comunicación

MC
22/26

CUESTIONARIO PARA EVALUAR LOS COMPONENTES DE CONTROL INTERNO						
COMUNICACIÓN						
Entidad: "Constructek"						
Alcance: Información y Comunicación						
ASPECTOS ADICIONALES	Supervisado por: Katherine Garcés					
	DISEÑO			CUMPLIMIENTO		
	SI	NO	N/A	Hecho por:	Calificación	Hecho por:
1. ¿Existe una comunicación adecuada con todos los empleados de la constructora?	X			K.G	5	K.G
2. ¿Las políticas y procedimientos que utiliza el departamento de talento humano es comunicado efectivamente a toda la constructora?		X		K.G	0	K.G
3. ¿El departamento de talento humano cuenta con líneas de comunicación con el personal para difundir los programas, metas y objetivos?	X			K.G	5	K.G
4. ¿Las líneas de comunicación permiten recibir retroalimentación del personal respecto a los programas y ambiente de trabajo?	X			K.G	5	K.G
5. ¿El departamento de talento humano evalúa y mejora las líneas de comunicación en la constructora?		X		K.G	0	K.G
6. ¿El jefe de talento humano comunica las irregularidades que tiene el departamento a gerencia?	X			K.G	5	K.G
7. ¿El departamento de talento humano busca fortalecer la comunicación interna en la constructora?		X		K.G	0	K.G
8. ¿El departamento de talento humano comunica a los aspirantes la cultura corporativa y los riesgos laborales que posee la constructora?		X		K.G	0	K.G

	Elaborado por:	Katherine Garcés
	Revisado por:	
	Fecha:	Noviembre, 2020



	Diseño de Evaluación de los Componentes de Control Interno		Página 24
			Fase II
PLANIFICACIÓN ESPECÍFICA			

MC
23/26

CUESTIONARIO PARA EVALUAR LOS COMPONENTES DE CONTROL INTERNO						
COMUNICACIÓN						
Entidad: "Constructek"						
Alcance: Información y Comunicación						
ASPECTOS ADICIONALES	Supervisado por: Katherine Garcés					
	DISEÑO			CUMPLIMIENTO		
	SI	NO	N/A	Hecho por:	Calificación	Hecho por:
9. ¿El departamento de talento humano informa sobre las posibilidades y oportunidades que les ofrece la constructora a los empleados?		X		K.G	0	K.G
10. ¿El departamento de talento humano es el encargado de comunicar o anunciar los avisos de trabajo?	X			K.G	5	K.G
Σ Valores Obtenidos					25	
Óptimo para el factor					50	
Calificación proporcional obtenida					50%	

Observación: El factor de “comunicación” es el subcomponente que tiene un Observación moderado visto que existe una buena comunicación entre el departamento de talento humano y los empleados de la constructora, además, tiene líneas de comunicación, que se utiliza para difundir los programas, metas y objetivos, al mismo tiempo el jefe de talento humano comunica las deficiencias al gerente inmediatamente. Esto muestra que el departamento de talento humano transmite mensajes claros a todo el personal de la constructora y los canales de información tienen un buen grado de apertura acorde a las necesidades y expectativas de todos los que conforman la constructora. Pero se encontró una de las debilidades que afecta directamente al departamento y es la falta de interés en mejorar y mantener las líneas de comunicación al igual que en el proceso de selección, no se comunica las políticas, riesgos y la cultura corporativa a los aspirantes.

	Elaborado por:	Katherine Garcés
	Revisado por:	
	Fecha:	Noviembre, 2020

	Diseño de Evaluación de los Componentes de Control Interno		Página 25
			Fase II
PLANIFICACIÓN ESPECÍFICA			

Evaluación de resultados – Información y Comunicación



MC
24/26

INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN						
Entidad: "Constructek"	Supervisado por: Katherine Garces					
Alcance: Información y Comunicación						
FACTORES	CALIFICACIONES					
	Óptimas			Obtenidas		
	Directa	Influencia	Proporcional	Directa	Influencia	Proporcional
1. Información	50	0.5	25	30	0.5	15
2. Comunicación	50	0.5	25	25	0.5	13
Σ Valores Obtenidos						28
Óptimo para el factor						50
Calificación proporcional obtenida						55%

Observación: El componente “información y comunicación”, no se ha logrado desarrollar en su totalidad debido a que, en el aspecto de información, no reúne requisitos de confiabilidad que apoyen al departamento de talento humano en la toma de decisiones, además, no cuenta con líneas de información que permitan la atención interna y externa. Por otra parte, en el subcomponente de comunicación las debilidades que afecta al departamento son la falta de comunicación sobre las políticas, procedimientos y riesgos que posee la constructora al personal como, también,

a los aspirantes que desean ingresar a ocupar puestos vacantes, al mismo tiempo no fortalece o se confía de las únicas líneas de comunicación con las, que se ha manejado últimamente en el departamento de talento humano.



	Elaborado por:	Katherine Garcés
	Revisado por:	
	Fecha:	Noviembre, 2020

	Diseño de Evaluación de los Componentes de Control Interno		Página 26
			Fase II
PLANIFICACIÓN ESPECÍFICA			

SEGUIMIENTO
MC
25/26

CUESTIONARIO PARA EVALUAR LOS COMPONENTES DE CONTROL INTERNO						
SEGUIMIENTO						
Entidad: "Constructek"						
Alcance: Seguimiento						
ASPECTOS ADICIONALES	Supervisado por: Katherine Garces					
	DISEÑO				CUMPLIMIENTO	
	SI	NO	N/A	Hecho por:	Calificación	Hecho por:
1. ¿Se evalúa los componentes de control interno en el departamento de Talento Humano?		X		K.G	0	K.G
2. ¿Comunica las deficiencias de forma oportuna a gerencia del control interno?		X		K.G	0	K.G
3. ¿Los auditores internos y externos emiten recomendaciones sobre el control interno en el departamento de talento humano?		X		K.G	0	K.G
4. ¿Se asegura que sean atendidas las recomendaciones en materia de control interno?		X		K.G	0	K.G
5. ¿Se aplican medidas correctivas inmediatas sobre las deficiencias relevantes del control interno?		X		K.G	0	K.G
6. ¿Se realiza seguimiento a todo el personal todas las operaciones que ejecuta diariamente?	X			K.G	5	K.G
7. ¿Se realiza retroalimentaciones que mejoren el control interno en el departamento de talento humano?		X		K.G	0	K.G
8. ¿Se aplica encuestas para el seguimiento de los controles implementados?		X		K.G	0	K.G
9. ¿La implementación del Control Interno facilita la toma de decisiones?	X			K.G	5	K.G
10. ¿Se realiza seguimiento a los informes presentados por parte del jefe de talento humano?	X			K.G	5	K.G
Σ Valores Obtenidos					15	
Óptimo para el factor					50	
Calificación proporcional obtenida					30%	

Elaborado por:	Katherine Garcés
Revisado por:	
Fecha:	Noviembre, 2020

	Diseño de Evaluación de los Componentes de Control Interno		Página 27
			Fase II
PLANIFICACIÓN ESPECÍFICA			



MC 26/26

Observación: El componente “Seguimiento” se encuentra en una Observación bajo a causa, de que el departamento de talento humano no tiene un control interno y, no se evalúa ni comunica de manera oportuna las deficiencias, que se encuentran en el departamento y sobre todo desarrollar recomendaciones correctivas e inmediatas, en definitiva, se entiende, que este componente es uno de los más fuertes dentro del control interno puesto que revisa que los controles sean eficaces, se usen y trabajen adecuadamente en el departamento, que se implementó, además, identifica si se necesita mejoras o diferentes modificaciones a tiempo.

	Elaborado por:	Katherine Garcés
	Revisado por:	
	Fecha:	Noviembre, 2020

FASE III

Ejecución

	Diseño de Evaluación de los Componentes de Control Interno		Página	1
			Fase	III
EJECUCIÓN				

Auditoría KG
Constructora “Constructek”
Programa de Auditoría
Al 31 de diciembre de 2020

Objetivo general

Evaluar los resultados obtenidos de los componentes del Control Interno



Objetivo específico

- Realizar una matriz de riesgo
- Elaborar la matriz de indicadores

PROGRAMA DE AUDITORÍA DE GESTIÓN

No	PROCEDIMIENTOS	REF / PT	REALIZADO POR:
4	Valoración del sistema de control interno en el departamento de Talento Humano	TH	KG
5	Elaborar de una matriz de indicadores propuestos para el Departamento.	IG	KG

	Elaborado por:	Katherine Garcés
	Revisado por:	
	Fecha:	Noviembre, 2020

	Diseño de Evaluación de los Componentes de Control Interno		Página	2
			Fase	III
EJECUCIÓN				



TH 1/4

Evaluación de los Resultados obtenidos de los componentes de control interno

EVALUACIÓN DE LOS COMPONENTES DEL CONTROL INTERNO						
Entidad: "Constructek"	Supervisado por: Katherine Garcés					
Alcance: Control Interno COSO III						
FACTORES	CALIFICACIONES					
	Óptimas			Obtenidas		
	Directa	Influencia	Proporcional	Directa	Influencia	Proporcional
1. Actividades de Control	25	0.200	5	11	0.200	2
2. Evaluación de Riesgos	75	0.200	15	20	0.200	4
3. Actividades de Control	57	0.200	11	13	0.200	3
4. Información y comunicación	50	0.200	10	28	0.200	6
5. Seguimiento	50	0.200	10	15	0.200	3
Σ Valores Obtenidos						17
Óptimo para el factor						51
Calificación proporcional obtenida						34%

Interpretación: El nivel de confianza de los componentes de Control Interno COSO III es de 34%, es este nivel bajo debido a que la constructora no trabaja a menudo con controles, que sean evidentes, en efecto, no se cumple con los objetivos y metas determinadas en la constructora y de igual forma, no se reduce los riesgos, que se presentan en el departamento de talento humano. En otras palabras, la constructora carece de eficiencia y eficacia en las operaciones, es esto un obstáculo que le permita alcanzar los objetivos y el marco normativo.

	Elaborado por:	Katherine Garcés
	Revisado por:	
	Fecha:	Noviembre, 2020

	Diseño de Evaluación de los Componentes de Control Interno		Página	3
			Fase	III
EJECUCIÓN				
			MC 2/4	

La existencia de bajo niveles de riesgos de control implica la presencia de procedimiento adecuado en todas las áreas, específicamente en el departamento de crédito.

Tabla 23: Determinación de Nivel de riesgo en el área de crédito

INTERVALO	CONFIANZA	RIESGOS
15% - 50%	Bajo	Alto
51% - 75%	Moderado	Moderado
76% - 95%	Alto	Bajo

Elaborado por: Katherine Garcés

Interpretación: El nivel de riesgo en el departamento de crédito específicamente en el área de colocación de crédito indica:



Confianza: 34 % Bajo

Riesgo: Alto

También, es importante resumir los resultados por cada componente para conocer en que componente se halla posibles eventos o riesgos.

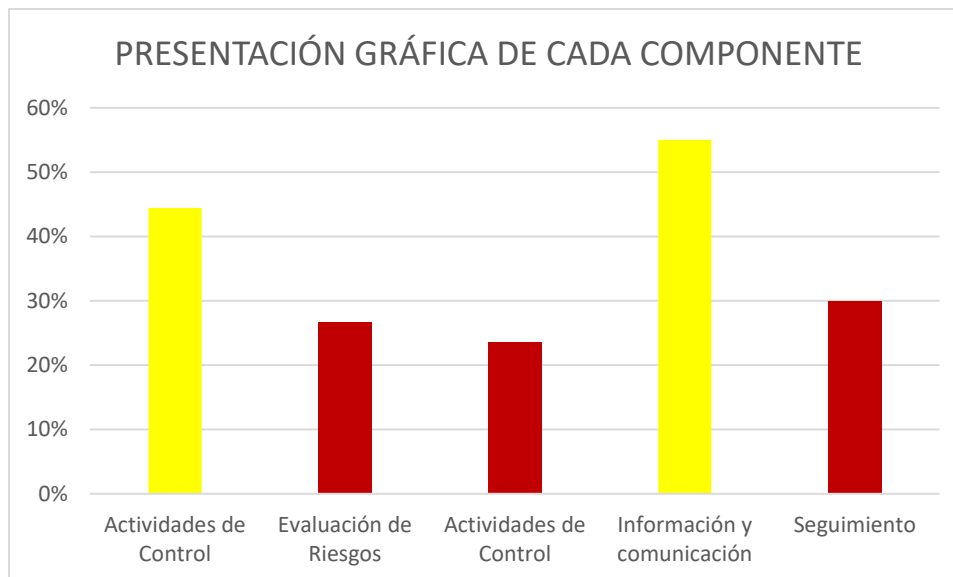
COMPONENTES	PONDERACIÓN TOTAL	CALIFICACIÓN TOTAL	NIVEL DE CONFIANZA	NIVEL DE RIESGO
Actividades de Control	25	11	44%	MODERADO
Evaluación de Riesgos	75	20	27%	ALTO
Actividades de Control	57	13	24%	ALTO
Información y comunicación	50	28	55%	MODERADO
Seguimiento	50	15	30%	ALTO

Elaborado por:	Katherine Garcés
Revisado por:	
Fecha:	Noviembre, 2020

	Diseño de Evaluación de los Componentes de Control Interno		Página	4
			Fase	III
EJECUCIÓN				



MC
3/4

Gráfico 11: presentación gráfica de cada componente



Mediante el gráfico se observa una escala de porcentajes (1-100) que muestran el nivel de confianza de cada uno de los cinco elementos del COSO III, es decir, los que se encuentran en bajo nivel de confianza y con menor calificación son: seguimiento (30%) el cual demuestra el nivel de riesgos más alto, seguido por el nivel de evaluación de riesgos con un (27%) y el nivel de actividades de control con un (24%). Por otra parte, están los de nivel moderado que son las actividades de control, información y comunicación (44%, 55%).

	Elaborado por:	Katherine Garcés
	Revisado por:	
	Fecha:	Noviembre, 2020

	Diseño de Evaluación de los Componentes de Control Interno		Página	5
			Fase	III
EJECUCIÓN				

MC 4/4

Después de los cuestionarios aplicados de control interno se concluye que el departamento de talento humano no tiene un control que apoye a los procesos e identifique los diferentes riesgos, que se presenta en el departamento de talento humano, de igual forma no tiene definidas o carece de actividades suficientes que ayuden al desarrollo y cumplimiento de un proceso de selección efectivo, además, el departamento no revisa los expedientes de los aspirantes o vacantes a un puesto de trabajo en la constructora, lo cual, es uno de los riesgos por, los cuales, sufre pérdidas económicas, por otra parte, no cuenta con un apoyo legal en el proceso de selección que le facilite la toma de decisiones y logre un proceso transparente con mayor eficiencia y eficacia en las actividades.

	Elaborado por:	Katherine Garcés
	Revisado por:	
	Fecha:	Noviembre, 2020



Diseño de Evaluación de los Componentes de Control Interno EJECUCIÓN



Página 6

Fase III

95

IG



MATRIZ INDICADORES DE GESTIÓN

OBJETIVO: Conocer los indicadores que facilitan la eficiencia, eficacia y efectividad en el proceso de selección que realiza el departamento de talento humano

N	TIPO DE INDICADOR	NOMBRE DE INDICADOR	FÓRMULA	UNIDAD DE MEDIDA	MÉTODO DE MEDICIÓN	FUENTE	RANGO DE GESTIÓN			RESPONSABLE
							ALTO	MEDIO	BAJO	
1	Eficacia	Enfermedades relacionadas al trabajo	$\frac{N^{\circ} \text{ de Personas con enfermedades relacionadas al trabajo}}{\text{Total del Personal}} \times 100$	%	Informe del número de personas que han tenido enfermedades a causa del trabajo	Encuestas personales	100% - 80%	70% - 50%	40% - 0%	Jefe de Talento Humano
2	Eficacia	Exámenes médicos ocupacionales	$\frac{N^{\circ} \text{ de Trabajadores aptos}}{N^{\circ} \text{ de Trabajadores evaluados}} \times 100$	%	Revisar las evaluaciones médicas de Pre-empleo o pre-ocupacional en donde se determina la salud del aspirante al momento del ingreso	Evaluaciones	100% - 80%	70% - 50%	40% - 0%	Jefe de Talento Humano
3	Eficiencia	Programa anual SST	$\frac{N^{\circ} \text{ Actividades ejecutadas}}{N^{\circ} \text{ Actividades en Total}} \times 100$	%	Informe ejecutivo en donde el Gerente revise el cumplimiento del programa SST	Evaluaciones	100% - 80%	70% - 50%	40% - 0%	Jefe de Talento Humano
4	Eficiencia	Capacitación	$\frac{N^{\circ} \text{ Horas Capacitación}}{N^{\circ} \text{ Horas Trabajadas}} \times 100$	%	Comparar el plan de capacitación anual con las actividades de capacitación realizadas	Plan de capacitaciones	100% - 80%	70% - 50%	40% - 0%	Jefe de Talento Humano
5	Eficacia	Capacitaciones Evaluadas	$\frac{N^{\circ} \text{ Personas Aprobadas}}{N^{\circ} \text{ Personas Evaluadas}} \times 100$	%	Consolidación de los resultados de las evaluaciones de la capacitación de la constructora "Constructek"	Plan de capacitaciones	100% - 80%	70% - 50%	40% - 0%	Jefe de Talento Humano
6	Eficiencia	Tiempo de Selección	$\frac{\text{Total días plazo selección}}{\text{Total días duración proceso}} \times 100$	%	Mediante el informe de Auditoría Interna sobre el proceso de selección	Total días de duración proceso de selección	100% - 80%	70% - 50%	40% - 0%	Auditor Interno
7	Eficiencia	Número de Entrevistas	$\frac{N^{\circ} \text{ Entrevistas ejecutadas}}{\text{Total empleados}} \times 100$	%	Bitácora de procesos	Total entrevistas	100%-90%	90%-65%	65%-0%	Jefe de Talento Humano
8	Eficiencia	Fuentes de reclutamiento	$\frac{N^{\circ} \text{ Hojas de vida receptadas durante cada proceso que cumplen el perfil}}{\text{Total hojas de vida receptadas}} \times 100$	%	Bitácora de procesos	Total hojas de vida	100%-90%	90%-65%	65%-0%	Jefe de Talento Humano

FASE IV

Comunicación de Resultados

	Diseño de Evaluación de los Componentes de Control Interno		Página	1
			Fase	IV
COMUNICACIÓN DE RESULTADOS				

Auditoría KG
Constructora “Constructek”
Programa de Auditoría
Al 31 de diciembre de 2020

Objetivo general

Evaluar los resultados obtenidos de los componentes del Control Interno



Objetivo específico

- Realizar una matriz de riesgo

PROGRAMA DE AUDITORÍA DE GESTIÓN

No	PROCEDIMIENTOS	REF / PT	REALIZADO POR:
6	Presentación del Informe de Control Interno	I	KG

Elaborado por:	Katherine Garcés
Revisado por:	
Fecha:	Noviembre, 2020

	Diseño de Evaluación de los Componentes de Control Interno		Página	2
			Fase	IV
COMUNICACIÓN DE RESULTADOS				

Motivo del examen:
 I
1/10

Se lleva a cabo la auditoria con el propósito de valorizar el control interno del departamento de talento humano en la constructora “Constructek”, así, también, verificar, que se lleva un control dentro del proceso de selección del personal. Con respecto a los análisis, que se van a realizar, se entregara diferentes recomendaciones en donde la constructora tomara las mejores decisiones para garantizar el buen funcionamiento del departamento y lograr el alcance de los objetivos trazados.



Objetivo:

Analizar el Control Interno del proceso de selección del personal de la Constructora “Constructek”

Alcance:

El examen abarco el sistema de control interno, que se maneja en el departamento de talento humano de la constructora “Constructek”, del periodo comprendido a partir del 1 de enero al 31 de diciembre del 2020. Este trabajo de investigación cumplió con todos los procesos, que se llevan a cabo en una auditoría, en donde es necesario la mejora del proceso de selección que tiene la constructora, al mismo tiempo perfeccionar las herramientas y técnicas que utiliza el departamento al momento de evaluar a los aspirantes que desean ingresar a ocupar los puestos vacantes en la constructora puesto que no existe una correcta verificación de la información para de esta manera mitigar los riesgos.

	Elaborado por:	Katherine Garcés
	Revisado por:	
	Fecha:	Noviembre, 2020

	Diseño de Evaluación de los Componentes de Control Interno		Página	3
			Fase	IV
COMUNICACIÓN DE RESULTADOS				

Base Legal:



I
2/10

La auditoría, que se realizó fue basada en la constitución de la sociedad de hecho proporcionada por la constructora.

Según consta en la escritura pública otorgada el diez de noviembre del año dos mil catorce se constituyó la constructora Constructek, y que en adelante se la denominará simplemente la sociedad, con domicilio principal en Ambato y con el siguiente objeto social:

TERCERA. - OBJETO: La sociedad civil que queda conformada tiene por objeto principal la construcción de obras civiles en general el mismo, que se completa con lo siguiente: a) Ofrecer a personas naturales o personas jurídicas públicas o privadas, los servicios de, planificación, aprobación, dirección y/o ejecución de toda clase de obra civil mediante planes de financiamiento aplicables a cada caso b) Celebrar los correspondientes contratos c) Realizar importaciones de maquinaria, equipos, partes y repuestos, así como materiales destinados a la sociedad civil sin perjuicio de adquirirlos en el mercado nacional de así convenir a los intereses de la sociedad d) Planificar y ejecutar urbanizaciones, programas de vivienda y edificaciones en genera, por cuenta propia o de terceros.



	Elaborado por:	Katherine Garcés
	Revisado por:	
	Fecha:	Noviembre, 2020

	Diseño de Evaluación de los Componentes de Control Interno		Página	4
			Fase	IV
COMUNICACIÓN DE RESULTADOS				

I 3/10

OCTAVA. – DEL ADMINISTRADOR: d) Contratar el personal de apoyo, sean obreros, trabajadores, técnicos o profesionales, necesarios para el cumplimiento del objeto social, ya en relación de dependencia o ya mediante contratos civiles, según el caso. - e) Dar órdenes o dictar instructivos para el personal de apoyo. – f) Abrir a su elección, cuentas corrientes en instituciones financieras, girar sobre ellas y realizar inversiones. – g) Planificar ventas y ejecutarlas directamente o mediante contratos con terceros. – h) Llevar las cuentas de la sociedad con un contador público y el personal de apoyo necesario, ordenar pagos y toda otra clase de egresos de la sociedad. – i) Convocar a Junta General ordinaria o extraordinaria, y presidirlas. – j) Designar para cada Junta General un secretario quien suscribirá las correspondientes actas que permanecerán bajo su responsabilidad, conjuntamente con el resto de documentación de la sociedad. – k) Presentar informes sobre la gestión si la Junta General así lo resuelve.

	Elaborado por:	Katherine Garcés
	Revisado por:	
	Fecha:	Noviembre, 2020

	Diseño de Evaluación de los Componentes de Control Interno		Página	5
			Fase	IV
COMUNICACIÓN DE RESULTADOS				

Ambato, 28 de noviembre del 2020

I 4/10

Señores

Constructora "Constructek"

Se ha realiza una Auditoria Operativa en el departamento de talento humano para el proceso de selección en el periodo conformado desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre del 2020.

Cada uno del proceso son responsabilidad del jefe de talento humano de la constructora por ende emitimos el presente examen de auditoria realizado.



Dictamen de Auditoría

He realizado el examen de acuerdo con las Normas de Auditoría, además, se utilizó la constitución de la sociedad, que se me proporciono como una herramienta de guía que posee el departamento de talento humano al momento de efectuar las actividades y tomar las decisiones.

De acuerdo, al examen realizado los resultados obtenidos en la auditoria al proceso de selección en el departamento de talento humano que tiene la constructora, se adjuntan en el siguiente informe los resultados obtenidos del trabajo realizado.

Agradezco por la colaboración recibida de los directivos, empleados y obreros de la constructora, para mejorar la gestión, que se realiza dentro del proceso de selección.

	Elaborado por:	Katherine Garcés
	Revisado por:	
	Fecha:	Noviembre, 2020

	Diseño de Evaluación de los Componentes de Control Interno		Página	6
			Fase	IV
COMUNICACIÓN DE RESULTADOS				

Resultado del Examen

I
5/10

Ambiente de Control

Observación



Falta de procedimientos y políticas para el proceso de selección en el departamento de talento humano.

Inexistencia de pruebas técnicas que evalué las habilidades que tienen los aspirantes.

Conclusión

Se evidencia que el departamento de talento humano no tiene establecido un manual en donde conste los procesos y las normas de comportamiento, que seguirían los aspirantes, por otro lado, el jefe de talento humano no identifica ni evalúa el rendimiento de los aspirantes mediante pruebas técnicas que le permitan conocer las habilidades que tienen los empleados, en efecto es un proceso informal, en el cual no verifica la experiencia ni la capacidad que tiene el colaborador para desempeñar bien las funciones del cargo.

	Elaborado por:	Katherine Garcés
	Revisado por:	
	Fecha:	Noviembre, 2020

	Diseño de Evaluación de los Componentes de Control Interno		Página	7
			Fase	IV
COMUNICACIÓN DE RESULTADOS				

Recomendación

I 6/10

Se sugiere la posibilidad de elaborar un manual de Gestión de Talento Humano donde se muestre los procedimientos y políticas que tiene el departamento, además, se recomienda realizar pruebas técnicas y psicológicas en el proceso de selección para obtener una mejor evaluación de los aspirantes y una seguridad en que los trabajadores van a realizar su trabajo de manera honesta y respondan a las exigencias de los socios de la constructora.

Evaluación de Riesgos

Observación



Ausencia de análisis financieros antecedentes penales, judiciales y disciplinarios de los aspirantes.

Falta de una persona, que se encargue de supervisar y realice correctamente el proceso de selección del personal.

Conclusión

La ausencia de una persona, que se encargue de supervisar y realice correctamente el proceso de selección del personal causa que las actividades se realice de manera inadecuada, además, no se revisa que los documentos de los aspirantes no sean falsos, y tampoco se verifican tanto los ingresos como los antecedentes penales, judiciales y disciplinarios que poseen los colaboradores, son estos factores que afectan el alcance de los objetivos planteados en el departamento de talento humano.

	Elaborado por:	Katherine Garcés
	Revisado por:	
	Fecha:	Noviembre, 2020

	Diseño de Evaluación de los Componentes de Control Interno		Página	8
			Fase	IV
COMUNICACIÓN DE RESULTADOS				

Recomendación

I 7/10

Que el Gerente de la constructora designe una persona que lleve el control del proceso de selección, que se realiza en el departamento de talento humano, además, exigir a los aspirantes documentos que respalden los ingresos y antecedentes que poseen para que el departamento y la constructora tengan un conocimiento completo de los perfiles de los aspirantes.

Actividades de Control

Observación



Falta de actividades de control para la verificación del cumplimiento de cronogramas y actividades planificadas.

Falta de indicadores de eficiencia y eficacia que midan los desvíos en las actividades u operaciones.

Conclusión

Al no contar con actividades de control, no se cumple las actividades en el departamento de acuerdo a los cronogramas, además, la ausencia de indicadores no permite encontrar las consecuencias de las acciones tomadas en el proceso de selección.

	Elaborado por:	Katherine Garcés
	Revisado por:	
	Fecha:	Noviembre, 2020

	Diseño de Evaluación de los Componentes de Control Interno		Página	9
			Fase	IV
COMUNICACIÓN DE RESULTADOS				

Recomendación

I 8/10

Elaborar tareas de control que guie a los trabajadores sobre lo, que se ejecute a diario y al mismo tiempo verificar, que se cumpla las actividades de acuerdo a los cronogramas que tenga el departamento de talento humano, por otro lado, es necesario diseñar indicadores que midan los desvíos que tiene las actividades que realiza el departamento de talento humano en especial el proceso de selección.

Información y Comunicación

Observación

Ausencia de métodos para obtener quejas y sugerencias y otras informaciones internas de la constructora.



Que el jefe de talento humano no comunica los procedimientos y las políticas, que se cumplen en el puesto vacante.

La comunicación entre los directivos y los empleados es de manera informal.

Conclusión

En relación a la información y comunicación se apreció que el departamento de talento humano no tiene métodos para obtener quejas y sugerencias y otras informaciones internas de la constructora de modo que no soluciona o considera los problemas y las indicaciones que mencionen los empleados, además, en el proceso de selección el jefe de

	Elaborado por:	Katherine Garcés
	Revisado por:	
	Fecha:	Noviembre, 2020

	Diseño de Evaluación de los Componentes de Control Interno		Página	10
			Fase	IV
COMUNICACIÓN DE RESULTADOS				

I 9/10

Talento humano no comunica los procedimientos y políticas que cumplen los aspirantes, lo cual, provoca, que se cumpla lo planificado en la constructora. Por otro lado, se analiza que existe una despreocupación por mejorar o fortalecer la comunicación interna en la constructora y en efecto se mantiene la comunicación informal.

Recomendación

Planificar adecuadamente la comunicación desde el departamento de talento humano para mejorar la comunicación de los procedimientos y políticas que con obligatoriedad se cumpla en la constructora, añadir métodos de información como un correo interno en donde se pueda obtener quejas y sugerencias de los empleados.



Actividades de monitoreo

Observación

Existe una falta de un documento el cual muestre, que se lleva a cabo la evaluación del desempeño del personal.

Falta de informes por parte del jefe de talento humano.

	Elaborado por:	Katherine Garcés
	Revisado por:	
	Fecha:	Noviembre, 2020

	Diseño de Evaluación de los Componentes de Control Interno		Página	11
			Fase	IV
COMUNICACIÓN DE RESULTADOS				

Conclusión

I 10/10

Se evidencia que en el departamento de talento humano no lleva a cabo la evaluación del desempeño, así mismo, existe la falta de informes que presente el jefe de talento humano que justifique el cumplimiento de las actividades y así el gerente le dé un seguimiento de las actividades que realiza, de igual forma no existen recomendaciones sobre el control interno por parte de los auditores ya sean internos o externos y como resultado se obtiene ineficiencia en la toma de decisiones.

Recomendación

El jefe de talento humano con responsabilidad tiene que elaborar informes, que se justifiquen frente al gerente el cumplimiento de todas las actividades designadas, además, se comparará el rendimiento de los empleados y se llevará a cabo estándares laborales para valorar la eficiencia de los empleados y así mismo evidenciar los problemas, que se corregirá a tiempo.

	Elaborado por:	Katherine Garcés
	Revisado por:	
	Fecha:	Noviembre, 2020

FASE V

Monitorio

CONCLUSIONES

- La fundamentación teórica del control interno y el talento humano, demuestra que Constructek carece de manuales y reglamentos internos cuando es muy importante que cuente con ellos, debido a que esto facilita el orden y el cumplimiento de los objetivos planeados, además, mejora la interacción entre el gerente y sus trabajadores, debido a que, saben que responsabilidades deberían cumplir y los posibles llamados de atención y sanciones, que son esencia para la respuesta a mejores decisiones.
- La caracterización del sistema de control interno del departamento de talento humano, muestra que en el proceso de selección de la constructora Constructek no toma conciencia de las fallas que comete al momento de realizar las evaluaciones de los aspirantes y al mismo tiempo las contrataciones. En concreto el departamento de talento humano no considera la cultura organizacional y los valores empresariales al momento de seleccionar a los candidatos de modo que repercute en el cumplimiento de los objetivos y metas de la constructora.
- El análisis de indicadores de gestión de la constructora Constructek no tiene definido las metas físicas que represente cabalmente sus actividades, además, no elabora ni tampoco define los indicadores en el departamento de talento humano que permitan evaluar su gestión, por consiguiente, evita el conocimiento de los resultados de las actividades que realiza con o sin eficiencia y eficacia, esto impide saber el desarrollo de las operaciones y la correcta toma de decisiones que ayuden al crecimiento y mejoramiento de la constructora.
- Finalmente, se identificó que, no se realiza un seguimiento a los trabajadores dentro del departamento de Talento Humano, no existe un documento que controle el comportamiento y desempeño de las actividades asignadas, provoca así un desconocimiento en la gestión, que se realiza en la constructora y a su vez tiene pérdidas económicas que afectan el cumplimiento de objetivos planteados.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda, que se establezca técnicas como la entrevista en el proceso de selección, en donde se conoce con mayor atención y respeto las habilidades y la capacidad que tienen los aspirantes, así mismo se podrá comunicar las necesidades de la empresa, las expectativas y por su puesto lo que la constructora tiene para ofrecerles. Por otro lado, es importante que la constructora establezca políticas y normas que mejoren el desarrollo y control de las funciones en el departamento de talento humano y se impida el incumplimiento de las mismas.
- Se recomienda al Gerente General disponer al Jefe de Talento Humano reclutar personas que cumplan con el perfil profesional adecuado para que efectúe de mejor manera las obligaciones de la constructora, además, es necesario, que se reúna los documentos necesarios sobre los aspirantes con el fin de conocer sus movimientos financieros, los procesos judiciales en donde se fortalece y facilita el proceso de selección a través de los datos proporcionados.
- Es necesario que la constructora desarrolle los indicadores debido a que radica en la buena toma de decisiones y hace frente a los resultados, que se obtengan en la medición y en el respectivo análisis, que se ejecute. Por otro lado, se recomienda llevar un control en el departamento de Talento Humano que evalúe el funcionamiento, que se lleva en el proceso de selección en donde se genere recomendaciones y se establezca estrategias de mejora.
- Se recomienda realizar un seguimiento por parte de la alta gerencia para el correcto funcionamiento del departamento de Talento Humano y los trabajadores con enfoque a las actividades de los diferentes procesos, a su vez apoyarse con documentos que respalden la gestión y sean de sustento para el monitoreo de las actividades que contribuyen con el cumplimiento de objetivos, además, de que estos documentos contribuyen a la creación de estrategias que son de apoyo para el departamento junto a los trabajadores.

Bibliografía

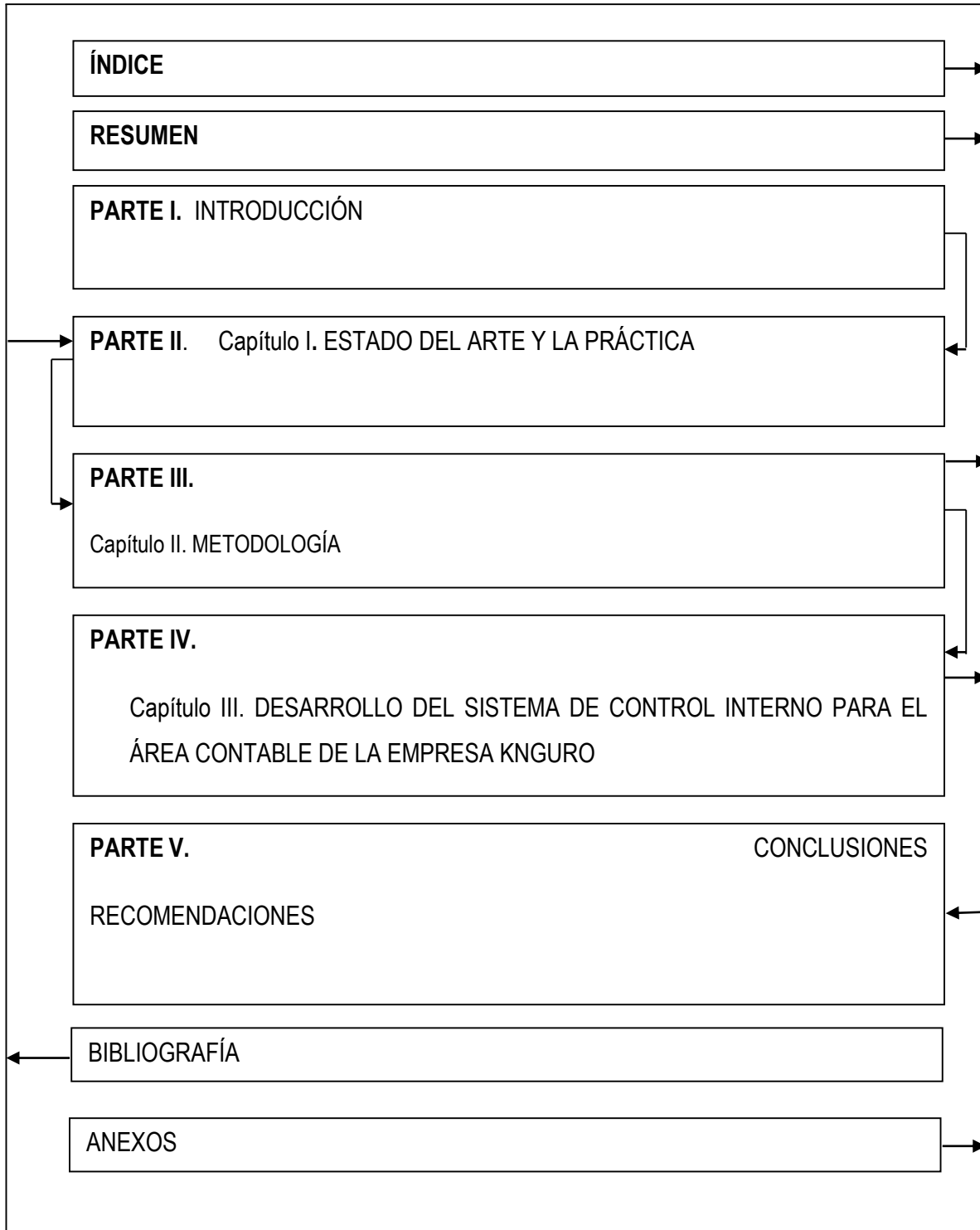
- Alarcón Espinosa, F., & Torres Paredes, M. (2017). Evaluación de control interno y gestión del riesgo aplicando el informe coso i, ii, iii; en los procesos administrativos y financieros de las entidades públicas. *Dialnet*. Recuperado el 12 de Noviembre de 2020, de https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/544/pdf_368
- Coloma Castro, M., & de la Costa Lara, F. (2014). Relación y análisis de los cambios al informe COSO y su vínculo con la transparencia empresarial. *Dialnet*. Recuperado el 12 de Noviembre de 2020, de <https://dialnet.puce.elogim.com/servlet/articulo?codigo=7145014>
- Leonardo Ojeda y Mayra Carmona . (2013). LA AUDITORÍA DE GESTIÓN SOCIAL EN LAS EMPRESAS. *Revista Cooperativismo y Desarrollo Vol. 1*, 1-18.
- Adalberto Quintero y Rafael Fernández . (2017). La auditoría de gestión y la perspectiva financiera del Cuadro de Mando Integral. *SciELO*.
- Alarcón Espinosa, F. X., & Torres Paredes, M. (2017). Evaluación de control interno y gestión del riesgo aplicando el informe coso i, ii, iii; en los procesos administrativos y financieros de las entidades públicas. *Dialnet*, 32-48.
- Arias, I. (2018). AUDITORÍA UN ENFOQUE DE GESTIÓN . *eumednet*.
- Aristizabal, L. (2013). *CONTROL INTERNO, EFICIENCIA Y EFICACIA DE LA ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL*. Bogotá.
- Carrillo Bautista, M., & García Cediell, G. (2016). *Indicadores de gestión: manual básico de aplicación para MIPYMES*. Ediciones de la U. Recuperado el 29 de Octubre de 2020, de <https://elibro.puce.elogim.com/es/ereader/puce/70280?page=33>
- Chiavenato, I. (1999). *Administración de Recursos Humanos*. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2008). *Gestión del Talento Humano*. México: Mc Graw Hill Educación.
- Chiavenato, I. (2012). *Administración de Recursos Humanos*. Santa Fe: McGraw-Hill.

- Clark, C. (1957). *Estudio comparativo de la Gestión en las constructoras*. Londres: Macmillan.
- Colina, Y. G. (2019). Conjugación del talento humano y la gestión pública: de lo político, lo público, lo institucional, lo estratégico. *CIENCIAMATRIA*, 5(8), 174-189. Recuperado el 14 de Noviembre de 2020, de <https://dialnet.puce.elogim.com/servlet/articulo?codigo=7088736>
- Coloma Castro, M., & de la Costa Lara, F. (2014). RELACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS CAMBIOS AL INFORME COSO Y SU VÍNCULO CON LA TRANSPARENCIA EMPRESARIAL. *CAPIC REVIEW*, 1-11.
- Contraloría de Estado Ecuatoriano. (2011). *Manual de Auditoría de Gestión*. Quito: Dirección de Investigación Técnica, Normativa y de Desarrollo Administrativo.
- Ferrada X. y Serpell A. (2009). La Gestión del Conocimiento y la Industria de la Construcción. *Revista de la Construcción*, 46-58.
- Gamboa Pobeda, J., Puente Tituaña, S., & Vera Franco, P. (2016). Importancia del Control Interno en el Sector Público. *Dialnet*. Recuperado el 11 de Noviembre de 2020, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5833405&fbclid=IwAR1xHkfOzb0Rn7vnxeBxIIQSVckUSVcS0APRnO5OefXhxO8zSVQwWzWi-z0>
- García Dlhigo, J. (2016). *Metodología de la Investigación para Administradores*. Ediciones de la U. Obtenido de <https://elibro.puce.elogim.com/es/ereader/puce/70269>
- Gea - Izquierdo, E. (2020). *Seguridad y Salud en el Trabajo*. Quito: Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Obtenido de <https://elibro.puce.elogim.com/es/ereader/puce/125562?page=14>
- Gómez, J. A. (2019). Una perspectiva de la innovación tecnológica en Latinoamérica. *Trilogía Ciencia Tecnología Sociedad*, 11(20), 101-125. Obtenido de <https://dialnet.puce.elogim.com/servlet/articulo?codigo=7022561>

- Guerrero, D. (2015). *Metodología de la investigación*. Grupo Editorial Patria. Recuperado el 04 de Noviembre de 2020, de <https://elibro.puce.elogim.com/es/ereader/puce/40363?page=58>
- Guido Santamaria, Marcelo Cardenas. (2016). La auditora de gestión, una herramienta necesaria para la economía. *UTCiencia*, 95-103.
- Jorge Benzaquende y Jorge Convers. (2015). El ISO 9001 y TQM en las empresas de Colombia. *redalyc*, 107-128.
- Kvale, S. (2011). *Las entrevistas en Investigación Cualitativa*. Madrid: MORATA.
- López-Roldán, P., & Fachelli, S. (2015). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN SOCIAL CUANTITATIVA*. Universitat Autònoma de Barcelona. Recuperado el 04 de Noviembre de 2020
- Luna, O. F. (2011). *Sistema de Control Interno para Organizaciones*. Lima: IICO.
- Mantilla, S. (2013). *Aditoría del Control Interno*. Colombia: Eco Ediciones.
- Ministerio de Relaciones Laborales. (2020). Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/>
- Miñano, J. (2011). Auditoría de la Gestión Empresarial. *QUIPUKAMAYOC*, 33-37.
- Moreno López , G., Londoño Montoya, E., & Torcoroma Gómez, L. (2016). INTERACCIÓN ENTRE VARIABLES DEL CAPITAL HUMANO Y CAPITAL RELACIONAL PARA LA GENERACIÓN DE VALOR ORGANIZACIONAL. *QUID*(26), 67-76. Recuperado el 14 de Noviembre de 2020, de <https://dialnet.puce.elogim.com/servlet/articulo?codigo=5704161>
- Nancy Quinaluisa y Verónica Ponce. (2018). El control interno y sus herramientas de aplicación entre COSO y COCO. *Scielo*.
- Navarró, E. (2008). Revisión de la motivación de los trabajadores de la construcción. *Revista de la Construcción*, 17-29.
- Omar Montilla, Luis Herrera. (2006). El Deber Ser de la Auditoría. *SciELO*, 122-135.

- Orrego, B. A. (2018). Formación del talento humano y la estrategia organizacional en empresas de Colombia. *Scielo*, 15(1), 116-137. Recuperado el 13 de Noviembre de 2020, de <http://www.scielo.org.co/pdf/entra/v15n1/1900-3803-entra-15-01-116.pdf>
- Packer, M. (2013). *La ciencia de la investigación cualitativa*. Bogotá: Uniandes.
- Parra Penagos, C., & Rodríguez Fonseca, F. (2016). La capacitación y su efecto en la calidad dentro de las organizaciones. *Investig. Desarro. Innov.* .
- Peña, D. N. (1999). *Control de Gestión Social: La Auditoría de los Recursos Humanos*. Cuenca: La Universidad de Castilla-La Mancha.
- Pereira, C. (2019). *Control interno en las empresas*. Mexico: Instituto Mexicano de Contadores Públicos.
- Pinos, L. (2017). Evaluación de las leyes sobre Gestión de Riesgos Laborales en el Ecuador. *Revista de Ciencias de Seguridad y Defensa*.
- Prieto, P. (2013). *Gestión del Talento Humano como estrategia para retención del personal*. Medellín.
- Ramos, P. (Ed.). (2012). *Selección de personal (2a. ed.)*. Málaga, España: Editorial ICB. Recuperado el 04 de Noviembre de 2020, de <https://elibro.puce.elogim.com/es/ereader/puce/111452?page=3>
- Ray Whittington & Kurt Pany. (2005). *Principios de Auditoría*. México: Mc Graw Hill.
- Reyes Gaytán, G., & Bouzas Ortiz, J. (2019). *Gestión de Talento Humano*. IURE Editores. Recuperado el 15 de Noviembre de 2020, de https://elibro.puce.elogim.com/es/ereader/puce/130372?as_all=demografia__y__talento__humano&as_all_op=unaccent__icontains&prev=as
- Rivas, G. (2011). Modelos contemporáneos de control interno. *Observatorio Laboral*, 115-136.

- Rodríguez Díaz, M. T., & González Milan, J. J. (2018). *Gestión del conocimiento, capital intelectual e indicadores aplicados*. Ediciones Díaz de Santos. Obtenido de <https://elibro.puce.elogim.com/es/ereader/puce/57532?page=1>
- Rubio, L. T. (2010). La auditoría de gestión, una solución ante los retos provocados por los escándalos financieros. *Dialnet*, 25.
- Saker García, J., Guerra Muñoz, M., & Silvera Sarmiento, A. (2015). CALIDAD HUMANA EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL: INFLUENCIA EN LA GESTIÓN DE EMPRESAS RESPONSABLES. *Económicas CUC*, 36(2), 113-124. Recuperado el 14 de Noviembre de 2020, de <https://dialnet.puce.elogim.com/servlet/articulo?codigo=5200167>
- Salgado, A. (2007). Investigación Cualitativa: diseños, evaluación del rigor metodológico y retos. *Dialnet*, 71-78.
- Santillana González, J. R. (2015). *Sistemas de control interno (3a. ed.)*. Pearson Educación.
- Santillana, J. R. (2015). *Sistemas de Control Interno*. México: Pearson Educación.
- Serrano, P. A., Señalín, L. O., & Vega, F. Y. (29 de Septiembre de 2017). El control interno como herramienta indispensable para una gestión financiera y contable eficiente en las empresas bananeras del Cantón Machala (Ecuador). *ESPACIOS*, 13. Recuperado el 21 de Octubre de 2020
- Villagra, J. (2015). *Indicadores de Gestión un enfoque práctico*. México : CENGAGE learning.
- Viloria, N. (2005). Factores que inciden en el sistema de control interno de una organización. *Actualidad Contable Faces*, 87-92.
- Vivas, A. F. (2014). *Auditoria de Gestion - Papeles de Trabajo*. Academica Española.
- Zambrano, M. (2018). AUDITORÍA DE GESTIÓN: FUNDAMENTOS TEÓRICOS Y METODOLÓGICOS. *Revista Científica Multidisciplinaria I*, 12.

Anexos**Anexo. 1. Metodología**

Anexo. 2. Encuesta



Encuesta 1

OBJETIVO: Realizar un Control Interno al proceso de selección del personal de la Constructora “Constructek”, para el mejoramiento de sus resultados económicos y contables.

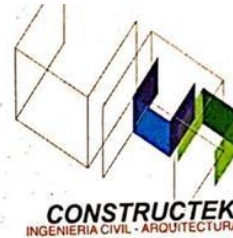
ENCUESTA DIRIGIDA A LOS OBREROS EN EL ÁREA DE PRODUCCIÓN DE LA CONSTRUCTORA “CONSTRUCTEK”

1. **¿Cómo usted se informó sobre el puesto de trabajo en el que actualmente labora?**
 - Propietario de la constructora
 - Amigo
 - Familiar
 - Páginas de empleos
2. **¿Fue un requisito entregar su Hoja de Vida?**
 - SI
 - NO
3. **¿Usted tuvo una entrevista previa antes de ingresar al trabajo?**
 - SI
 - NO
4. **¿Usted labora más de las 8 horas diarias?**
 - SI
 - NO
5. **¿Usted logra completar las actividades establecidas dentro de las 8 horas?**
 - SI
 - NO
6. **La compañía protege su seguridad, salud y su bienestar**
 - Siempre
 - A veces
 - Poco
 - Nunca

- 7. ¿La compañía provee insumos de seguridad para sus actividades?**
- Siempre
 - A veces
 - Poco
 - Nunca
- 8. ¿La compañía programa anualmente cursos de capacitación para los empleados?**
- Siempre
 - A veces
 - Poco
 - Nunca
- 9. ¿Cuántas veces usted ha recibido capacitaciones en el año por parte de la compañía?**
- 0 – 5
 - 6 - 10
 - 12 – 15
 - 16 - 20
 - 20– o más
- 10. ¿Qué tan satisfecho se encuentra con las capacitaciones de la compañía?**
- Muy satisfecho
 - Satisfecho
 - Neutro
 - Insatisfecho
 - Muy Insatisfecho
- 11. ¿El departamento de Talento Humano cumple satisfactoriamente su función según su criterio?**
- Totalmente en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Medianamente de Acuerdo
 - De acuerdo
 - Totalmente de acuerdo
- 12. ¿Periódicamente en esta Compañía se evalúa el desempeño personal?**
- Totalmente en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Medianamente de Acuerdo
 - De acuerdo

..... Totalmente de acuerdo

Anexo. 3. Autorización



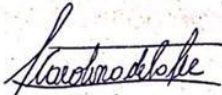
Ambato, 14 de noviembre del 2019

Señores
Pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Ambato
Presente

Me dirijo a Ud. en calidad de representante legal de la constructora "Constructek" para informar que de acuerdo con la solicitud verbal de la señorita Katherine Garcés, estudiante de la carrera de Contabilidad y Auditoría, autorizo a la utilización de logotipos e información relacionada al tema a investigar, seguros de que este trabajo académico contribuirá con una propuesta de mejora, la cual será analizada y acogida sus recomendaciones, particular que coloco a su consideración para los fines pertinentes.

Por la favorable atención que se del presente anticipo mis sinceros agradecimientos.

Atentamente,


Ing. Diana de la Cruz
CONTADORA



Anexo. 4. Tabla Resumen de Ventas

Resumen General	
Subtotal 0	\$0.00
Subtotal IVA	\$168,908.02
IVA	\$20,268.96
Servicio	\$0.00
Descuento	\$0.00
TOTAL	\$189,176.98
Notas de Crédito	\$0.00
Recargas Giftcard	\$0.00