



UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE INGENIERÍA EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

Proyecto de Investigación previo la
Obtención del Título de Ingeniería en
Contabilidad y Auditoría – CPA.

TEMA:

**“AUDITORÍA DE GESTIÓN AL DEPARTAMENTO DE TALENTO
HUMANO Y SU INCIDENCIA EN LA TOMA DE DECISIONES DEL
GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL SAN
JACINTO DE BUENA FE, AÑO 2014”**

AUTORA:

KETTY ALEXANDRA PÁRRAGA YOZA

DIRECTORA:

C.P.A. AIDA MARIBEL PALMA LEÓN MSc.

Quevedo – Ecuador

2016

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHO

Yo, **Párraga Yoza Ketty Alexandra**, declaro que el trabajo aquí descrito es de mi autoría; que no ha sido previamente presentado para ningún grado o calificación profesional; y, que he consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento.

La Universidad Técnica Estatal de Quevedo, puede hacer uso de los derechos correspondientes a este trabajo, según lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, por su Reglamento y por la normatividad institucional vigente.

PÁRRAGA YOZA KETTY ALEXANDRA
AUTORA

CERTIFICACIÓN DE CULMINACIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

La suscrita, **Cpa. Aida Maribel Palma León MSc.**, Docente de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo, certifica que la Egresada **Ketty Alexandra Párraga Yoza**, realizó el proyecto de investigación previo a la obtención del título de Ingeniería en Contabilidad y Auditoría, titulado “Auditoría de Gestión al Departamento de Talento Humano y su Incidencia en la Toma de Decisiones del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Jacinto de Buena Fe, Año 2014”, bajo mi dirección, habiendo cumplido con las disposiciones reglamentarias establecidas para el efecto.

CPA. Aida Maribel Palma León, MSc.

DIRECTORA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO
 FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
 INGENIERÍA EN CONTABILIDAD Y AUDITORIA



Quevedo, 24 de Noviembre del 2015.

Ldo. MSc.

Edgar Pastrano

DECANO FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
 UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DEL QUEVEDO

Presente.-

INFORME DE CULMINACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.

Adjunto al presente sirvase encontrar el documento final del Proyecto de Investigación Titulado: "AUDITORIA DE GESTIÓN AL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN LA TOMA DE DECISIONES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL SAN JACINTO DE BUENA FE, AÑO 2014" Elaborado por la Señorita PARRAGA YOZA KETTY ALEXANDRA, previo a la obtención del título de INGENIERÍA EN CONTABILIDAD Y AUDITORIA, que fue elaborado bajo mi dirección según lo asignado en la Resoluciones adoptadas administrativamente por el decano de la Facultad de Ciencias Empresariales del 26 de junio del 2015, el mismo que cumple con los componentes que exige el Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo e incluye el informe de URKUND, el cual avala los niveles de originalidad, en un 92% y de copia 8% del trabajo investigativo.

Document [tesis.docx](#) (D16114390)

Submitted 2015-11-09 20:08 (-05:00)

Submitted apalma@uteq.edu.ec

by

Receiver apalma.uteq@analysis.arkund.com

Message tesis estudiante Parraga [Show full message](#)

8%

of this approx. 44 pages long document consists of text present in 4 sources.

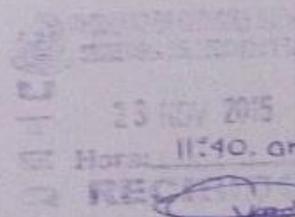
Particular que informo para los fines pertinentes.

Saludos Cordiales

Atentamente,

Dra. Aida M. Palma León

DIRECTORA DE TESIS





UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE INGENIERÍA EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

Presentado al Consejo Directivo como requisito previo a la obtención del título de Ingeniería en Contabilidad y Auditoría.

Aprobado:

Lcd. Cerezo Segovia Wilson, Mcs.
PRESIDENTE DEL TRIBUNAL DE TESIS

Ing. Guzmán Macías María Del Carmen, MSc.
MIEMBRO DEL TRIBUNAL

Ing. Gina Rendón Guerra, MSc.
MIEMBRO DEL TRIBUNAL

LOS RIOS – ECUADOR

AÑO 2016

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por darme vida día a día y por haberme permitido culminar mis estudios en la carrera de Contabilidad y Auditoría.

A mis padres por estar siempre presentes motivándome con una palabra de aliento para que siga adelante en mi formación profesional.

A las personas que siempre han estado a mí alrededor, como los docentes con sus sabios consejos y enseñanzas, Gracias por inculcarnos valores éticos con los cuales podamos ejercer como profesionales de excelencia.

A mi Director de Tesis por su guía, tiempo paciencia y ayuda que me brindó durante el desarrollo y culminación de este proyecto investigativo.

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de investigación a Dios por darme salud y vida, una familia unida con la cual puedo contar siempre, y por las oportunidades que me ha otorgado la vida para desarrollarme profesionalmente siendo una mujer responsable y perseverante para cumplir mis sueños y alcanzar mis metas.

En especial a mi Mamá Edilidad Yoza, Papá Méndez, pilar fundamental en mi vida profesional a mi Tía Ana Yoza, y Esposo Alex Triviño que han estado ahí conmigo brindándome su apoyo incondicional para seguir adelante luchando contra los obstáculos presentados en el día a día, a mi hija Keyla Anahí Triviño Párraga la estrella que un día cayó del cielo para alegrar mis días.

Ketty Párraga

RESUMEN EJECUTIVO

El presente proyecto investigativo se realizó con el propósito de conocer el efecto que tiene la Auditoría de Gestión en el Área de Talento Humano y su incidencia en la Toma de Decisiones del GAD Municipal , San Jacinto de Buena fe año 2014, la institución está encargada de de brindar o prestar servicios a los ciudadanos que residen en este cantón cuyo propósito es mejorar cada día, para la realización se utilizo el método inductivo, deductivo y observación directa los cuales permitieron establecer los hechos de estudio mediante la observación, análisis y clasificación de la información obtenida para llegar a la conclusión del problema planteado, para ello se aplico una encuesta a los funcionarios y una entrevista al personal administrativo del departamento, donde se pudo encontrar las debilidades y fortalezas mediante la aplicación de indicadores de gestión, De los resultados obtenidos durante el proceso de Auditoría se obtuvo un nivel de confianza moderado bajo de 74% y un nivel de riesgo bajo de 26% por ende el nivel de confianza es aceptable, un riesgo inherente bajo del 40%, un riesgo de detección bajo del 10% y un riesgo aceptable de auditoría de 1.92%, esto indica el margen de error del examen realizado al departamento en estudio.

Palabras claves.

Auditoría, gestión, incidencia, talento humano.

ABSTRACT

his research project was carried out with the purpose of knowing the effect that the Management Audit has on the Human Talent Area and its impact on the Decision Making of the Municipal GAD, San Jacinto de Buena Fe, in 2014, the institution is in charge of To provide or provide services to citizens residing in this canton whose purpose is to improve every day, for the realization was used inductive method, deductive and direct observation which allowed establishing the facts of study through observation, analysis and classification of the Information obtained to arrive at the conclusion of the problem raised, for this was applied a survey to the officials and an interview to the administrative staff of the department, where it was possible to find the weaknesses and strengths through the application of management indicators, Of the results obtained during The Audit process achieved a low level of confidence of 74% and a low level of risk of 26%, thus the level of trust is acceptable, an inherent risk of 40%, a low detection risk of 10% and An acceptable audit risk of 1.92%, this indicates the margin of error of the examination made to the department under study.

Keywords.

Audit, management, incidence, human talent.

ÍNDICE GENERAL

Capítulo	Pág.
Portada.....	i
Declaración de Autoría y Cesión de Derecho.....	ii
Certificación de la Culminación del Proyecto de Investigación.....	iii
Certificado de Urkund	iv
Tribunal de proyecto de investigación.....	v
Agradecimiento.....	vi
Dedicatoria.....	vii
Resumen Ejecutivo	viii
Abstrac and keywords.....	ix
Tabla de Contenido.....	x
Tabla de Cuadros.....	xi
Tabla de Tablas.....	xii
Tabla de Figuras.....	xiii
Tabla de Anexos.....	xiv
Dublín.....	xv

CAPÍTULO I CONTEXTUALIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Problema de investigación.....	2
1.1.1. Planteamiento del Problema.....	2
1.1.2 Formulación del Problema.....	3
1.1.3 Sistematización del Problema.....	3
1.2. Objetivos.....	4
1.2.1. Objetivo General.....	4
1.2.2. Objetivos Específicos.....	4
1.3. Justificación.....	4

CAPÍTULO II FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. Marco Conceptual.....	7
2.1.1. Compromiso.....	7
2.1.2. Responsabilidad.....	7
2.1.3. Objetivo.....	7

2.1.4.	Socialización.....	7
2.1.5.	Aprender.....	8
2.1.6.	Comunicación.....	8
2.1.7.	Objetividad.....	8
2.1.8.	Principio de la Ecología	8
2.1.9.	Principios Éticos.....	8
2.2.	Fundamentación Teórica.....	9
2.2.1	Auditoria de Gestión.....	9
2.2.2.	Instrumento para Auditar la Gestión del Talento Humano.....	9
2.2.3	Porque la Auditoría de Gestión.....	10
2.2.4.	Alcance de la Auditoría.....	10
2.2.5.	Evaluación del Desempeño	10
2.2.6.	Importancia de la Autoevaluación de la Auditoría de Gestión.....	11
2.2.7.	Planeación de una Auditoría de Gestión	11
2.2.8.	El control Interno es un Proceso.....	11
2.2.9.	Ejecución de la Auditoría.....	12
2.2.10.	Informe de Control.....	12
2.2.11.	Evidencia de Auditoría.....	13
2.2.11.1	Papeles de Trabajo.....	13
2.2.12.	Fase II. Evaluación del Sistema de Control Interno COSO I.....	13
2.2.12.1.	Actividades de Control.....	14
2.2.12.2.	Información y Comunicación.....	14
2.2.12.3.	Proceso y Metodología de la Auditoría de Gestión.....	14
2.2.13.	Planeación.....	14
2.2.14.	Ejecución.....	15
2.2.14.1.	Medición de Riesgo.....	15
2.2.15.	Fase III. Desarrollo de Hallazgos.....	16
2.2.16.	Fase IV. Comunicación de los Resultados.....	17
2.2.17.	Funcione de la Administración de los Recursos Humanos.....	18
2.2.17.1	Dotación del personal.....	18
2.2.17.2.	El desarrollo del Talento Humano.....	18
2.2.17.3.	Remuneración.....	19
2.2.17.4.	Un modelo de Ética.....	19
2.2.17.2.	Evaluación del Desempeño de los empleados.....	19

2.2.17.3.	Importancia de la Selección de los Funcionarios.....	20
2.2.17.4.	El Proceso de Capacitación.....	20
2.3.	Marco Legal.....	20
2.3.1.	Capítulo III Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal.....	20
2.3.2.	Título V Descentralización y Sistema Nacional de Competencias.....	21
2.3.3.	Constitución de la República, Art. 270.....	21
2.4.	Ley Orgánica del Servicio Público.....	22
2.4.1.	Capítulo II de la Jornada de Trabajo.....	22
2.4.2.	Capítulo Único de los Organismos de la Administración del Talento Humano.....	22
2.5.	Norma de Auditoría Generalmente Aceptadas.....	23
2.6.1	Norma General.....	24
2.6.2	Norma de Ejecución del Trabajo.....	24
2.7.	Contraloría General del Estado.....	25
2.7.1	Comunicación de Hallazgos de Auditoría.....	25
2.7.2	Supervisión del Trabajo de Auditoría Gubernamental.....	26
2.8.	Norma del Informe de Auditoría Gubernamental (I.A.G).....	26
2.8.1.	Informe de Auditoría Gubernamental.....	26
2.8.2	Contenido y Estructura del Informe de Auditoría Gubernamental.....	27
2.8.3.	Convocatoria a la Conferencia Final.....	28
2.8.4.	Presentación del Informe de Auditoría Gubernamental.....	29
2.9.	Obligaciones del Trabajador.....	30
CAPÍTULO III METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....		31
3.1.	Localización.....	32
3.2.	Tipo de Investigación.....	32
3.2.1	Investigación Explicativa.....	32
3.2.2	Investigación Exploratoria.....	32
3.2.3	Investigación Descriptiva.....	32
3.3	Métodos de la Investigación.....	33
3.3.1.	Métodos Analítico – Sintético.....	33
3.3.2.	Métodos Estadístico.....	33
3.3.3.	Métodos de Observación.....	33
3.3.4.	Métodos Bibliográfico.....	33
3.4	Fuente de recopilación de Información.....	34

3.4.1	Fuentes Primarias.....	34
3.4.2	Fuentes Secundarias.....	34
3.5.	Diseño de la Investigación.....	34
3.5.1.	No Experimental.....	34
3.6.	Instrumentos de Investigación.....	34
3.6.1.	Observación.....	35
3.6.2.	Entrevista.....	35
3.6.3	Aplicación de la Encuesta.....	35
3.7.	Tratamiento de los Datos.....	35
3.8.	Talento Humano y Material	36
3.9.	Población y Muestreo.....	36
3.9.1	Población.....	36
3.9.2	Muestra.....	37
3.10.	Creación de una Firma Auditora Ficticia	37
CAPÍTULO IV.....		38
4.1.	Resultados.....	39
4.2.	Discusión.....	136
CAPÍTULO V.....		139
5.1	Conclusiones.....	140
5.2.	Recomendaciones.....	141
CAPÍTULO VI		142
6.1	Bibliografía.....	143
6.2.	Linografía.....	143
CAPÍTULO VII.....		144
7.1	Anexos.....	145

ÍNDICE DE TABLA

N°		Pág.
1.	Clase de género.....	53
2.	Políticas que rigen al GAD.....	54
3.	Evacuación al desempeño de los funcionarios.....	55
4.	Normativa institucional difundida.....	56
5.	Gestión de Talento Humano.....	57
6.	Impartición de capacitaciones a los funcionarios.....	58
7.	Sistema de contratación.....	59
8.	Clima laboral.....	60
9.	Estrategias para mejorar el ambiente laboral.....	61

ÍNDICE DE GRÁFICOS

N°		Pág.
1.	Revisión de una auditoría.....	9
2.	Clase de género.....	53
3.	Políticas que rigen al GAD.....	54
4.	Evacuación al desempeño de los funcionario.....	55
5.	Normativa institucional difundida.....	56
6.	Gestión de Talento Humano.....	57
7.	Impartición de capacitaciones a los funcionarios.....	58
8.	Sistema de contratación.....	59
9.	Clima laboral.....	60
10.	Estrategias para mejorar el ambiente laboral.....	61

ÍNDICE DE ANEXOS

N°		Pág.
1	Formato de encuesta dirigida a los funcionarios.....	148
2	Alcalde del GAD Municipal Realizando Proyectos.....	150
3	Entrevista a la encargada del Departamento de Talento Humano.....	151
4	Encuesta dirigida a los funcionarios del GAD Municipal San Jacinto de Buena Fe.....	152
5	Análisis FODA.....	153
6	ASTRACTO.....	154
7	Resultados del Sistema Urkund.....	155

(DUBLIN CORE) ESQUEMAS DE CODIFICACIÓN

Título	“Auditoría de Gestión al Departamento de Talento Humano y su incidencia en la toma de decisiones del Gobierno Autónomo descentralizado municipal San Jacinto de buena fe, año 2014”			
Autor	Ketty Alexandra Párraga Yoza			
Palabras Claves	Auditoria	Gestión	Incidencia	Talento humano
Fecha de Publicación	30-Marzo-15			
Editorial	Los Ríos: Buena fe, 2015.			
Resumen	<p>El presente proyecto investigativo se realizó con el propósito de conocer el efecto que tiene la Auditoría de Gestión en el Área de Talento Humano y su incidencia en la Toma de Decisiones del GAD Municipal , San Jacinto de Buena fe año 2014, la institución está encargada de de brindar o prestar servicios a los ciudadanos que residen en este cantón cuyo propósito es mejorar cada día, para la realización se utilizo el método inductivo, deductivo y observación directa los cuales permitieron establecer los hechos de estudio mediante la observación, análisis y clasificación de la información obtenida para llegar a la conclusión del problema planteado, para ello se aplico una encuesta a los funcionarios y una entrevista al personal administrativo del departamento, donde se pudo encontrar las debilidades y fortalezas mediante la aplicación de indicadores de gestión, De los resultados obtenidos durante el proceso de Auditoría se obtuvo un nivel de confianza moderado bajo de 74% y un nivel de riesgo bajo de 26% por ende el nivel de confianza es aceptable, un riesgo inherente bajo del 40%, un riesgo de detección bajo del 10% y un riesgo aceptable de auditoría de 1.92%, esto indica el margen de error del examen realizado al departamento en estudio.</p> <p>his research project was carried out with the purpose of knowing the effect that the Management Audit has on the Human Talent Area and its impact on the Decision Making of the Municipal GAD, San Jacinto de Buena Fe, in 2014, the institution is in charge of To provide or provide services to citizens residing in this canton whose purpose is to improve every day, for the realization was used inductive method, deductive and direct observation which allowed establishing the facts of study through observation, analysis and classification of the Information obtained to arrive at the conclusion of the problem raised, for this was applied a survey to the officials and an interview to the administrative staff of the department, where it was possible to find the weaknesses and strengths through the application of management indicators, Of the results obtained during The Audit process achieved a low level of confidence of 74% and a low level of risk of 26%, thus the level of trust is acceptable, an inherent risk of 40%, a low detection risk of 10% and An acceptable audit risk of 1.92%, this indicates the margin of error of the examination made to the department under study.</p>			
Descripción	178 hojas : dimensiones, 29 x 21 cm + CD-ROM 6162			
URI:	http://biblioteca.uteq.edu.ec			

INTRODUCCIÓN

La Auditoría de Gestión consiste en analizar el proceso mediante el cual la institución asegura la obtención de los recursos y el empleo eficaz y eficiente del cumplimiento de sus objetivos. Además, se evaluó a través de indicadores de gestión la eficiencia, eficacia, efectividad y excelencia de las operaciones realizadas, lo cual permitió emitir un informe de los hallazgos encontrados, junto con recomendaciones que ayudó al mejoramiento de la institución en la toma de decisiones.

Actualmente, vivimos en mundo competitivo por lo que el ser humano debe ser capaz de asumir nuevos retos, y estar preparado para los constantes cambios, por lo que es crucial contar con una gestión adecuada, que permita alcanzar las metas y objetivos planteados. Los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales requiere administrar y gestionar al talento humano dando atención prioritaria al mejoramiento de su calidad, con el fin de satisfacer la demanda ciudadana con el menor costo posible, en cuanto a tiempo y recursos materiales.

El Gobierno Autónomo Descentralizado San Jacinto de Buena Fe, es un organismo público que brinda servicios a todos los ciudadanos de la comunidad, cumpliendo con las leyes normas y reglamento vigentes en el Ecuador las cuales regulan a la institución pública.

Este trabajo investigativo, aplicado al Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Jacinto de Buena Fe, se encuentra estructurado por capítulos que se presentan a continuación:

Primer capítulo, describe el marco contextual de la investigación, el cual está conformado por la introducción, problematización, y justificación del trabajo realizado, los objetivos planteados.

Segundo capítulo, Detalla el marco referencial del proyecto a investigar, como también encontraremos la fundamentación conceptual, el marco legal, que fueron utilizados para este desarrollo.

Tercer capítulo, Detalla la metodología el tratamiento de los datos y los métodos que fueron aplicados dentro de la investigación,

Cuarto capítulo, Marcaran los resultados que se realizaron durante el tiempo de la ejecución de la Auditoría de Gestión, de acuerdo a la discusión de los resultados se podrá realizar la comparación obtenida de este proyecto.

Quinto capítulo, Las Conclusiones y recomendaciones serán la finalización del trabajo, y este será basado en los objetivos planteados y resultados alcanzados.

Sexto capítulo, Detallara el apartado bibliográfico utilizado para la culminación del proyecto investigativo.

Séptimo capítulo, Los anexos serán como evidencia del trabajo realizado.

CAPÍTULO I
CONTEXTUALIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Problema de Investigación.

1.1.1. Planteamiento del problema

La Auditoría de Gestión en el mundo surgió a partir de las necesidades de medir y cuantificar los logros alcanzados, permitiendo de manera efectiva llevar un orden de los recursos de las instituciones logrando un mejor desempeño, por lo que es indispensable contar con un talento humano eficiente y eficaz, que permita alcanzar los objetivos y metas planteados en un periodo determinado,

En el Ecuador el talento humano, cada vez se vuelve más deficiente, por lo que es necesario que las instituciones mejoren la gestión de este recurso utilizando herramientas de medición que permitan conocer el nivel de cumplimiento de las normas reguladoras, el ambiente en el que se desenvuelven, y de qué forma afecta a la productividad, permitiendo de esta manera adoptar medidas correctivas que ayuden al mejoramiento de las instituciones

En el Cantón Buena Fe, el Gobierno Autónomo Descentralizado de San Jacinto planifica, organiza, dirige y controla la ejecución de obras y prestación de servicios, forjando un ambiente de responsabilidad y eficacia institucional y ciudadana, ayudando al desarrollo sustentable y el buen vivir de sus habitantes, contando con un talento humano que ejerza las funciones de manera eficiente, logrando el cumplimiento de los objetivos establecidos por la institución.

Diagnóstico (causas, efecto)

En el Cantón Buena Fe se encuentra ubicado, el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Jacinto de Buena Fe, contando con una adecuada estructura organizacional

En el cual existen ciertos inconvenientes como es el **inadecuado ambiente laboral**, ocasionando un bajo rendimiento en sus funciones, otro de los problemas suscitados es

que en el Gobierno Autónomo Descentralizado San Jacinto de Buena Fe, existe un grado de incumplimiento de los objetivos establecidos lo cual incide en la eficiente ejecución de sus funciones, disminuyendo los niveles de satisfacción de los usuarios externos.

Pronostico

El inadecuado clima laboral ocasiona incumplimiento de los objetivos establecidos, como también el desconocimiento de la normativa impide el cumplimiento de las funciones.

1.1.2 Formulación del problema

En el Departamento de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Jacinto de Buena Fe, se presentan varios componentes que inciden negativamente en la gestión de su talento humano, por lo anteriormente expuesto se plantea como pregunta general de investigación lo siguiente:

¿Cómo incide el ambiente laboral y los niveles de cumplimiento en la calidad de la gestión del Departamento de Talento Humano en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de San Jacinto de Buena Fe, año 2014?

1.1.3. Sistematización del problema

¿Qué estrategia utiliza la institución para mejorar el ambiente laboral?

¿Cuál es el nivel de cumplimiento de la normativa institucional?

¿Cuál es el nivel de eficiencia, en el desempeño del área auditada?

1.2. OBJETIVOS

1.2.1. Objetivo General

Ejecutar una Auditoria de Gestión al Departamento de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Jacinto de Buena Fe conociendo la calidad, de sus funciones operativas en el año 2014.

1.2.2. Objetivo Específico

- Analizar las estrategias que utiliza la institución para mejorar el ambiente laboral.
- Evaluar el grado de cumplimiento de la normativa institucional a través del coso I
- Medir el nivel de eficiencia, en el desempeño de las actividades del personal de la institución.

1.3. Justificación

En las nuevas tendencias que exige el Gobierno de la República del Ecuador, a las instituciones públicas deben de contar con un Talento Humano que constituirá, el elemento fundamental, para el cumplimiento de sus objetivos aportando al mejoramiento de la gestión en las instituciones.

El crecimiento del Gobierno Autónomo Descentralizado San Jacinto de Buena Fe en los últimos años, ha evolucionado logrando un crecimiento cuya finalidad es lograr brindar un servicio de calidad a todos los ciudadanos que conforma el cantón buena fe y sus alrededores.

El presente proyecto de investigación se lo realiza basado en el entorno cambiante que tiene nuestra sociedad, la cual exige ser profesionales competitivos dando un significativo aporte al ambiente académico así como al sector laboral, logrando una vinculación de carácter profesional que contribuirá al desarrollo organizacional del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Jacinto de Buena Fe. Por lo tanto, el crecimiento de la demanda ciudadana de seguridad se hace sentir en los municipios por ser la persona jurídica, de carácter público más inmediato a los individuos y grupos sociales de carácter local, debido a que las instituciones públicas están en una profunda transformación en el ámbito, social cultural y tecnológico.

CAPÍTULO II
FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. Marco Conceptual

2.1.1. Compromiso

“Comprometerse va más allá de cumplir con una obligación, es poner en juego la habilidad de las personas para sacar a flote todo aquello que se le ha determinado” (Rincón, 2011, pág. 100).

2.1.2. Responsabilidad

“La responsabilidad es una obligación, ya sea moral o incluso legal, de cumplir con lo que una persona se ha comprometido, este valor significa efectuar en el tiempo adecuado y con calidad los compromisos adquiridos (Rincón, 2011, pág. 100).

2.1.3. Objetividad

“La objetividad es el valor de ver el mundo como es no como quieren que sea, hay que entender que cada persona es una mezcla de conocimiento, experiencias e aprendizajes; y todos estos pueden conllevar a la percepción de alguna situación errada” (Rincón, 2011, pág. 100).

2.1.4. Sociabilidad

“Este valor es el camino para mejorar la capacidad de comunicación y de adaptación en los ambientes más diversos” (Rincón, 2011, pág. 100).

2.1.4. Aprender

“Es el valor que ayuda a las personas a descubrir la importancia de adquirir conocimientos a través del estudio y la reflexión de las experiencias diarias” (Rincón, 2011, pág. 100).

2.1.5. Comunicación

“Este valor es indispensable para mantener buenas relaciones laborables, ayuda a intercambiar de una manera muy afectiva pensamientos e ideas, logrando armonía” (Rincón, 2011, pág. 101).

2.1.6. Objetividad

“Es uno de los principios contables que determina que las transacciones debe ser claras y transparente las cuales deberán ser registradas y guardar constancia para respaldar la transacción ejecutada” (Balc, 2014, pág. 57).

2.1.7. Principio de la Ecología

“La tendencia a proteger el ambiente es un asunto que está en la agenda de todos los días. Los fenómenos como la globalización, la han puesto sobre el tapete. De hecho en la mayoría de los países sus gobiernos promulgan cada vez más leyes y reglamentos con medidas estrictas y disciplinarias en busca de la protección y preservación de los ecosistema” (Maldonado, 2011, pág. 25).

2.1.8. Principios Éticos

“Un buen marco ético gubernamental está fundamentado en el principio de que el servicio público es un cargo o responsabilidad pública; suministra alguna confianza de que las decisiones se toman parcial y objetivamente y el interés del público” (Maldonado, 2011, pág. 24).

2.2 Marco Referencial

2.2.1. Auditoría de Gestión

“ es un examen independiente con el fin de proveer a la legislatura una evaluación e informe sobre la marcha en que los administradores de las entidades y dependencias del estado han descargado sus reponsanilidades de administrar los programas del estado de manera fiel, eficientey efectiva”. (Maldonado, 2011, pág. 18)

Gráfico N° 1 REVISIÓN DE UNA AUDITORÍA



Creación: El autor

“Auditoría de gestión y desempeño” dan énfasis a la medida de la calidad de los productos y servicios gubernamentales, comparten la opinion de que los funcionarios gubernamentales deben dar seguridad a los contribuyentes de que los fondos públicos son utilizados con criterios de economía, eficiencia, y eficacia. (Maldonado, 2011, pág. 18)

2.2.2. Instrumentos para Auditar la Gestión del Talento Humano

Algunas veces cuando se habla de control, se asocia esta palabra a algún aspecto negativo; pues se interpreta como restricción, coerción, delimitación o inhibición. Sin embargo, el cometido principal del control es asegurar que los resultados se ajustan, tanto como sea

posible, a los objetivos previstos. Esta premisa está presente en las más actuales filosofías, políticas, estrategias y herramientas empresariales. La creación de nuevas estructuras de dirección cada vez más flexibles y descentralizadas, sistemas de calidad total, las nuevas formas de organización de la producción, entre otras refuerzan el control como actividad de gestión, es decir, el control de todas las funciones o procesos empresariales (**Guzman , 2010, pág. 57**).

2.2.3. Por qué la Auditoría de Gestión

Sotomayor (2010) menciona que el levantamiento fue en base a la poca satisfacción en el ámbito de la auditoría, debido a que se alcanzó conocer los exámenes por departamentos que puedan solicitar la atención ya sea financiero o de otro tipo, la acción es estimada ya sea en el sector público como en el privado. Siempre resaltando su eficiencia y eficacia como un instrumento al realizar los controles (**pág. 30**).

Sotomayor (2010) define que en la parte público ha estado evolucionado en diversos departamentos sus controles, los mismos que servirán a su mayor rendimiento los cuales se dispondrán para afirmar logrando optimizarlos recursos, los cuales han sido puestos para brindar , claridad y transparencia en toda sus administraciones, logrando el beneficio razonable del gobierno (**pág. 30**).

2.2.4. Alcance de la auditoría

“Es la ejecución de exámenes estructurados de programas, organizaciones, actividades, o segmentos, de una entidad pública o privada” (**Maldonado, 2011, pág. 18**).

2.2.5. Evaluación del desempeño

Sotomayor (2010) menciona que el desempeño del talento humano es conocer los puntos básicos, debido a la consistencia de tener establecida una visión clara de los niveles que se van perfeccionando todas las actividades previstas, de la misma manera que las

habilidades, aportando a las mejoras del equipo de personas que realizan sus funciones (pág. 32).

2.2.6. Importancia de la autoevaluación de la auditoría de gestión

Maldonado (2011) menciona que desde la alta dirección se debe promover la autoevaluación del control interno y los empleados deberán considerar la forma en que sus responsabilidades de control se están llevando a cabo lamentablemente no hay una cultura de control, y más todavía en el sector público. Entonces hay una actitud consiente, propia de cada persona respecto al control, que ante una falta de cultura en este tema se dan actitudes de rechazo, de allí la necesidad de ir creando en el hogar, la escuela y las entidades una cultura de control para superar concepciones erradas, deformadas, persecutorias y respectivas respecto al control (pag.52).

2.2.7. Planeación de una Auditoría de Gestión

Rincón (2011) menciona que en esta fase, el auditor pone en claro la administración como un todo y trata de estar al tanto de la gestión, como también de su sistema y/o modelo del mismo, el cual facilitará un examen general y una apropiada planeación de la auditoría (pág.61).

Después de identificar globalmente las áreas y de reconocer factores significativos para el examen, **Rincón (2011)** afirma que el auditor debe realizar una investigación inicial sobre los aspectos selectos, esta se forma con mayor complemento que en el análisis general, la investigación precedente permite enfocar el o los programas de auditoría, y abarca aspectos significativos (pág.62).

2.2.8 El control interno es un proceso

Maldonado (2011) define que “el control no debe considerarse como un sistema aislado, temporal y ajeno a las demás fases de la administración (planificación, organización y

dirección, coordinación y obviamente el control y evaluación). El control interno no es un elemento añadido si no incorporado a los procesos, que pueden incidir en la consecución de los objetivos y apoyar las iniciativas de calidad a la vez que repercute en la obtención de costos y tiempo de respuestas (pág. 52).

2.2.9. Ejecución de la Auditoría

Rincón (2011) Define que durante este ciclo, se ejecuta lo planeado en la etapa anterior, iniciando con los procesos difíciles, luego los demás aspectos importantes y por últimos aquellos pertenecidos con el proceso productivo, de forma que pueda edificar una realidad concluyente debidamente apoyada así que el auditor examina los datos y expresa su juicio acerca de cada asunto (pág.65).

“Durante la ejecución de la auditoría, discute sus terminaciones con el personal relacionado, esto le da confianza con respecto a sus hallazgos y credibilidad a su trabajo” (Rincón, 2011, pág. 65).

2.2.10. Informe de control

“Define que el informe de auditoría es el producto final del trabajo de auditoría. No existe una forma específica para los informes de auditoría de gestión, pero totalmente el informe comienza con un extracto de hallazgos y recomendaciones” (Rincón, 2011, pág. 66).

Rincón (2011) este también resalta los logros de la gerencia, jefe de área, contador, como de todos aquellos que directa o indirectamente están relacionados con el departamento de talento humano, así como las prohibiciones con las cuales la empresa ha estado funcionando, especialmente bajo la gestión de la medición de los niveles de eficiencia(pág.66).

2.2.11. Evidencia de Auditoría

Fernández, et al (2010) menciona que a partir de este momento la auditoría debe desarrollarse según el programa establecido previamente utilizando los documentos de referencia el programa y el plan de auditoría, el auditor examinará el sistema auditado con la colaboración de los auditados y reunirá todos los informes que le permitan evaluar y detectar las desviaciones, lo cual siempre que sea posible es conveniente hacerlo junto con el auditado.(pág.24)

2.2.11. Papeles de trabajo

Los papeles de trabajo sirven para registrar los universos de juicios específicos que se utilizan para acumular evidencias necesarias que sea la base para fundamentar la opinión o dictamen que emite el auditor, podemos decir que los papeles de trabajo son el conjunto de cédulas en las que el auditor retira los datos y la información requerida de la entidad que será examinada (**Maldonado, 2011, pág. 55**).

2.2.12 Fase II. Evaluación del Sistema de Control Interno COSO I

Pueden aplicarse cuestionario de control interno pero orientado a valorar las cuestiones administrativos (Maldonado, 2011) el auditor debe alejarse de los cuestionarios utilizados en la auditoria o examen especiales con orientación financiera, porque el objetivo de la auditoria es totalmente diferente. Las hojas narrativas son herramientas válidas las cuales permiten evaluar el control interno y el auditor interno está familiarizado con estas metodologías (**Pág. 48**).

Maldonado (2011) menciona que el propósito de implementar los controles internos de esta manera ayudará a detectar, en el plazo determinado, cualquier desviación que pudiera darse de acuerdo a los objetivos de rentabilidad que hayan sido establecidos en la institución. Logrando fomentar la eficiencia, reduce el riesgo de pérdida de valor de los activos y ayudan a garantizar la fiabilidad de los estados financieros y el cumplimiento de las leyes y normativas vigentes (**Pág. 48**).

El control interno consta de cinco componentes relacionados entre sí:

Evaluación de Riesgos

“Es uno de los pasos que se utilizan las instituciones para conocer los riesgos que puedan asecharla así podrá enfrentarlos de manera rápida veraz y eficiente al permitir debilitar el impacto que pertinente” (Maldonado, 2011, pág. 56).

2.2.12.1. Actividades de Control

“Son ejecutadas en los niveles de la organización institucional comprendiendo el conocimiento de políticas normativas establecidas estos riesgos son presentados a la entidad” (Maldonado, 2011, pág. 56).

2.2.12.2. Información y Comunicación

“Las entidades destacan la importancia de solicitar un sistema de información gerencial para la buena toma de decisiones por departamentos y así ayuda al mejoramiento de la misma.” (Maldonado, 2011, pág. 56).

2.2.12.3. Proceso y metodología de la auditoría de gestión

“Este proceso no está alejado de un proceso normal de auditoría debido a que cada examen de auditoría cumple con el siguiente proceso” (Rincón, 2011, pág. 102).

2.2.13. Planeación

En esta etapa el auditor investiga el proceso productivo como un todo y trata de conocer el comportamiento de la gestión en las entidades, como también su control interno y administración el cual proporcionará un análisis general y una adecuada planeación de la auditoria, esta investigación preliminar guía al auditor hacia las áreas o procesos que requieren examen desde la perspectiva de la gestión que sería de interés para los encargados de los departamentos (Rincón, 2011, pág. 102).

2.2.14. Ejecución

Durante esta fase corresponde realizar lo planeado en la fase anterior, se debe mantener el orden en la ejecución en el trabajo de auditoría concebido, iniciando con los procesos críticos hechos relevantes y justificativos, para seguir con los demás, los que estén relacionados con cada uno de los departamentos (Rincón, 2011, pág. 103).

2.2.14.1. Medición de Riesgo

El riesgo de auditoría está mezclado por diversos hechos que, han sido realizados o encontrados de forma apartada, de esta manera se puede valorar el grado de riesgo de manera positiva, ayudando a establecer la confiabilidad de este trabajo.

- ✓ **Reducir a un grado aceptable.** El cálculo de riesgo proporcionado en esta fase se mencionara a continuación.
- ✓ **Riesgo Inherente:** Este riesgo es de que puede ocurrir o no por lo eso estará fuera de los demás controles, este sirve para tomar decisiones de suprimir o quitar debido a que esto le pertenece a la institución a investigar.
- ✓ **Riesgo de Control:** Muestra que ha sido diseñado para la aplicación de procesos de control a emplearse por la institución cumpliendo con los objetivos planteados cuyo fin es evitar que la entidad cometa errores que no puedan repararse oportunamente.
- ✓ **Riesgo de Detección:** este riesgo puede ser controlado por el auditor de acuerdo a las falencias que encuentre esto y sean reflejadas en el ordenamiento de auditoría. (pág. 103).

2.2.15. Fase III. Desarrollo de Hallazgos

“Menciona que la parte más compleja y extensa es esta, debido a que se analizará minuciosamente el departamento a investigar, también la aplicación del cuestionario de

Control Interno, esta fase de la auditoria es complementada con los papeles de trabajo a mencionar ” (Maldonado, 2011, pág. 105).

Hallazgos de Auditoría.- Los hallazgos de Auditoría serán representados por apartados, y cada uno constituirá de las siguientes propiedades.

- ✓ **Condición:** Es la actualidad el auditor realiza las actividades transacciones dando un nivel acertado de aceptación
- ✓ **Criterio:** especifica la normativa con la que el auditor ejerce el cálculo de cómo se encuentra como está valorado.
- ✓ **Causa:** Razón por la que se ha producido la desorientación conociendo el área crítica y está relacionado con lo que sucedió en la condición.
- ✓ **Efecto:** Refleja el resultado real de los hechos encontrados, ya sea falta de dinero o carencia de eficiencia en el desempeño del talento humano (pág. 105).

A continuación las atribuciones que contendrá el informe de auditoría.

- ✓ **Programa Específico de la Auditoría.-**Abarca las actividades procesos que se realizaran de acuerdo a los fenómenos encontrados.
- ✓ **Indicadores de Gestión.-** estos muestran la información como los procesos serán ejecutados, a continuación se presentaran los indicadores de Gestión.
- ✓ **Eficiencia:** Utilizada para evaluar la ejecución de las metas de manera eficiente analizando los recursos que se utilizan para la ejecución de las metas programadas.
- ✓ **Eficacia:** esta se determina de forma cuantitativa, analizando lo alcanzado en el tiempo establecido.

- ✓ **Ética:** Está basada en realizar una observación de la conducta de los funcionarios que laboran para la institución.
- ✓ **Economía:** se realiza el cumplimiento de todo lo utilizado para el departamento a investigar así (**pág. 105**).

2.2.16 Fase IV. Comunicación de los Resultados

Maldonado (2011) menciona que en este capítulo se presentaran los resultados de la auditoria , lo que se encontró en la institución y lo que el auditor presentará en la reunión de cierre de trabajo(**pág. 189**)

- 1. Realización de la caratula:** se establece el nombre de la entidad, con letras grandes el título informe de auditoría de gestión, y el tiempo establecido
- 2. Título del informe de Auditoría:** transmitirá un mensaje clara y preciso aprovechando la Auditoria de Gestión
- 3. Carta del informe a presentar:** contempla cuyo objetivo de la Auditoría, es brindar un servicio a la institución, evaluando el departamento mostrando que el trabajo se ha realizado de acuerdo a la normativa de auditoría establecida.
- 4. Presentación del Información introductoria:** Este capítulo se mostrará los antecedentes de la institución observando, el alcance y objetivo que tiene la misma
- 5. Resultados específicos por componentes examinados:** se describen los hallazgos encontrados la opinión del autor, y las recomendaciones presentadas para la mejora de la entidad

“todo esto será presentado en un informe detallando para el cliente analizando el criterio del auditor” (**Maldonado, 2011, pág. 189**).

2.2.17 Funciones de la administración de los Talentos Humanos

Wayne (2010) define que quienes avisan en la administración del talento humano se desenvuelven bien, mediante métodos que serán implementados para el buen desarrollo, controlando las cinco áreas de manera eficaz; empleando una rotación de los empleados, ayudando al mejoramiento de las relaciones profesionales y con los empleados. A continuación se presentara lo siguientes: **(pág. 5)**

2.2.18 Dotación del personal

“Menciona que la dotación de los empleados es la misma que organiza su permanencia en la cantidad de funcionarios con diversas habilidades y destrezas que necesitará la institución para el buen funcionamiento y la organización correcta en el tiempo indicado” **(Wayne, 2010, pág. 5).**

“El análisis de todos los puestos de trabajo son es un proceso con el fin de conocer su desempeño profesional y sus diversas habilidades en la aplicación de los conocimientos en un puesto a ejercer dentro de la entidad ” **(Wayne, 2010, pág. 5)**

2.1.19 El desarrollo de los talento humano

Wayne (2010) menciona que es una ocupación con un carácter preciso y esencial para la buena administración de todos los talento humano a emplear en la institución , para el desarrollo de una planeación de manera ordenada para la evaluación del trabajo, cuyo propósito de las capacitaciones es brindar al personal conocimientos que puedan ser aplicados. De forma eficiente su puesto **(pág. 6).**

2.2.20 Remuneración

Wayne (2010) define que este vocablo que se ha utilizado, no es mas que los premios que se pueden brindar a los empleados por la calidad de sus servicios prestados , mencionando que la administración se mantiene atareada debido a el pago justo de los días que son laborados, los funcionarios de acuerdo a un tiempo estipulado cuentan con un sistema de remuneración bastante óptimo con estímulos equitativos por su buen desempeño al ayudar a cumplir las metas alcanzadas dentro de la institución(**pág. 31**).

2.2.21 Un modelo de ética

Wayne (2010) señala que la ética trata acerca de conocer si el comportamiento es bueno o a su vez erróneo, en caso que fuera malo debería de mejorar de manera veraz. Porque la ética es una conducta moral lo cual rige a todo ser humano, todos los cargos y puestos asignados deben de ejercer y tomar decisiones debido a sus principios éticos que han sido inculcados en su vida moral y profesional (**pág. 31**).

2.2.21.1 Código de ética

“Para que toda institución tenga progreso el personal a contratarse debe de ejercer principios éticos en la actualidad los estudiantes que cuentan con un trabajo creen que el liderazgo es buscar la institución correcta para recién aplicar en ella” (**Wayne, 2010, pág. 32**).

2.2.21.2 Evaluación de los empleados

Maldonado, (2011) define que es necesarriamente los procesos de selección se deben actualizar para no perder el nivel competitivo, ni retrasarce a la tecnologia que se presenta hoy en dias, ademas debe estar conciente que los empleados son el recurso más importante para la empresa, si no se encuentran debidamente capacitados ni ubicados en sus puestos

de trabajo, esto representaría costos muy altos para la empresa y la pérdida de eficiencia en cuanto a los resultados que se esperan(pág. 257).

2.2.21.3. Importancia de la selección de los funcionarios

“La selección del personal es un proceso en el cual ayudará para la determinación de las personas que aplicarán a la determinación del personal idóneo, conociendo las personas que apliquen o se destaquen mejor en un cargo determinado” (Wayne, 2010, pág. 94).

2.2.21.4. El proceso de capacitación

Dessler & Varela (2011) sugiere que la formación se describe los métodos o procesos que serán aplicados a los empleados de la institución tanto los nuevos como los actuales así pondrán desarrollar sus habilidades y destrezas con capacitación y profesionalismo para el cumplimiento de sus actividades (pág. 185).

2.3. Marco Legal

2.3.1. Capítulo III Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal

Sección Primera Naturaleza Jurídica, Sede y Funciones:

Art. 53.- Naturaleza jurídica.- Los gobiernos autónomos descentralizados municipales son personas jurídicas de derecho público, con autonomía política, administrativa y financiera. Estarán integrados por las funciones de participación ciudadana; legislación y fiscalización; y, ejecutiva previstas en este Código, para el ejercicio de las funciones y competencias que le corresponden (Baquero, 2010).

Art. 102.- Financiamiento.- El gobierno central asignará, con cargo al presupuesto general del Estado, recursos destinados a financiar los procesos de formulación, conformación, institucionalización, implementación, consultas, fusiones de las circunscripciones territoriales indígenas, afro ecuatoriano y montubio que incluye estudios, censos, socializaciones y contrataciones para hacer efectivo lo que al respecto se prevé en la Constitución y en este Código **Baquero, (2010).**

2.3.2. Título V Descentralización y Sistema Nacional de Competencias

Art. 107.- Recursos.-La transferencia de las competencias irá acompañada de los talentos humanos y recursos financieros, materiales y tecnológicos correspondientes, los cuales, en ningún caso, podrán ser inferiores a los que destina el gobierno central para el ejercicio de dichas competencias **Baquero, (2010).**

2.3.3. Constitución de la República del Ecuador, Arts. 270

Art. 164.- Criterios.- Las finanzas públicas en todos los niveles de gobierno, se conducirán de forma sostenible, responsable y transparente a fin de alcanzar el buen vivir de la población, procurando la estabilidad económica. Los gobiernos autónomos descentralizados observarán reglas fiscales sobre el manejo de los recursos públicos, de endeudamiento y de la cooperación, de acuerdo con la ley que regule las finanzas públicas e incorporarán procedimientos eficaces que garanticen la rendición de cuentas ante la ciudadanía sobre el uso y manejo de los recursos financieros **Baquero,(2010).**

2.4. Ley Orgánica del Servicio Público

2.4.1. Capítulo II de la Jornada de Trabajo.-

Sección 1a. De la jornada y horario de trabajo Art. 24.- Duración de la jornada de trabajo.- La jornada de trabajo en las instituciones señaladas en el artículo 3 de la LOSEP, será de ocho horas diarias durante los cinco días de cada semana, con cuarenta horas semanales. Si

por la misión que cumpla la institución o sus servidores no pudieren sujetarse a la jornada ordinaria, y se requiera de jornadas, horarios o turnos diferentes o especiales, de conformidad con el literal b) del artículo 25 de la LOSEP, se establecerán jornadas especiales Reglamento del Servicio Público, (2011).

Reglamento ley de servicios públicos. Recuperado el 28 de octubre de 2015

Sección 2a. De las Sanciones Art. 80.-

Sanciones Disciplinarias.- Todas las sanciones disciplinarias determinadas en el artículo 43 de la LOSEP, serán impuestas por la autoridad nominadora o su delegado, y ejecutadas por la UATH, previo el cumplimiento del procedimiento establecido en este Reglamento General Reglamentos de servicios públicos (2011).

Reglamento ley de servicios públicos. Recuperado el 28 de octubre de 2015

2.4.2. Capítulo Único de los Organismos de Administración del Talento Humano y Remuneración

Art. 120.- Estructura de la gestión de las Unidades de Administración del Talento Humano - UATH.- Las UATH estructurarán su gestión mediante la conformación de procesos y estarán integradas básicamente por:

- a) Calidad del servicio, atención al usuario y de la gestión institucional, en el ámbito de sus atribuciones y competencias
- b) Manejo técnico del talento humano
- c) Administración del talento humano, remuneraciones e ingresos complementarios

Reglamento del Servicio Público, (2011).

Reglamento ley de servicios públicos. Recuperado el 28 de octubre de 2015 de

2.5. Norma de Auditoría Generalmente Aceptadas (NAGAS)

Son los principios fundamentales de auditoría a los que deben enmarcarse su desempeño los auditores durante el proceso de la auditoría. El cumplimiento de estas normas garantiza la calidad del trabajo profesional del auditor. Las NAGAS, tiene su origen en los Boletines (Statement on Auditing Standards-SAS) emitidos por el Comité de Auditoría del Instituto Americano de Contadores Públicos de los Estados Unidos de Norteamérica en el año 1948.

Por lo tanto, estas normas son de observación obligatoria para los Contadores Públicos que ejercen la Auditoría en nuestro país, por cuanto además les servirá como parámetro de medición de su actuación profesional y para los estudiantes como guías orientadoras de conducta por donde tendrán que caminar cuando sean profesionales. Clasificación De Las NAGAS En la actualidad las NAGAS son 10 y se clasifican en tres grupos que son:

1. Normas Generales o Personales.
2. Normas de Ejecución del Trabajo
3. Normas de Emisión del Informe.

2.6.1. Normas Generales

Se refiere a la cualidad que el auditor debe tener para poder asumir el trabajo de Auditoría.

- ✓ **Entrenamiento y capacidad profesional:** La Auditoría debe ser efectuada por personal que tiene el entrenamiento técnico y pericia como Auditor".
- ✓ **Independencia:** En todos los asuntos relacionados con la Auditoría, el auditor debe mantener independencia de criterio".
- ✓ **Cuidado o esmero profesional:** “ Debe ejercerse el esmero profesional en la ejecución de la Auditoría y en la preparación del dictamen".

2.6.2. Normas de Ejecución del Trabajo:

Estas normas son más específicas y regulan la forma del trabajo del auditor durante el desarrollo de la Auditoría en sus diferentes fases (Normas Auditoría Generalmente Aceptadas, 2012).

- ✓ **Planeamiento y Supervisión:** "La Auditoría debe ser planificada apropiadamente y el trabajo de los asistentes del auditor, si los hay, debe ser debidamente supervisado" (Normas Auditoría Generalmente Aceptadas, 2012).

- ✓ **Estudio y Evaluación del Control Interno:** Debe estudiarse y evaluarse apropiadamente la estructura del control interno como base para establecer el grado de confianza que merece, y consecuentemente, para determinar la naturaleza, el alcance y la oportunidad de los procedimientos de Auditoría" (Normas Auditoría Generalmente Aceptadas, 2012).

- ✓ **Evidencia Suficiente y Competente:** "Debe obtenerse evidencia competente y suficiente, mediante la inspección, observación, indagación y confirmación para proveer una base razonable que permita la expresión de una opinión sobre los estados financieros sujetos a la Auditoría" Normas Auditoría Generalmente Aceptadas(2012).

Opinión del Auditor: "La opinión debe contener la palabra de una opinión sobre los estados financieros tomados en su integridad, o la aseveración de que no puede expresarse una opinión. En este último caso, deben indicarse las razones que lo impiden. En todos los casos, en que el nombre de un auditor esté asociado con estados financieros el dictamen debe contener una indicación clara de la naturaleza de la Auditoría, y el grado de responsabilidad que está tomando" Normas Auditoría Generalmente Aceptadas(2012).

2.7. Contraloría General del Estado

2.7.1 Comunicación de Hallazgos de Auditoría

Código: EAG – 09

Durante el proceso de auditoría, tan pronto como se haya concluido el estudio y análisis de una actividad o componente el supervisor y el jefe de equipo deben comunicar el contenido de los hallazgos a las personas que tengan relación con los mismos, estén o no prestando servicios en la entidad examinada, a fin de que presenten sus aclaraciones o comentarios sustentados documentadamente para su evaluación y consideración en el informe.

Para los efectos de esta norma, los hallazgos de auditoría se refieren a posibles deficiencias o irregularidades identificadas como resultado de la aplicación de procedimientos de auditoría. Los resultados de las actividades de control realizadas, serán analizados únicamente con las personas involucradas en los hechos examinados y con las autoridades de la entidad Contraloría general del estado,(2011).

Contraloría general del estado Recuperado el 10 de Noviembre del 2015 de

2.7.2. Supervisión del Trabajo de Auditoría Gubernamental

Código: EAG – 10

“LA SUPERVISION EN LA AUDITORÍA GUBERNAMENTAL GARANTIZA LA CALIDAD DEL TRABAJO” El Trabajo realizado será supervisado en forma sistemática y oportuna durante el proceso de la auditoría para asegurar su calidad y cumplir los objetivos propuestos. 41 La supervisión es un proceso técnico, que consiste en dirigir y controlar la auditoría desde su inicio hasta la aprobación del informe por el nivel de supervisión en una unidad administrativa de control, se aplicará en la planificación, ejecución y elaboración del informe de auditoría y se dejará evidencia de la labor de supervisión desarrollada que permita establecer la oportunidad y el aporte técnico al trabajo de auditoría. El Jefe de Equipo y el Supervisor tendrán la responsabilidad de cerciorarse que el personal encargado de efectuar la auditoría reciba la orientación que garantice la ejecución correcta del trabajo,

el logro de los objetivos y la debida asistencia técnica y entrenamiento Contraloría general del estado,(2011).

2.8. Norma del informe de Auditoría Gubernamental (I.A.G)

2.8.1 INFORME DE AUDITORÍA GUBERNAMENTAL

CÓDIGO: I.A.G – 01

Al completar el proceso de la auditoría se presentará un informe escrito que contenga comentarios, conclusiones y recomendaciones sobre los hallazgos de importancia que fueron examinados, y sobre las opiniones pertinentes de los funcionarios y otros hechos o circunstancias relevantes que tengan relación con la auditoría o examen 43 especial. Para la comprensión integral del documento el informe debe ser objetivo, imparcial y constructivo. El informe señalará los casos significativos identificados como el incumplimiento de leyes y reglamentos, incluyendo de ser posible, el pronunciamiento y opinión de los funcionarios responsables del ente, programa o actividad objeto de la auditoría, manifestadas con relación a los resultados comunicados y a las medidas correctivas aplicadas por la administración durante el proceso de la auditoría. Los comentarios, conclusiones y recomendaciones se organizarán y se presentarán en orden de importancia de manera objetiva Contraloria general del estado,(2011).

2.8.2 Contenido y Estructura del Informe de Auditoría Gubernamental

El informe de auditoría estará relacionado con la clase de auditoría que se realice, a base de los programas, actividades o áreas examinadas. Los tipos y estructura de informes y dictámenes, serán los establecidos en los manuales de auditoría. Las conclusiones se formularán en función de la apreciación o juicio profesional sobre un componente examinado o de la auditoría en su conjunto, debidamente sustentadas en los papeles de trabajo.

Las recomendaciones estarán dirigidas a la autoridad responsable de implantarlas a fin de asegurar su cumplimiento. Sin embargo, corresponde al titular de la entidad adoptar las

medidas pertinentes para implantar la totalidad de las recomendaciones. Cuando una entidad ha implantado una recomendación, el informe debe mencionar este particular.

Si los informes elaborados por los auditores son demasiado extensos, se realizará una síntesis de los principales comentarios para una mayor comprensión de los usuarios. Se utilizarán anexos al informe cuando sea estrictamente necesario y al mínimo posible, es recomendable incluir en forma resumida todo el material explicativo en los comentarios o en el texto del informe. Incluirá información sobre los aspectos positivos de las operaciones significativas y justificables.

En el caso de auditorías de proyectos financiados con recursos de organismos internacionales de crédito se cumplirán las exigencias específicas de cada ente financiero y para las auditorías especializadas, dichos informes se estructurarán en función de los requerimientos específicos que se determinen en su momento para cada una de ellas la Contraloría general del estado,(2011).

Contraloria general del estado Recuperado el 10 de Noviembre del 2015 de

2.8.3. Convocatoria a la Conferencia Final

Código: I.A.G – 03

Finalizado el estudio de los resultados del examen, se enviará la convocatoria para la lectura del borrador del informe, y se notificará por lo menos con 48 horas de anticipación indicando el lugar, día y hora de la reunión. En la conferencia final serán convocados y participarán las siguientes personas:

- ✓ La máxima autoridad de la entidad examinada o su delegado;
- ✓ Los servidores, y ex servidores y quienes por sus funciones o actividades estén vinculados a la materia objeto del examen;
- ✓ El máximo directivo de la unidad de auditoría responsable del examen;
- ✓ El supervisor que actuó como tal en el examen;
- ✓ El jefe de equipo de auditoría;

- ✓ El auditor interno de la entidad examinada, si lo hubiere; y 46
- ✓ El abogado que colaboró con el equipo que realizó el examen.
- ✓ Podrán también asistir otros funcionarios de la Contraloría designados por el Contralor.

La conferencia final será presidida por el Jefe de Equipo o por el funcionario delegado expresamente por el Contralor General del Estado. En esta sesión de trabajo, las discrepancias de criterio se presentarán documentadamente en dicha diligencia o caso contrario en los tiempos y plazos previstos en los reglamentos y disposiciones legales vigentes, los que se agregarán al informe si amerita su contenido.

Para dejar constancia de lo actuado, el jefe de equipo elaborará un acta de conferencia final la que será firmada por todos los funcionarios asistentes. En caso que algún funcionario se negare a suscribir el acta, el Jefe de Equipo dejará constancia del motivo de esta situación.

Realizada la conferencia final, el auditor preparará el informe definitivo considerando los resultados obtenidos de las observaciones o justificaciones presentadas oportunamente por los funcionarios de la entidad con la finalidad de dejar constancia de las opiniones presentadas en la lectura del borrador del informe Contraloria general del estado,(2011).

Contraloria general del estado Recuperado el 10 de Noviembre del 2015 de

2.8.4. Presentación del Informe de Auditoría Gubernamental

Código: I.A.G – 05

El informe será preparado en lenguaje sencillo y fácilmente entendible, tratando los asuntos en forma concreta y concisa, los que deberán coincidir de manera objetiva con los hechos analizados, contendrá la información necesaria para cumplir los objetivos de la auditoría, de manera que permita una comprensión adecuada de los asuntos que se informan; de la magnitud e importancia de los hallazgos, su frecuencia en relación con el número de casos o hechos económicos revisados; y, la relación que tengan con las operaciones de la entidad. La credibilidad de un informe aumenta significativamente cuando se presenta la evidencia de manera que los lectores sean persuadidos por los hechos

mismos y, que las recomendaciones y conclusiones se desprendan lógicamente de los hechos expuestos Contraloría general del estado,(2011).

Contraloría general del estado Recuperado el 10 de Noviembre del 2015 de

2.9. Obligaciones del trabajador

Que, el artículo 432, del Código de Trabajo Dispone:

En las empresas sujetas al régimen del seguro de riesgos de trabajo, además de las reglas sobre prevención de riesgos establecidos en este capítulo, deberán observarse también las disposiciones o normas que dictare el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social(2010).

Instituto interno de contadores Recuperado el 28 de octubre de 2015 de

CAPÍTULO III
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Localización

La presente investigación se realizó en el Gobierno Autónomo Descentralizado San Jacinto de Buena Fe, queda ubicado en la av. 7 de agosto y Víctor Juez.

3.2. Tipo de Investigación

Para esta investigación se aplicó lo siguiente:

3.2.1. Investigación Explicativa

Va en base a la descripción e interpretación de cada hallazgo que haya sido detectado.

3.2.2. Investigación Exploratoria

Se utilizó al momento de realizar comparaciones con otras tesis relacionadas al tema de investigación.

3.2.3. Investigación Descriptiva

Se aplicó para describir o detallar la información obtenida a través de encuestas y diversas fuentes bibliográficas.

3.3. Métodos de Investigación

Los métodos de investigación que se utilizaron para el desarrollo de la tesis son los siguientes:

3.3.1 Método Analítico – Sintético

Se utilizó para analizar y sintetizar toda la información obtenida en base al conocimiento del objeto de estudio y así comprender mejor su comportamiento

3.3.2 Método Estadístico

Se empleó para la tabulación de los resultados obtenidos cuantitativamente a través de la encuesta realizada al personal de la institución.

3.3.3 Método de observación

Se utilizó para observar todos los fenómenos encontrados en el objeto de investigación, mediante la visita al establecimiento.

3.3.4 Método Bibliográfico

Se adoptó para la recopilación de toda la fuente bibliográfica como libros, internet, revistas que permiten validar los conceptos descritos, que fueron necesarios para llevar a cabo el trabajo investigativo.

3.4 Fuentes de recopilación de información

3.4.1. Fuentes primarias

La obtención de antecedentes se obtuvo mediante las entrevistas y encuesta realizada a los administrativos y empleados del GAD Municipal del Cantón Buena Fe, información requerida y relevante para el desarrollo del presente proyecto de investigación.

3.4.2. Fuentes secundarias

La presente investigación, describe toda la información histórica y actual del GAD Municipal San Jacinto de Buena Fe, la cual se obtuvo a través de libros, revistas, folletos, como también del internet.

3.5. Diseño de la Investigación

3.5.1 No Experimental

Se analizó el objeto de estudio tal y como es, para conocer la influencia de los controles, para de esta manera constatar sus efectos.

3.6. Instrumentos de Investigación

Los instrumentos que se utilizaron para este trabajo investigativo son los siguientes:

3.6.1 Observación

Se realizó de forma directa a la totalidad del departamento que existe dentro del GAD de San Jacinto de Buena Fe, el cual permitió obtener información precisa y concisa de la misma, de esta forma estará acorde a la realidad de la Auditoría de Gestión al departamento de talento humano y su incidencia en la toma de decisiones.

3.6.2 Entrevista

Se empleó al encargado del departamento para obtener información relevante significativa sobre el área investigativa de la institución, utilizando como instrumento el cuestionario, el mismo que cuenta con preguntas abiertas dirigidas a una autoridad encargada del departamento de estudio, en este caso, el departamento de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado de Buena Fe, permitiendo tener un mayor conocimiento sobre las actividades y funciones que se realizan en la misma.

3.6.3. Aplicación de la Encuesta

Fue aplicada al personal del departamento de Talento Humano de la institución, para medir el nivel de desempeño utilizando como instrumento primordial el cuestionario, que consta de los objetivos del tema de estudio.

3.7. Tratamiento de los datos

La población constituye el total del universo de un fenómeno a investigar, en la presente investigación lo establece el total del personal encargado del departamento de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado de San Jacinto de Buena Fe.

3.8. Talento Humano y Materiales

Para este proyecto de investigación se utilizaron los siguientes materiales y equipos para el desarrollo del mismo:

Cuadro 1. Talento humano y material

PRESUPUESTO PARA REALIZACIÓN DE LA AUDITORIA DE GESTION		
ITEN	DESCRIPCIÓN	CANTIDAD
3	Hojas A4	\$10.50
1	Cartucho de tintas B/N	\$18.00
1	Cartucho de Tinta Color	\$23.00
600	Copias	\$12.00
	Anillados y Cds	\$ 5.00
	Esferos y Lápiz	\$ 0.50
2	Folder	\$ 0.50
	Servicio de Internet	\$ 10.00
	Servicio Celular	\$ 6.00
	Movilización	\$ 20.00
1	Cámara	-
	Imprevistos	\$ 10.00
TOTAL		\$ 115.50

Realizado por: Ketty Párraga

3.9 Población y muestreo

3.9.1 Población

En el GAD Municipal San Jacinto de Buena fe ubicado en la calle 7 de Agosto y Víctor Juez, existe una población de 250 funcionarios que laboran para dicha entidad los mismos que están separados por departamentos, se aplicó la fórmula para obtener la muestra de la población la que se utilizará en el desarrollo de la investigación.

3.9.2 Muestra

Para la presente investigación se tomó una muestra de la población universo la cual será presentada a continuación. Reflejando un 154 empleados de la institución.

Cuadro 2. Fórmula para Obtener el Universo Objetivo

$n = \frac{N}{E^{2(N-1)+1}}$	$n = \frac{250}{(0.05)^{2(250-1)+1}}$ $n = \frac{250}{162}$ $n = 1.54*100$ $n = 154$
------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------

Fuente: La Autora

Elaborado por: La Autora

Se obtuvo una muestra de 154 empleados de la institución

3.10. Creación de una firma auditora ficticia

Para el desarrollo del trabajo investigativo y la ejecución de la Auditoria de Gestión se creó una firma auditora la cual es de Auditoria confiable con el nombre legal **JosyMar** y su logo es el siguiente:



CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

4.1 Resultados

4.1.1 Solicitud de la institución



REF/PP

1/1

Buena Fe, 23 de Julio del 2015

Srta: Párraga Yoza Ketty Alexandra

De mis consideraciones:

Yo Eduardo Mendoza Palma solicito sus servicios como representante de la firma auditora JosyMar en la realización de una auditoría de gestión al departamento de talento humano, cuyo propósito es conocer si se están cumpliendo a cabalidad las funciones designadas al departamento ya mencionado,

- ✓ Analizar las relaciones interpersonales de los funcionarios, conociendo el ambiente en el que ejecutan sus actividades.
- ✓ Como está el desempeño del talento humano con relación al cumplimiento de las actividades.
- ✓ Conocer el cumplimiento de la normativa institucional a través del coso I

Una vez establecido los parámetros que necesito sean evaluados estaré gustoso en esperar su pronta respuesta a mi solicitud.

Dr. Eduardo Mendoza Palma
Alcalde del Cantón Buena fe

4.1.2 Carta de aceptación



AUDITORÍA DE GESTIÓN
Servicios de Auditoría Eficiente
Ciudad: Buena Fe. Av. 7 de Agosto y Juez

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
SAN JACINTO DE BUENA FE
DEL 02 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL AÑO 2014

CARTA DE ACEPTACIÓN

REF/CA
1/1

Buena Fe, 09 de Julio 2015

Dr: Eduardo Mendoza Palma

JosyMar Firma Auditora.

Por medio de la presente doy respuesta a su solicitud, con la aceptación de la Auditoria a realizar en el Departamento de Talento Humano, dejando constancia del compromiso por parte de la firma auditora.

Atentamente,

KETTY ALEXANDRA PÁRRAGA YOZA

C.I. 120535326-9

Realizado por: PárragaYozaKetty

Fecha:09/07/2015

Supervisado por: Cpa. Aida Palma

Fecha:09/07/2015

4.1.3 Carta de compromiso



AUDITORÍA DE GESTIÓN
Servicios de Auditoría Eficiente
Ciudad: Buena Fe. Av. 7 de Agosto y Juez

**GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
SAN JACINTO DE BUENA FE
DEL 02 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL AÑO 2014**

CARTA DE COMPROMISO

REF/CC
 $\frac{1}{2}$

Buena Fe, 09 de Julio 2015

Abg. María Anchundia

REPRESENTANTE LEGAL DEL GAD MUNICIPAL SAN JACINTO DE BUENA FE

Presente.-

Una vez acepado el trabajo a realizar en este documento quedará como confirmación Mutua de nuestro entendimiento para la realización de la Auditoria de Gestión al Departamento de Talento Humano del GAD Municipal de San Jacinto de Buena Fe año 2014, dejando constancia que el tiempo que se llevará a cabo para la realización es de 45 días , hábiles.

La auditoría a realizar dentro de la institución como objeto de estudio se tomó el departamento de Talento Humano, cuyo propósito es dar una opinión solo los parámetros que serán analizados, las estrategias que aplica la institución para mejorar el clima laboral, conociendo el grado de eficiencia en el desempeño de los funcionarios,

Realizado por: Párraga Yoza Ketty

Fecha:09/07/2015

Supervisado por: Cpa. Aida Palma

Fecha:09/07/2015



AUDITORÍA DE GESTIÓN
Servicios de Auditoría Eficiente
Ciudad: Buena Fe. Av. 7 de Agosto y Juez

**GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
SAN JACINTO DE BUENA FE
DEL 02 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL AÑO 2014**

CARTA DE COMPROMISO

REF/CC
2/2

Para la presente auditoría se utilizó el conocimiento de la normativa que se presenta a continuación. COOTAD, LOSEP, LAS NAGAs NORMAS DE LA CONTRALORÍA GENERAL DEL ESTADO.

Legalmente aprobado:

Abg. María Anchundia
C.I. 120448321-9

Realizado por: Párraga Yoza Ketty

Fecha:09/07/2015

Supervisado por: Cpa. Aida Palma

Fecha:09/07/2015

4.1.4 Contrato de auditoría



AUDITORÍA DE GESTIÓN
Servicios de Auditoría Eficiente
Ciudad: Buena Fe. Av. 7 de Agosto y Juez

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
SAN JACINTO DE BUENA FE
DEL 02 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL AÑO 2014

CONTRATO DE AUDITORÍA DE GESTIÓN

REF/CA
1/5

En el cantón Buena Fe, de la provincia de los Ríos siendo la 14:00 se ejecuta el contrato cuyo propósito es la prestación de servicios al realizar una Auditoría de Gestión al **GAD Municipal San Jacinto de Buena fe** con la encargada legal Abg. María Anchundia con C.I 130204383-0;

Firma auditora **JosyMar**, creada por la Srta. Párraga Yoza Ketty Alexandra, con C.I 120535326-9, quien ejecutará la Auditoría, y para ello presentará las clausulas siguientes:

DECLARACIONES

I DECLARACIÓN POR PARTE DEL CLIENTE:

- a) Que es una entidad pública auténticamente formada.
- b) Que está asociado para este acto la Representante Legal y tiene como su residencia el cantón Buena Fe.
- c) Solicita una Auditoría de Gestión, para la cual contrata los servicios de la firma Auditora.

II La Auditora Declara:

- d) Que es una institución pública debidamente constituida aplicando las leyes reguladoras para la entidad. y que su intención principal es ofrecer servicios de Auditoría de Gestión, adherido a las leyes normalizadas y policías.

Realizado por: Párraga Yoza Ketty

Fecha: 17/08/2015

Supervisado por: Cpa. Aida Palma

Fecha: 17/08/2015



AUDITORÍA DE GESTIÓN
Servicios de Auditoría Eficiente
Ciudad: Buena Fe. Av. 7 de Agosto y Juez

**GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
SAN JACINTO DE BUENA FE
DEL 02 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL AÑO 2014**

CONTRATO DE AUDITORÍA DE GESTIÓN

REF/CA
2/5

- e) Que está constituida legalmente según escritura pública n° 731.
- f) Que indica como domicilio el Cantón Buena Fe.

III MUTUO ACUERDO

- a) De acuerdo a lo ya establecido entre las dos partes pasamos a legalizar el contrato con sus respectivas clausulas ya mencionamos.

CLAÚSULAS

PRIMERA.- OBJETO

La Auditora a presentar para el GAD cuyo propósito es facilitar al cliente los servicios de una Auditoría de Gestión al departamento de talento humano para conocer la evolución del desempeño de los funcionarios, una vez conocido los parámetros pasan a firmar ambas partes.

SEGUNDA.- ALCANCE DEL TRABAJO A REALIZAR

Eficacia en el trabajo a realizar dentro del contrato se especifica lo siguiente;

- a) Conseguir información del cliente en base al cumplimiento de la normativa reglamentaria, analizando las habilidades y destreza en la medición del servicio normas, y reglamentos análisis de habilidades medición del servicio y conocimiento técnicos del sistema de contratación.

Realizado por: Párraga Yoza Ketty

Fecha: 17/08/2015

Supervisado por: Cpa. Aida Palma

Fecha: 17/08/2015



AUDITORÍA DE GESTIÓN
Servicios de Auditoría Eficiente
Ciudad: Buena Fe. Av. 7 de Agosto y Juez

**GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
SAN JACINTO DE BUENA FE
DEL 02 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL AÑO 2014**

CONTRATO DE AUDITORÍA DE GESTIÓN

REF/CA
3/5

- b) Preparación eficiente de un Informe de auditoría que tenga soluciones y encomiendas claras y precisas de los hallazgos enfrentados durante el examen.

TERCERA.- PROGRAMA DE TRABAJO

El cliente y la firma Auditora convienen ampliar y presentar un esquema de trabajo, en el cual se instituyan con precisión los ejercicios a realizar por cada una de las partes.

CUARTA.- SUPERVISIÓN

El cliente puede inspeccionar todo el trabajo realizado por el auditor así lo dispone esta obligación.

QUINTA.- COORDINACIÓN DE LOS TRABAJOS

El cliente será el principal avalista de coordinar la colección de la información que solicite la Auditora.

SEXTA.- HORARIOS PARA EL DESARROLLO DEL TRABAJO

El que ejecuta la Auditoría establece el tiempo que se llevará para la realización del trabajo de acuerdo a lo convenio por ambas partes,

SÉPTIMA.- ASIGNACIÓN DEL PERSONAL

El personal para realizar La Auditoria de Gestión será la representante de la firma sin agregar personal ajeno.

Realizado por: Párraga Yoza Ketty

Fecha:17/08/2015

Supervisado por: Cpa. Aida Palma

Fecha:17/08/2015



AUDITORÍA DE GESTIÓN
Servicios de Auditoría Eficiente
Ciudad: Buena Fe. Av. 7 de Agosto y Juez

**GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
SAN JACINTO DE BUENA FE
DEL 02 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL AÑO 2014**

CONTRATO DE AUDITORÍA DE GESTIÓN

REF/CA
4/5

OCTAVA.- RELACIÓN LABORAL

El cliente no tendrá ninguna relación con la Firma Auditora así como queda establecido en el contrato.

NOVENA.- TIEMPO DE TRABAJO

El tiempo que sea a estipulado para el desarrollo de la auditoría es de 45 días hábiles, en los cuales se culminará el trabajo en la sección segunda.

La estimulación del tiempo para entregar el trabajo, es en base a la obtención de la información que será brindada por el cliente.

DÉCIMA.- HONORARIOS

El cliente esta consiente que este será un trabajo investigativo previo a la obtención del Título de Ingeniera en Contabilidad y Auditoría por ende no hay beneficios monetarios que cobrar.

DÉCIMA PRIMERA.- INCREMENTO DE HONORARIOS

En caso de que conste algún retraso de la auditoria por la falta de documentos que no hayan sido facilitado por la institución, el contrato queda estipulado una proporción de aumento, las dos partes están de acuerdo.

Realizado por: Párraga Yoza Ketty

Fecha: 17/08/2015

Supervisado por: Cpa. Aida Palma

Fecha: 17/08/2015



AUDITORÍA DE GESTIÓN
Servicios de Auditoría Eficiente
Ciudad: Buena Fe. Av. 7 de Agosto y Juez

**GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
SAN JACINTO DE BUENA FE
DEL 02 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL AÑO 2014**

CONTRATO DE AUDITORÍA DE GESTIÓN

**REF/CA
5/5**

DÉCIMA SEGUNDA: ADICIONAL EN EL TRABAJO

Si se presentara alguna añadidura, o requiera de un tiempo adicional para el alcance de los resultados esperados dentro del contrato las partes llegan a este acuerdo, para culminar he entregar el trabajo de manera eficiente.

DÉCIMA TERCERA.- GASTOS PARA LA ELABORACIÓN

Los gastos que se presentan como impresiones copiado etc, que se necesiten, serán cubiertos por la Firma Auditora.

DÉCIMA CUARTA.- CAUSAS DE RESCISIÓN

Será causa de anulación del presente contrato por alguna informalidad de cualquiera de las estipulaciones de este contrato, Este contrato se administrará por las pericias relativas, sujetadas en el Código Civil del Ecuador indicando que ambas partes se sujetaran a lo establecido en la ley.

**PÁRRAGA YOZA KETTY ALEXANDRA
C.I 120535326-9**

Realizado por: Párraga Yoza Ketty

Fecha: 17/08/2015

Supervisado por: Cpa. Aida Palma

Fecha: 17/08/2015

4.1.5. MATRIZ DE LA ENTREVISTA

		AUDITORÍA DE GESTIÓN Servicios de Auditoría Eficiente Ciudad: Buena Fe. Av. 7 de Agosto y Juez	
GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO SAN JACINTO DE BUENA FE DEL 02 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL AÑO 2014			
MATRIZ DE LA ENTREVISTA			REF/ME 1/5
Dirigida a: Mayra Villa Guaño Cargo : Talento Humano			
N°	Preguntas	Respuestas	Análisis
1	¿Qué tiempo lleva prestando sus servicios en este departamento dentro de la entidad?	Ingreso a partir del 10 de Octubre del 2014.	Quiere decir que cuenta con poco tiempo de laborar para esta institución
2	¿Cuántas personas laboran en la Municipalidad?	Las personas que laboran para la institución son 250 empleados	La institución cuenta con un número de trabajadores que cumplen la actividad económica que ejerce y cada uno de ellos busca cumplir con sus obligaciones.
3	¿Cree usted que se mantiene un adecuado clima laboral?	Ambiente cordial	El clima laboral es poco adecuado, debido, a falta de comunicación que permita fortalecer el vínculo laboral.
4	¿El personal de la institución conoce de la normativa institucional?	Sí, tiene conocimiento de que existe y que deben de leerla porque en ella están especificadas las funciones que cumple cada departamento.	Los directores de cada departamento cuentan con la normativa que rige a la municipalidad y es para quien le interese conocer, de ella.
Realizado por: Párraga Yoza Ketty		Fecha: 20/08/2015	
Supervisado por: Cpa. Palma Aida		Fecha: 20/08/2015	

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
SAN JACINTO DE BUENA FE
DEL 02 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL AÑO 2014

MATRIZ DE LA ENTREVISTA

REF/ME
2/5

Dirigida a: Mayra Villa Guaño
Cargo : Talento Humano

N°	Preguntas	Respuestas	Análisis
5	¿Se cumple a cabalidad la planificación presupuestaria designada al departamento?	No se cumple porque el presupuesto es anual y a pesar de considerar para ciertos imprevistos, en ocasiones ha hecho falta antes del año.	Deberían de realizar el presupuesto en comparación con el año anterior pero teniendo en cuenta la variación de precios y reducir gastos innecesarios.
6	¿El alcance presupuestario del departamento de talento humano ha sido alto o bajo en comparación con años anteriores?	El presupuesto designado en comparación con el año anterior fue bajo.	La institución debe verificar los parámetros del porqué de la disminución del presupuesto y si afecta en el desempeño laboral de los funcionarios.
7	¿Qué proceso utilizan para la contratación del Talento Humano?	Existe un sistema de contratación del personal, el cual es utilizado pero en ocasiones, hay personas que entran por que son recomendadas	El sistema que utiliza la institución para seleccionar al personal de Talento Humano es poco aceptable, porque si existe un sistema no debería de haber ciertas preferencias

Realizado por: Párraga Yoza Ketty

Fecha:20/08/2015

Supervisado por: Cpa. Palma Aida

Fecha:20/08/2015

**GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
SAN JACINTO DE BUENA FE
DEL 02 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL AÑO 2014**

MATRIZ DE LA ENTREVISTA

REF/ME
3/5

Dirigida a: Mayra Villa Guaño
Cargo : Talento Humano

N°	Preguntas	Respuestas	Análisis
8	¿El sistema que utiliza la institución para la asignación de los puestos de trabajo es idóneo?	Si es bueno pero no es utilizado de manera correcta	falta de responsabilidad en la utilización del sistema, por parte de los encargados
9	¿La institución cuenta con personal calificado y capacitado para gestionar al Talento Humano?	La institución cuenta con una persona calificada y capacitada para ejercer el puesto, porque cuenta con la experiencia y conocimiento del área.	Los directores o representantes del departamento deben estar capacitando para ejercer de manera correcta esta función, y si cuenta con el carácter y experiencia.
10	¿La institución cuenta con un departamento de Auditoría Interna?	Si cuenta con ese departamento y una persona encargada de la Auditoría Interna.	Es indispensable que en el departamento de Talento Humano realicen Auditorías Internas que ayuda al mejoramiento de los controles sobre los diversos departamentos.

Realizado por: Párraga Yoza Ketty

Fecha:20/08/2015

Supervisado por: Cpa. Palma Aida

Fecha:20/08/2015

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
SAN JACINTO DE BUENA FE
DEL 02 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL AÑO 2014

MATRIZ DE LA ENTREVISTA

REF/ME
4/5

Dirigida a: Mayra Villa Guaño
Cargo : Talento Humano

N°	Preguntas	Respuestas	Análisis
11	¿La institución tiene personal debidamente preparado y capacitado para direccionar al Talento Humano?	La institución posee personal preparado y calificado para ejercer el puesto indicado, porque cuenta con la experiencia y conocimiento del departamento asignado.	Los directores encargados de cada departamento debería estar en constante capacitación para el mejoramiento de la entidad
13	¿Considera usted que es relevante ejecutar cada cierto tiempo una Auditoría de Gestión al departamento de Talento Humano?	Es importante realizar Auditorías internas, para conocer como está operando los departamentos en el GAD Municipal en especial el departamento en estudio para tomar medidas correctivas.	Es de gran utilidad que en la institución realicen Auditoría de Gestión debido al aporte que pueden brindar para mejorar el desempeño de los procedimientos realizados.
14	¿El encargado del departamento de Talento Humano lleva un registro o evalúa el desempeño del personal de la institución?	No cuenta con listado o registro que le permita demostrar la evaluación del personal dentro de la institución.	La representante del departamento de Talento Humano no cuenta con ningún listado acerca del desarrollo y evolución de los funcionarios.
Realizado por: Párraga Yoza Ketty		Fecha: 20/08/2015	
Supervisado por: Cpa. Palma Aida		Fecha: 20/08/2015	



AUDITORÍA DE GESTIÓN
Servicios de Auditoría Eficiente
Ciudad: Buena Fe. Av. 7 de Agosto y Juez

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
SAN JACINTO DE BUENA FE
DEL 02 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL AÑO 2014

MATRIZ DE LA ENTREVISTA

REF/ME
5/5

Dirigida a: Mayra Villa Guaño
Cargo : Talento Humano

N°	Preguntas	Respuestas	Análisis
15	¿Utilizan alguna herramienta para tener evidencia relevante del cumplimiento de sus operaciones con eficiencia, y eficacia?	El método que aplican es el cumplimiento de las tareas designadas a las diferentes departamentos	Al utilizar un método de seguimiento de las actividades programadas para cada departamento podrá observar minuciosamente el cumplimiento del personal.
16	¿El departamento de Talento Humano, cuenta con una adecuada infraestructura para brindar un servicio de calidad?	Es incomoda porque el espacio en el que laboran es muy reducido.	La infraestructura de la entidad debe ser más amplia en cuanto al Departamento de Talento Humano para dar una mejor atención y servicio a los usuarios.

Realizado por: Párraga Yoza Ketty

Fecha: 20/08/2015

Supervisado por: Cpa. Palma Aida

Fecha: 20/08/2015

4.1.6. Aplicación de encuesta al personal



AUDITORÍA DE GESTIÓN
Servicios de Auditoría Eficiente
Ciudad: Buena Fe. Av. 7 de Agosto y Juez

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
SAN JACINTO DE BUENA FE
DEL 02 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL AÑO 2014

APLICACIÓN ENCUESTA AL PERSONAL

REF/AEP
1/9

Pregunta N° 1 ¿identifique su género?

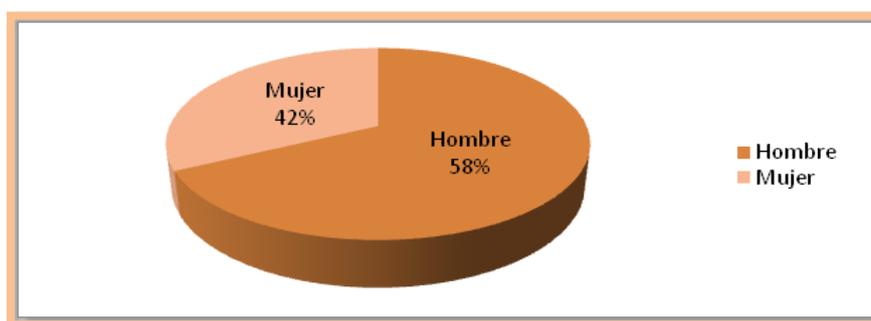
Tabla N° 1. Identifique su género

Pregunta de la encuesta	Cuestión	Empleados	proporción
¿Clase de Género?	Hombre	90	58%
	Mujer	64	42%
Total		154	100%

Origen: Funcionarios de la institución.

Realizado por: Párraga Ketty

Gráfico N° 2. Clase de Género



Origen: Funcionarios de la institución.

Realizado por: Párraga Ketty

Análisis

El 58% del personal encuestado de la entidad pertenecen al género masculino, y un 42% son femeninas, lo que determina que los funcionarios de la entidad son la mayoría de sexo masculino y tienen el perfil que requiere para su puesto ocupacional.

Realizado por: Párraga Yoza Ketty

Fecha: 23/08/2015

Supervisado por: Cpa. Palma Aida

Fecha: 23/08/2015

**GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
 SAN JACINTO DE BUENA FE
 DEL 02 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL AÑO 2014**

APLICACIÓN ENCUESTA AL PERSONAL

REF/AEP
2/9

Pregunta N° 2 ¿Es de su conocimiento político y/o reglamento que rige al GAD Municipal de San Jacinto de Buena Fe?

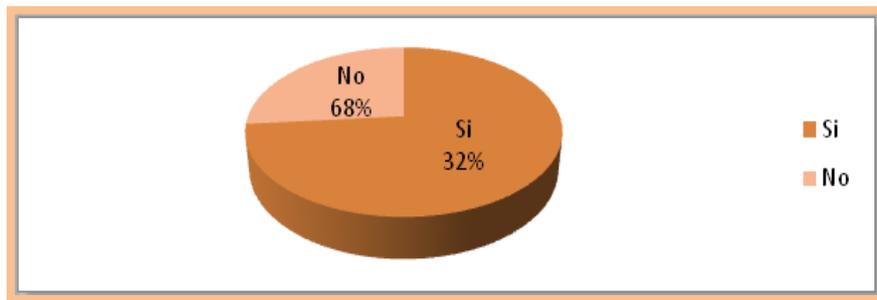
Tabla N° 2. Políticas que rigen al GAD

Pregunta de la encuesta	Cuestión	Empleados	proporción
¿Es de su conocimiento el reglamento que rige al GAD Municipal de San Jacinto de Buena Fe?	Si	50	32%
	No	104	68%
Total		154	100%

Origen: Funcionarios de la institución.

Realizado por: Párraga Ketty

Gráfico N° 3. Políticas que rige al GAD



Origen: Funcionarios de la institución.

Realizado por: Párraga Ketty

Análisis

El **68%** del Talento Humano de la GAD Municipal no posee el reglamento en sus manos, lo que ocasiona el desconocimiento de sus deberes, y el **32%** de ellos responden que si lo tienen, y conocen las funciones a las cuales debe de regirse.

Realizado por: Párraga Yoza Ketty

Fecha: 23/08/2015

Supervisado por: Cpa. Palm a Aida

Fecha: 23/08/2015

**GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
SAN JACINTO DE BUENA FE
DEL 02 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL AÑO 2014**

APLICACIÓN ENCUESTA AL PERSONAL

REF/AEP
3/9

Pregunta N° 3 ¿Es evaluado el desempeño de su trabajo por el jefe del departamento a investigar?

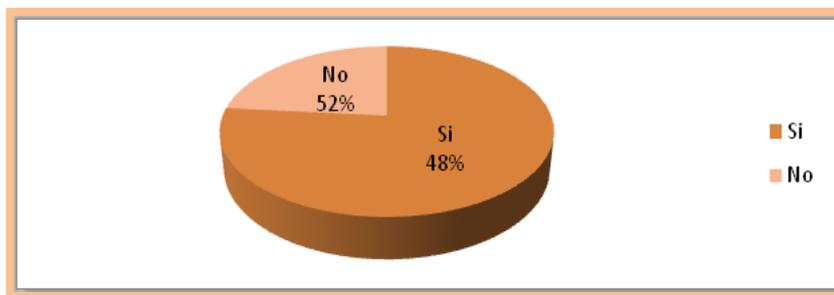
Tabla N° 3. Evaluación al desempeño de los funcionarios

Pregunta de la encuesta	Cuestión	Empleados	proporción
¿Es evaluado el desempeño de su trabajo por el jefe del departamento a investigar?	Si	74	48%
	No	80	52%
TOTAL		154	100%

Fuente: funcionarios de la entidad.

Realizado por: Párraga Ketty

Gráfico N° 4. Evaluación al desempeño de los funcionarios



Origen: Funcionarios de la institución.

Realizado por: Párraga Ketty

Análisis

EL **48%** del personal aseguran que la institución evalúa su desempeño por el seguimiento de sus trabajos terminados a tiempos, mientras que el **52%** de ellos lo niegan, lo cual indica que existe una escasa evaluación de desempeño laboral.

Realizado por: Párraga Yoza Ketty

Fecha:23/08/2015

Supervisado por: Cpa. Palma Aida

Fecha:23/08/2015

**GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
SAN JACINTO DE BUENA FE
DEL 02 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL AÑO 2014**

APLICACIÓN ENCUESTA AL PERSONAL

REF/AEP
4/9

Pregunta N° 4 ¿La Normativa Institucional es presentada y difundida para los funcionarios?

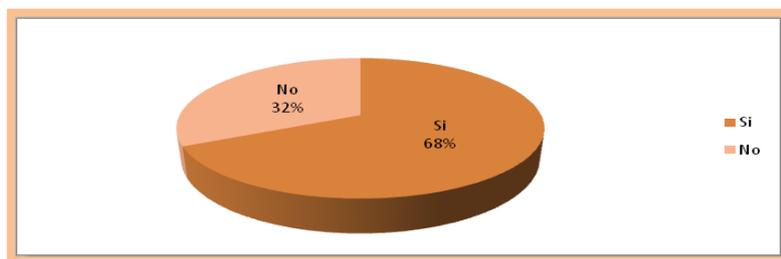
Tabla N° 4. Normativa institucional difundida

Pregunta de la encuesta	Cuestión	Empleados	proporción
¿La Normativa Institucional es presentada y difundida para funcionarios?	Si	49	0.32
	No	105	0.68
Total		154	100%

Fuente: Funcionarios de la entidad.

Realizado por: Párraga Ketty

Gráfico N° 5. Normativa de la institución difundida



Origen: Funcionarios de la institución.

Realizado por: Párraga Ketty

Análisis

De todos los funcionarios que fueron encuestado se obtuvo un **68%** afirmando que el encargado del departamento dio a conocer de la existencia del reglamento interno y está a disposición de los empleados, mientras que el **32%** manifiestan que no, siendo esto fundamental dentro del GAD el conocer la normativa ayudará a controlar y evitar cualquier interpretación inadecuada.

Realizado por: Párraga Yoza Ketty

Fecha: 23/08/2015

Supervisado por: Cpa. Palma Aida

Fecha: 23/08/2015

**GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
SAN JACINTO DE BUENA FE
DEL 02 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL AÑO 2014**

APLICACIÓN ENCUESTA AL PERSONAL

REF/AEP
5/9

Pregunta N° 5 ¿Usted se encuentra de acuerdo con el trabajo que ejerce el jefe del departamento a investigar?

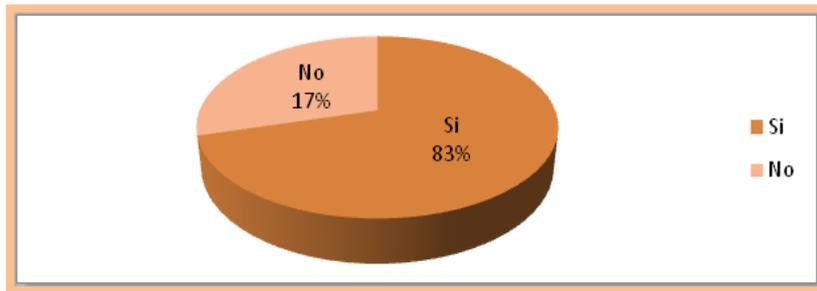
Tabla N° 5. Gestión de Talento Humanos

Pregunta de la encuesta	Cuestión	Empleados	proporción
¿Usted se encuentra de acuerdo con el trabajo que ejerce el jefe del departamento a investigar?	Si	128	83%
	No	26	17%
Total		154	100%

Origen: Funcionarios de la institución.

Realizado por: Párraga Ketty

Gráfico N° 6. Trabajo que ejerce el Jefe del departamento a investigar



Origen: Funcionarios de la institución.

Realizado por: Párraga Ketty

Análisis

De acuerdo a las encuestas ejecutadas en la entidad, se observó que el **83%** de los funcionarios están satisfechos con el trabajo que realiza el jefe del departamento, mientras que el **17%** de empleados están insatisfechos debido a que las necesidades del personal no siempre se cumplen a cabalidad.

Realizado por: Párraga Yoza Ketty

Fecha: 23/08/2015

Supervisado por: Cpa. Palma Aida

Fecha: 23/08/2015

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
SAN JACINTO DE BUENA FE
DEL 02 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL AÑO 2014

APLICACIÓN ENCUESTA AL PERSONAL

REF/AEP
6/9

Pregunta N° 6 ¿Los empleados reciben capacitaciones para su mejor desempeño?

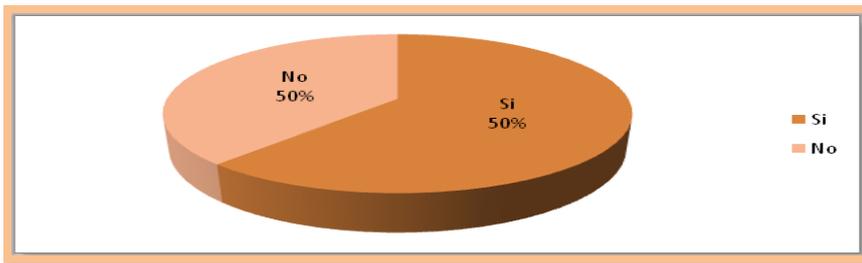
Tabla N° 6. Impartición de capacitaciones a los funcionarios

Pregunta de la encuesta	Cuestión	Empleados	proporción
¿Los empleados reciben capacitaciones para su mejor desempeño?	Si	77	50
	No	77	50
Total		154	100%

Origen: Funcionarios de la institución.

Realizado por: Párraga Ketty

Gráfico N° 7. Impartición de Capacitaciones a los funcionarios



Origen: Funcionarios de la institución.

Realizado por: Párraga Ketty

Análisis

El 50% de los empleados que fueron encuestados supieron responder que dentro de la institución se capacita a los directores encargados de cada departamento, mientras que el otro 50% asumen que para ciertos trabajos que se ejecutan en la institución no son capacitados alegan que se debe a que el cargo que ocupan no lo requiere.

Realizado por: Párraga Yoza Ketty

Fecha: 23/08/2015

Supervisado por: Cpa. Palma Aida

Fecha: 23/08/2015

**GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
SAN JACINTO DE BUENA FE
DEL 02 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL AÑO 2014**

APLICACIÓN ENCUESTA AL PERSONAL

REF/AEP
7/9

Pregunta N° 7 ¿El sistema que utiliza el GAD para la contratación del personal es idóneo?

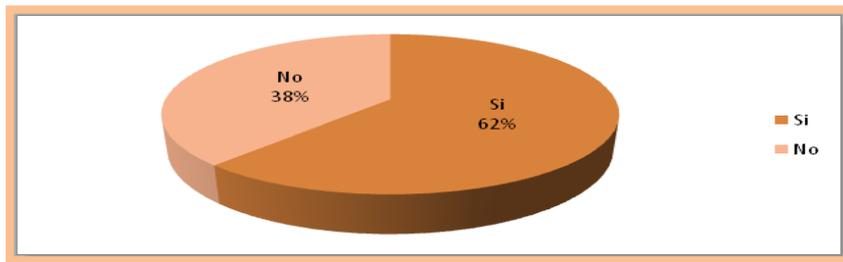
Tabla N° 7. Sistema de contratación

Pregunta de la encuesta	Cuestión	Empleados	proporción
¿El sistema que utiliza el GAD para la contratación del personal es idóneo?	Si	95	62
	No	59	38
Total		154	100%

Origen: Funcionarios de la institución.

Realizado por: Párraga Ketty

Gráfico n° 8. Sistema de contratación



Origen: Funcionarios de la institución.

Realizado por: Párraga Ketty

Análisis

Consta de un **62%** del personal contestaron que el sistema de contratación que utiliza el GAD es adecuado por lo que se siente satisfecho al saber que esto se aplica, mientras que el **38%** de funcionarios se sienten insatisfecho.

Realizado por: Párraga Yoza Ketty

Fecha: 23/08/2015

Supervisado por: Cpa. Palma Aida

Fecha: 23/08/2015

**GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
SAN JACINTO DE BUENA FE
DEL 02 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL AÑO 2014**

APLICACIÓN ENCUESTA AL PERSONAL

REF/AEP
8/9

Pregunta N° 8 ¿El clima laboral con el que se opera dentro de la entidad es idóneo?

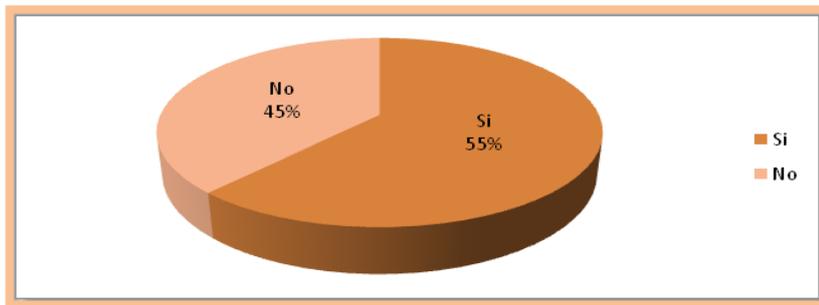
Tabla N° 8. Clima laboral

Pregunta de la encuesta	Cuestión	Empleados	proporción
¿El clima laboral con el que se opera dentro de la entidad es Idóneo?	Si	85	55
	No	69	45
Total		154	100%

Origen: Funcionarios de la institución.

Realizado por: Párraga Ketty

Gráfico n° 9. Clima laboral



Origen: Funcionarios de la institución.

Realizado por: Párraga Ketty

Análisis

Se obtuvo un **55%** de empleados que contestaron que la institución mantiene un adecuado clima laboral, mientras que el **45%** asumen que no debido a que no realizan eventos, reuniones que les permita compartir, con todos los funcionarios.

Realizado por: Párraga Yoza Ketty

Fecha: 23/08/2015

Supervisado por: Cpa. Palma Aida

Fecha: 23/08/2015

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
SAN JACINTO DE BUENA FE
DEL 02 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL AÑO 2014

APLICACIÓN ENCUESTA AL PERSONAL

REF/AEP
9/9

Pregunta N° 9 ¿Utilizan estrategias para mejorar el ambiente laboral dentro de la institución?

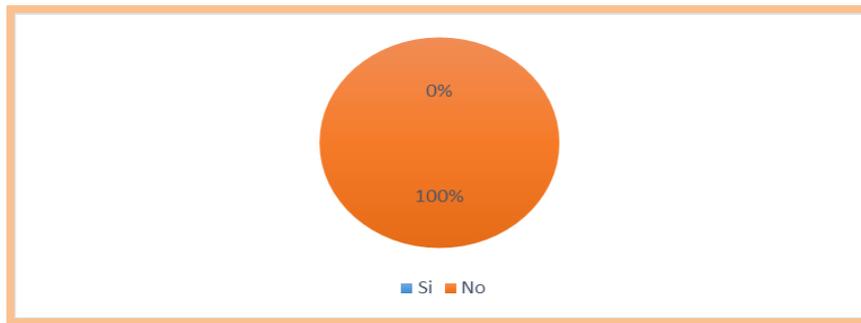
Tabla N° 9. Estrategias para mejorar el ambiente laboral

Pregunta de la encuesta	Cuestión	Empleados	proporción
¿Utilizan estrategias para mejorar el ambiente laboral dentro de la institución?	Si	0	0
	No	154	100
Total		154	100%

Origen: Funcionarios de la institución.

Realizado por: Párraga Ketty

Gráfico N° 10. Estrategia para mejorar el ambiente laboral



Origen: Funcionarios de la institución.

Realizado por: Párraga Ketty.

Análisis

Los empleados que fueron encuestados en su totalidad supieron responder que el departamento de talento humanos no tiene implementado estrategias que puedan ayudar al crecimiento de la institución y por ende al buen compañerismo respirando un ambiente laboral idóneo para la entidad.

Realizado por: Párraga Yoza Ketty

Fecha: 23/08/2015

Supervisado por: Cpa. Palma Aida

Fecha: 23/08/2015

4.1.7. Plan General

		<p style="text-align: center;">AUDITORÍA DE GESTIÓN Servicios de Auditoría Eficiente Ciudad: Buena Fe. Av. 7 de Agosto y Juez</p>			
<p>GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO SAN JACINTO DE BUENA FE DEL 02 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL AÑO 2014</p>					
PLAN GENERAL					REF/PP 1/2
Nº	Procedimiento	Ref. / PT	Realizado por:	Fecha	Observaciones
1	Solicitud al GAD Municipal	PP 1	P. Y. K	23/07/ 2015	Se detalla el tema investigativo y que área sería tomado como objeto de estudio.
2	Adjuntar carta de aceptación.	PP 2	P.Y.K	30/07/ 2015	Respalda la autorización dada para realizar la Auditoría de Gestión.
3	Carta de compromiso de la Auditoría.	PP 3	P.Y.K	09/08/2015	Se describe los parámetros acordados con el director del área a investigar.
4	Contrato de la Auditoría	PP 4	P.Y.K	17/08/ 2015	Se detalla las medidas necesarias para realizar la auditoria.
Realizado por: Párraga Yoza Ketty				Fecha: 25/08/2015	
Supervisado por: Cpa. Palma Aida				Fecha: 25/08/2015	

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
SAN JACINTO DE BUENA FE
DEL 02 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL AÑO 2014

PLAN GENERAL

REF/PP
2/2

N°	Procedimiento	Ref. / PT	Realizado por:	Fecha	Observaciones
5	Entrevista al jefe del departamento de Talento Humano de la institución.	PP 5	P. Y.K	20/08/ 2015	Se la realizó mediante una matriz de entrevista.
6	Aplicación de encuesta al personal.	PP 6	P. Y.K	23/ 08/ 2015	Se aplicó al personal que labora en de la institución
7	Elaborar el plan general y plan específico de la Auditoria	PP 7 PP10-1	P. Y.K	25/ 08/2015	Establece los objetivos y procedimientos que se debe realizar en la auditoria.
Realizado por: Párraga Yoza Ketty				Fecha: 25/08/2015	
Supervisado por: Cpa. Palma Aida				Fecha: 25/08/2015	

4.1.8. Plan Específico De Auditoría



AUDITORÍA DE GESTIÓN
Servicios de Auditoría Eficiente
Ciudad: Buena Fe. Av. 7 de Agosto y Juez

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
SAN JACINTO DE BUENA FE
DEL 02 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL AÑO 2014

PLAN ESPECÍFICO DE AUDITORÍA

REF/PEA
¼

Motivo del examen

La presente Auditoría permite dar a conocer las estrategias que utiliza el Departamento de Talento Humano para conservar un buen ambiente laboral, los procesos y métodos durante la selección, contratación, evaluación, y desarrollo del personal, el cumplimiento del presupuesto, y la normativa reglamentaria de la institución.

OBJETIVOS

Generales

Ejecutar una Auditoría de Gestión al Departamento de Talento Humano del GAD Municipal San Jacinto de Buena Fe, para medir el grado de eficiencia, en el desempeño del personal que se utilizan en el departamento, detectando la anomalía que se puedan presentarse dentro de la institución.

Específicos

- ✓ Analizar las estrategias que se utilizan para el mejoramiento del ambiente laboral por parte del personal de la institución.
- ✓ Medir el grado de cumplimiento de la normativa institucional a través del coso I
- ✓ Determinar el nivel de eficiencia, eficacia del desempeño del personal.

Realizado por: Párraga Yoza Ketty

Fecha: 25/08/2015

Supervisado por: Cpa. Palma Aida

Fecha: 25/08/2015



AUDITORÍA DE GESTIÓN
Servicios de Auditoría Eficiente
Ciudad: Buena Fe. Av. 7 de Agosto y Juez

**GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
SAN JACINTO DE BUENA FE
DEL 02 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL AÑO 2014**

PLAN ESPECÍFICO DE AUDITORÍA

REF/PEA
2/4

Alcance del Examen

La realización de una Auditoría de Gestión al departamento de Talento Humano al año 2014, tendrá una duración de 45 días hábiles, concluyendo el 3 de septiembre 2015 con el Informe Final, de acuerdo a la gestión que será evaluada en este caso al departamento de Talento Humanos

Disposición Legal

Base Legal

Para el presente trabajo se utilizó como base legal

- ✓ Código de trabajo

Base técnica

La base técnica que conforma la normativa que será presentada a continuación:

- ✓ Norma de la Contraloría General del Estado
- ✓ (COSO I) Normas de Control Interno I
- ✓ (Cootad) Código Orgánico Territorial Autonomía Y Descentralización
- ✓ (Losep) Ley Orgánica De Servicios Públicos

Realizado por: Párraga Yoza Ketty

Fecha:25/08/2015

Supervisado por: Cpa. Palma Aida

Fecha:25/08/2015



AUDITORÍA DE GESTIÓN
Servicios de Auditoría Eficiente
Ciudad: Buena Fe. Av. 7 de Agosto y Juez

**GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
SAN JACINTO DE BUENA FE
DEL 02 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL AÑO 2014**

PLAN ESPECÍFICO DE AUDITORÍA

REF/PEA
3/4

Procedimientos

- ✓ Conocimiento de todas las funciones operativas de la entidad de acuerdo a su control interno, utilizando la entrevista y encuestas.
- ✓ Realización de cuadro de mando
- ✓ Aplicación de Indicadores.
- ✓ Preparación del informe en base a todos los hallazgos que hayan sido presentados dentro de la Auditoría a realizar.

Tiempo de ejecución

Para la realización de la Auditoría contendrá una duración de 45 días laborables.

Recursos necesarios a utilizar

Talento Humano

Firma Auditora: JOSYMAR

Auditora: Párraga Yoza Ketty

Supervisora: CPA. Aida Palma

Realizado por: Párraga Yoza Ketty

Fecha:25/08/2015

Supervisado por: Cpa. Palma Aida

Fecha:25/08/2015

**GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
SAN JACINTO DE BUENA FE
DEL 02 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL AÑO 2014**

PLAN ESPECÍFICO DE AUDITORÍA

REF/PEA
4/4

Recursos Materiales

Cuadro N°1 Materiales Indispensables Para La Investigación

Presupuesto Para La Realización De La Auditoría De Gestión				
Ítem	Detalle	Cantidad	V. Unitario	V. Total
3	Hojas A4	3 resma	3.50	\$ 10.50
1	Cartuchos de tinta B/N	1	18.00	\$ 18.00
1	Cartucho de tinta color	1	23.00	\$ 23.00
1	Copias	600	0.02	\$ 12.00
1	Anillados y Cds	-	-	\$ 5.00
1	Lapiz	-	0.25	\$ 0.50
2	Folder	2	0.50	\$ 0.50
1	Servicio de internet	-	-	\$ 10.00
1	Servicio celular	-	-	\$ 6.00
1	Movilización	-	-	\$ 20.00
1	Cámara	1	-	-
1	Imprevistos	-	-	\$ 10.00
	Total			\$ 115.50

Recursos Financieros

La presente Auditoría a realizar no tendrá costo monetario, debido a que es un proyecto investigativo.

Supervisión del trabajo

El presente proyecto de Auditoría de Gestión estará encargado bajo la supervisión de la Tutora de Tesis, encargada de guiar para el cumplimiento y la ejecución de la Auditoría, garantizando que la misma sea de calidad eficiente y satisfactoria.

Realizado por: Párraga Yoza Ketty

Fecha:25/08/2015

Supervisado por: Cpa. Palma Aida

Fecha:25/08/2015

4.1.9. Programa Preliminar.

					
<p style="text-align: center;">AUDITORÍA DE GESTIÓN Servicios de Auditoría Eficiente Ciudad: Buena Fe. Av. 7 de Agosto y Juez</p>					
<p style="text-align: center;">GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO SAN JACINTO DE BUENA FE DEL 02 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL AÑO 2014</p>					
PROGRAMA PRELIMINAR					REF/PP 1/1
N°	Procedimiento	Ref. / PT	Realizado por:	Fecha	Observaciones
1	Recorrido a las instalaciones de la institución a auditar.	PP 5	P.Y.K	26/08/ 2015	Detalle el recorrido de forma explicativa
2	Obtener información del objeto de estudio	PP 6	P.Y.K	30/08/ 2015	Se obtuvo de la web de la institución
3	Detallar la estructura orgánica de la institución	PP 7	P. Y.K	31/08/ 2015	Se describe la estructura jerárquica de la institución
4	Realizar el Análisis FODA	PP 8	P.Y.K	02/09/2015	Se realiza un Análisis al FODA con el que cuenta la institución.
Realizado por: Párraga Yoza Ketty				Fecha: 25/08/2015	
Supervisado por: Cpa. Palma Aida				Fecha: 25/08/2015	

4.1.10. Recorrido a las Instalaciones



AUDITORÍA DE GESTIÓN
Servicios de Auditoría Eficiente
Ciudad: Buena Fe. Av. 7 de Agosto y Juez

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
SAN JACINTO DE BUENA FE
DEL 02 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL AÑO 2014

RECORRIDO A LAS INSTALACIONES

REF/RI
1/2

En el cantón Buena Fe siendo las 10:00 am del Miércoles 20 de Agosto del año 2015 se hizo el recorrido a las diversas áreas y todas las instalaciones de la institución como es el GAD Municipal de San Jacinto de Buena Fe, siendo una entidad pública para atención al pueblo se encuentra bien adecuada, ya que está en pleno centro del cantón Buena Fe, calle principal 7 de Agosto y Víctor Juez, sitio en el cual se encuentra ubicado el Departamento de Talento Humano; este conocimiento de la institución y el departamento a investigar se realizó con la autorización del Alcalde con la supervisión de la Ing. Mayra Villa Guaño la cual se encuentra en calidad de Jefa del Departamento de Talento Humano, observando lo consiguiente:

El GAD Municipal cuenta con una infraestructura inadecuada debido a que el espacio físico donde se encuentra ubicado el Departamento de Talento Humanos es un poco reducido, impidiendo atender satisfactoriamente a sus funcionarios y público en general, Además, contienen un departamento que ha sido designado para todos los archivos pertinente de periodos anteriores hasta la actualidad

Las oficinas administrativas se encuentran en la planta baja de la institución, en la planta alta encontraremos diversas oficinas una de ellas es la alcaldía, contando también con la división o compartimiento por departamento.

21

U =recorrido a las instalaciones

Realizado por: Párraga Yoza Ketty

Fecha: 26/08/2015

Supervisado por: Cpa. Palma Aida

Fecha: 26/08/2015



**GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
 SAN JACINTO DE BUENA FE
 DEL 02 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL AÑO 2014**

RECORRIDO A LAS INSTALACIONES

REF/RI
2/2

Vice alcaldía, secretaria general, auditoria, comunicación, servicio técnico, etc. Cada departamento cumple sus funciones respectivas, su objetivo primordial es mantener todo en orden brindando un servicio de calidad al pueblo, para llevar una buena administración.

La Municipalidad de Buena Fe, cuenta con funcionarios los cuales son preparados para cumplir con sus actividades programadas, cuenta con el edificio, equipo camionero, carro recolector de basura, dándole uso para el cumplimiento con las obras propuestas. Para el buen mejoramiento del cantón.

Los empleados de la entidad trabajan las 8 horas diarias como lo especifica el reglamento; los funcionarios de la institución laboran de lunes a viernes de 8:00 de la mañana a 12:00 de la tarde, regresan del almuerzo a su segunda jornada a la 13:30 hasta las 17:30 laboran .

El recorrido de las instalaciones dentro de la institución finalizó siendo las 12:00 del mediodía, agradeciendo por el tiempo brindado y la colaboración de los funcionarios.

21

U =recorrido a las instalaciones

Realizado por: Párraga Yoza Ketty

Fecha: 26/08/2015

Supervisado por: Cpa. Palma Aida

Fecha: 26/08/2015

4.1.11. Conocimiento del negocio



AUDITORÍA DE GESTIÓN
Servicios de Auditoría Eficiente
Ciudad: Buena Fe. Av. 7 de Agosto y Juez

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
SAN JACINTO DE BUENA FE
DEL 02 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL AÑO 2014

CONOCIMIENTO DEL NEGOCIO

REF/CN
1/4

Esta ley histórica comienza a cumplir desde el momento en que un grupo de hombres visionarios, se deciden a desafiar las dificultades, a fin de abrir el cauce para la CANTONIZACIÓN DE BUENA FE por estas razones han comenzado diversas gestiones al fin de obtener del Congreso Nacional la Cantonización.

Se ha vencido la pequeñez de espíritu, la incredibilidad y las dificultades, se organizó el comité Pro- cantonización, con un grupo dinámico y atrayente que pueda conseguir objetivos sociales, a más de tener fuentes de riqueza comercial. Agrícola su poblado es numeroso, con un gran comercio, parques, escuelas, colegios, mercado camal, club de Leones y más instituciones sociales. Luego se golpeó puertas y corazones a fin de obtener ayuda económica para sufragar los gastos de demanda la creación del cantón, finalmente se contrató técnicos de alto nivel para realizar el estudio de factibilidad cantonal y orientar a la población hacia metas dignas de su destino.

La cantonización de Buena Fe se inicia allá por el 18 de agosto de 1988 por intermedio de los honorables representantes de Los Ríos Congreso Nacional Lcdo. Julio Zapatier Arias, quien posesionado como tal envía a Buena Fe un telegrama urgente desde el Congreso

Ω

Ω = **Conocimiento del negocio**

Realizado por: Párraga Yoza Ketty

Fecha: 30/08/2015

Supervisado por: Cpa. Palma Aida

Fecha: 30/08/2015



AUDITORÍA DE GESTIÓN
Servicios de Auditoría Eficiente
Ciudad: Buena Fe. Av. 7 de Agosto y Juez

**GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
SAN JACINTO DE BUENA FE
DEL 02 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL AÑO 2014**

CONOCIMIENTO DEL NEGOCIO

REF/CN
2/4

Nacional, el mismo que es dirigido al Sr. Jimmy Barros se pone en contacto con el Sr. Javier Alcívar.

Se encarga de convocar a las personas bien dinámicas y representativas para que conozcan al pedido del diputado, entre otras, El Dr. Rodrigo Borja Cevallos, Presidente de la República, el 4 de Agosto de 1992 firmó el decreto aprobado por el Congreso Nacional.

Misión

Asumir con responsabilidad y transparencia el deber ineludible de satisfacer las necesidades de la colectividad Buenafesina, desarrollando los niveles administrativos, técnicos y financieros de la Institución para extender la cobertura de todos los servicios elementales de obras e infraestructura básica tan importantes para el desarrollo del cantón.

Visión

Ser una institución de respeto y credibilidad en base al trabajo serio y transparente, que preste los servicios públicos y la ejecución de obras.

Ω = Conocimiento del negocio

Realizado por: Párraga Yoza Ketty

Fecha: 30/08/2015

Supervisado por: Cpa. Palma Aida

Fecha: 30/08/2015



AUDITORÍA DE GESTIÓN
Servicios de Auditoría Eficiente
Ciudad: Buena Fe. Av. 7 de Agosto y Juez

**GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
SAN JACINTO DE BUENA FE
DEL 02 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL AÑO 2014**

CONOCIMIENTO DEL NEGOCIO

REF/CN
3/4

De infraestructura básica de la mejor manera y en forma permanente, con elevado grado de responsabilidad social, que asegure una excelente calidad de vida de cada una de las familias buenafesinas.

Lograr complacencia en cada uno de los ciudadanos y ciudadanas mediante la atención democrática a sus necesidades, con objetivos claros y precisos y con una política definida como el arte de servir, apostando a la Participación Ciudadana como lo determina nuestra Constitución.

El compromiso del GAD Municipal de San Jacinto de Buena Fe, es prestar un servicio de calidad a todos los habitantes, conociendo las necesidades que pueden presentarse, dándole la oportunidad a cada administración pueda cumplir con las obras propuestas, además de generar nuevas fuentes de trabajo, recalcando su propósito el mejoramiento de dicho cantón de esta manera ayuda al desarrollo y crecimiento de un país entero.

Valores que se practican dentro de la Institución.

Ω

Ω = Conocimiento del negocio

Realizado por: Párraga Yoza Ketty

Fecha: 30/08/2015

Supervisado por: Cpa. Palma Aida

Fecha: 30/08/2015



AUDITORÍA DE GESTIÓN
Servicios de Auditoría Eficiente
Ciudad: Buena Fe. Av. 7 de Agosto y Juez

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
SAN JACINTO DE BUENA FE
DEL 02 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL AÑO 2014

CONOCIMIENTO DEL NEGOCIO

REF/CN
4/4

- ✓ Puntualidad
- ✓ Responsabilidad
- ✓ Honestidad
- ✓ Confianza

Personal

El GAD Municipal de San Jacinto de Buena Fe, cuenta con 154 empleados aproximadamente, que cubren los Departamento de Avalúo y Catastro, Dirección de Cultura y Desarrollo Social, Dirección de Saneamiento y Desarrollo Sustentable, Dirección de Obras Públicas, Dirección Financiera, Dirección de Informática, Dirección de Talento Humano, Auditoría Interna Dirección de Planificación y Desarrollo Cantonal, Coordinación General, Participación Ciudadana, también cuentan los funcionarios que pertenecen a la institución pero no tienen una área designada.

Ω

Ω = **Conocimiento del negocio**

Realizado por: Párraga Yoza Ketty

Fecha: 30/08/2015

Supervisado por: Cpa. Palma Aida

Fecha: 30/08/2015

4.1.12. Estructura orgánica

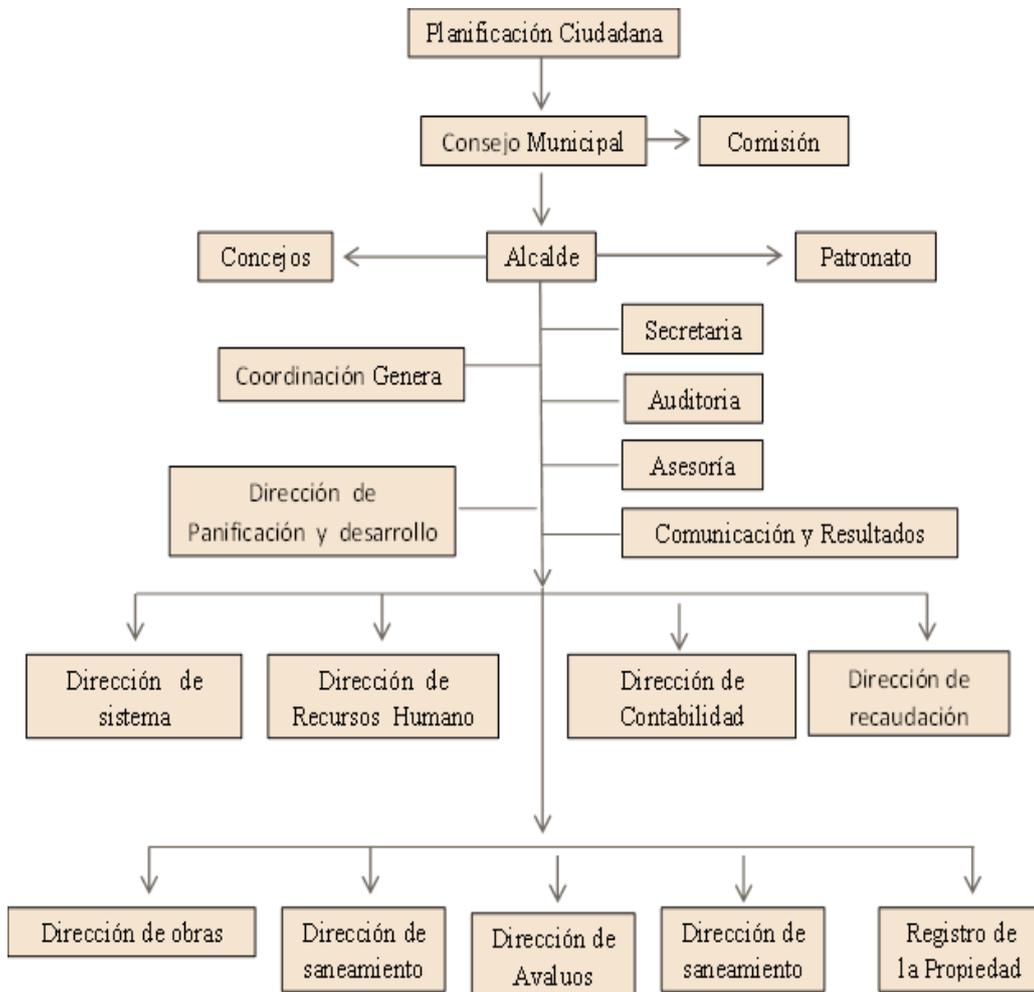


AUDITORÍA DE GESTIÓN
Servicios de Auditoría Eficiente
Ciudad: Buena Fe. Av. 7 de Agosto y Juez

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
SAN JACINTO DE BUENA FE
DEL 02 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL AÑO 2014

ESTRUCTURA ORGÁNICA

REF/EO
1/4



Ψ=Redacción de la estructura organizacional

Realizado por: Párraga Yoza Ketty

Fecha: 31/08/2015

Supervisado por: Cpa. Palma Aida

Fecha: 31/08/2015



AUDITORÍA DE GESTIÓN
Servicios de Auditoría Eficiente
Ciudad: Buena Fe. Av. 7 de Agosto y Juez

**GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
SAN JACINTO DE BUENA FE
DEL 02 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL AÑO 2014**

ESTRUCTURA ORGÁNICA

REF/EO
2/4

EL GAD Municipal de San Jacinto de Buena fe está organizada de la siguiente manera:

Participación Ciudadana, cuenta con lo que es Consejo Municipal, Comisiones, Consejo Cantonal, E.P Municipal de Agua Potable, Patronato Municipal, seguido del ALCALDE.

Coordinación General, se encarga de ejecutar las decisiones que toma el Alcalde o Alcaldesa en el ámbito de sus atribuciones y deberes en cuanto a la administración municipal en general

Dirección de Planificación y Desarrollo Cantonal, es la encargada de asesorar a la Administración Municipal.

Auditoría Interna, Mantiene relación con los responsables de los diferentes procesos de la institución, con la finalidad de brindar la asesoría necesaria en su campo de acción, cumpliendo con lo que le haya designado la Contraloría General del Estado.

Ψ

Ψ=Redacción de la estructura organizacional

Realizado por: Párraga Yoza Ketty

Fecha: 31/08/2015

Supervisado por: Cpa. Palma Aida

Fecha: 31/08/2015

**GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
SAN JACINTO DE BUENA FE
DEL 02 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL AÑO 2014**

ESTRUCTURA ORGÁNICA

REF/EO
3/4

Dirección de Talento Humano, administra eficientemente del Talento Humano, financieros y materiales asignados, así como proporciona los servicios generales de apoyo, de acuerdo a los programas de trabajo de los diferentes departamentos que integran la Institución Municipal, cumpliendo.

Dirección de Informática, es el que administra eficientemente los recursos informáticos, mediante la utilización de tecnologías de información y la automatización de procesos, a fin de apoyar de manera eficaz la gestión y la toma de decisiones administrativas del GAD.

Dirección Financiera, administra los recursos Financieros del GAD está conformada por 5 departamentos que son, Contabilidad, Tesorería, Avalúo y Catastro, Rentas, Proveeduría y Bodega.

Dirección de Obras Publicas, es la encargada de construir, fiscalizar, supervisar y mantener las obras de infraestructuras civiles, de áreas verdes, parques y demás espacios de uso público.

Dirección de Saneamiento y Desarrollo Sustentable, se encarga de coordinar, tomar medidas y ejecutar obras que prevengan, controlen y disminuyan la degradación ambiental.

Ψ

Ψ=Redacción de la estructura organizacional

Realizado por: Párraga Yoza Ketty

Fecha: 31/08/2015

Supervisado por: Cpa. Palma Aida

Fecha: 31/08/2015



AUDITORÍA DE GESTIÓN
Servicios de Auditoría Eficiente
Ciudad: Buena Fe. Av. 7 de Agosto y Juez

**GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
SAN JACINTO DE BUENA FE
DEL 02 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL AÑO 2014**

ESTRUCTURA ORGÁNICA

REF/EO
4/4

Dirección de Cultura y Desarrollo Social, contribuye a la organización social y al desarrollo humano sostenible para el mejoramiento de la calidad de vida con la participación activa de la ciudadanía del cantón,

Departamento de Avalúo y Catastro, administra el sistema catastral del cantón, de manera integral, para determinar el impuesto predial de los bienes inmuebles de naturaleza urbana y rural.

Ψ=Redacción de la estructura organizacional

Realizado por: Párraga Yoza Ketty

Fecha: 31/08/2015

Supervisado por: Cpa. Palma Aida

Fecha: 31/08/2015

4.1.13. Análisis FODA



AUDITORÍA DE GESTIÓN
Servicios de Auditoría Eficiente
Ciudad: Buena Fe. Av. 7 de Agosto y Juez

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
SAN JACINTO DE BUENA FE
02 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2014

ANÁLISIS FODA

REF/AF
1/1

FORTALEZA	DEBILIDAD
<ul style="list-style-type: none"> • Estructura Organizacional definida • Normativa Legal que regula la municipalidad definida 	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación del desempeño • Carencia de rotación al personal • Escasez de capacitación a los funcionarios.
OPORTUNIDAD	AMENAZA
<ul style="list-style-type: none"> • Predisposición del personal a mejorar los procesos 	<ul style="list-style-type: none"> • Sanciones administrativas por parte del organismo regulador • Desconocimiento de la normativa del COOTAD

Realizado por: Párraga Yoza Ketty

Fecha: 02/09/2015

Supervisado por: Cpa. Palma Aida

Fecha: 02/09/2015

4.1.14. Fase II. Evaluación del control interno

		AUDITORÍA DE GESTIÓN Servicios de Auditoría Eficiente Ciudad: Buena Fe. Av. 7 de Agosto y Juez			
GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO SAN JACINTO DE BUENA FE DEL 02 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL AÑO 2014					
PROGRAMA DE AUDITORÍA DE GESTIÓN					REF/PA $\frac{1}{2}$
Objetivo: Evaluar el sistema de Control Interno del GAD Municipal.					
N	Procedimiento	Ref / PT	Realiza do por:	Tiempo	Observación
1	Disponer y emplear cuestionario de control interno.	CCI	P.Y.K.	04/09/2015	Cuestionario basado a las Normas COSO I.
2	Evaluar los riesgos de control de detección y riesgo de Auditoría.	R	P.Y.K.	08/09/2015	
3	Elaborar hallazgos de Auditoría según la evaluación de control interno.	HA	P.Y.K	10/09/2015	Aquí se detallan los hallazgos encontrados mediante la aplicación del cuestionario de control interno.
4	Elaboración y Preparación del informe de control interno.	ICI	P.Y.K.	14/09/2015	Aquí se da a conocer sobre los hallazgos que fueron encontrados
Realizado por: Párraga Yoza Ketty				Fecha: 25/08/2015	
Supervisado por: Cpa. Palma Aida				Fecha: 25/08/2015	



AUDITORÍA DE GESTIÓN
Servicios de Auditoría Eficiente
Ciudad: Buena Fe. Av. 7 de Agosto y Juez

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
SAN JACINTO DE BUENA FE
DEL 02 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL AÑO 2014

PROGRAMA GENERAL DE AUDITORÍA

REF/PGA
2/2

Objetivo: Evaluar el sistema de Control Interno de la institución del GAD municipal.

N	Procedimiento	Ref / PT	Realizado por:	Tiempo	Observación
5	Creación de cuadro de mando integra		P.Y.K.	15/09/2015	
6	Elaboración de indicadores de cuadro de mando integral		P.Y.K.	16/09/2015	
7	Análisis de brecha de cuadro de mando integral de los indicadores e índices		P.Y.K.	16/09/2015	
Realizado por: Párraga Yoza Ketty				Fecha: 25/08/2015	
Supervisado por: Cpa. Palma Aida				Fecha: 25/08/2015	

4.1.15. Cuestionario de control interno

		AUDITORÍA DE GESTIÓN Servicios de Auditoría Eficiente Ciudad: Buena Fe. Av. 7 de Agosto y Juez				
GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO SAN JACINTO DE BUENA FE DEL 02 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL AÑO 2014						
CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO					REF/CCI 1/9	
Entrevista a la Srta.: Mayra Villa Guaño Departamento en evaluación : Talento Humano						
<u>AMBIENTE DE CONTROL</u>						
Objetivo: Observar el clima laboral en el que operan como también la estructura organizacional del ente a investigar.						
N°	INTERROGANTES	ARGUMENTO		ÓPTIMO		COMENTARIO
		SI	NO	OBTENIDA	ÓPTIMO	
1	¿La institución concientiza a todos los funcionarios a aplicar los valores es a aplicar?	X		4	4	Es fundamental aplicarlos todos los días, así brindarán un mejor servicio a todos los usuarios
2	¿Existe un sistema de selección eficiente para la correcta asignación de los puestos de trabajo?	X		4	4	Se lo solicita a través de la web de la institución, llena el formulario si cumple con los requisitos se le aplica una prueba.
3	¿Realizan pruebas psicológicas para la contratación del personal?	X		2	2	Es una manera de obtener información de los aspirantes así se analizara las aspiraciones que tiene la persona.
Realizado por: Párraga Yoza Ketty				Fecha: 04/09/2015		
Supervisado por: Cpa. Palma Aida				Fecha: 04/09/2015		

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
SAN JACINTO DE BUENA FE
DEL 02 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL AÑO 2014

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO

REF/CCI
2/9

Entrevista a la Srta.: Mayra Villa Guaño
Departamento en evaluación : Talento Humano

AMBIENTE DE CONTROL

Objetivo: Observar el clima laboral en el que operan como también la estructura organizacional del ente a investigar.

N°	INTERROGANTES	ARGUMENTO		ÓPTIMO		COMENTARIO
		SI	NO	OBTENIDA	ÓPTIMO	
4	¿Dentro de la entidad Las relaciones interpersonales entre los empleados son buenas?	x		2	4	El clima con el que se labora es poco adecuado debido a la falta de comunicación que permita fortalecer el vínculo laboral
5	¿La administración ha puesto a disposición de los empleados la normativa o reglamento al que debe regirse la institución?	x		3	4	Cada persona que labora en la empresa sabe que existe el reglamento pero no todos lo han estudiado.
6	¿La institución cuenta con su misión, visión y objetivos legalmente establecidos?	x		2	4	Cuenta con la misión y visión está pendiente el establecimiento de los objetivos.

Realizado por: Párraga Yoza Ketty

Fecha:04/09/2015

Supervisado por: Cpa. Palma Aida

Fecha:04/09/2015

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
SAN JACINTO DE BUENA FE
DEL 02 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL AÑO 2014

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO

REF/CCI
3/9

Entrevista a la Srta.: Mayra Villa Guaño
Departamento en evaluación : Talento Humano

AMBIENTE DE CONTROL

Objetivo: Observar el clima laboral en el que operan como también la estructura organizacional del ente a investigar.

N°	INTERROGANTES	ARGUMENTO		ÓPTIMO		COMENTARIO
		SI	NO	OBTENIDA	ÓPTIMO	
7	¿La estructura organizacional con la que opera la institución es adecuada?	x		3	3	El organigrama de la institución está bien estructurado ayudando a mantener un buen orden de sus funciones.
8	¿Cuenta con políticas o reglamento para la selección, del personal?	x		4	4	De acuerdo a la aplicación de las políticas va a depender la correcta Gestión por parte de los funcionarios.
9	¿Se realizan evaluaciones para medir el desempeño del personal de la institución?		X	0	4	No se realiza evaluaciones, cada funcionario debe de cumplir con el cargo que desempeña.

Realizado por: Párraga Yoza Ketty

Fecha:04/09/2015

Supervisado por: Cpa. Palma Aida

Fecha:04/09/2015

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
SAN JACINTO DE BUENA FE
DEL 02 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL AÑO 2014

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO

REF/CCI
4/9

Entrevista a la Srta.: Mayra Villa Guaño
Departamento en evaluación : Talento Humano

EVALUACIÓN DE RIESGO

Objetivo: Observar los riesgos a los que está expuesto el ente investigado.

N°	INTERROGANTES	ARGUMENTO		ÓPTIMO		COMENTARIO
		SI	NO	OBTENIDA	ÓPTIMO	
10	¿Se pudo analizar cada uno de los riesgos internos los cuales podrían dificultar el cumplimiento de los objetivos de la entidad?		X	0	3	La entidad carece de métodos de identificación de riesgos.
11	¿Los funcionarios de la Institución conocen los objetivos establecidos?		X	0	3	Es importante que los funcionarios conozcan los objetivos establecidos para que sepa hacia donde esta direccionada la institución.
12	¿Se ha realizado auditoria al departamento de talento humano anteriormente?	X		4	4	Las auditorias son realizadas cuando la contraloría del estado así lo disponga.

Realizado por: Párraga Yoza Ketty

Fecha:04/09/2015

Supervisado por: Cpa. Palma Aida

Fecha:04/09/2015

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
SAN JACINTO DE BUENA FE
DEL 02 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL AÑO 2014

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO

REF/CCI
5/9

Entrevista a la Srta.: Mayra Villa Guaño
Departamento en evaluación : Talento Humano

EVALUACIÓN DE RIESGO

Objetivo: Observar los riesgos a los que está expuesto el ente investigado.

N°	INTERROGANTES	ARGUMENTO		ÓPTIMO		COMENTARIO
		SI	NO	OBTENIDA	ÓPTIMO	
13	¿Cuenta con algún sistema que les agilice la obtención de información con los demás departamentos?	x		2	2	Los funcionarios de cada departamento se intercomunican vía telefónica, y mediante la web, así llega la información en el menor tiempo
14	¿La institución posee algún control de cada funcionario algún expediente?	x		3	3	Se posee un archivo con la documentación respectiva de cada empleado.
15	¿La institución posee algún control de cada funcionario algún expediente?	x		3	3	Si posee un archivo con la documentación respectiva de cada empleado. Incluso cuenta con un departamento para archivar todo.
Realizado por: Párraga Yoza Ketty				Fecha: 04/09/2015		
Supervisado por: Cpa. Palma Aida				Fecha: 04/09/2015		



AUDITORÍA DE GESTIÓN
Servicios de Auditoría Eficiente
Ciudad: Buena Fe. Av. 7 de Agosto y Juez

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
SAN JACINTO DE BUENA FE
DEL 02 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL AÑO 2014

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO

REF/CCI
6/9

Entrevista a la Srta.: Mayra Villa Guaño
Departamento en evaluación : Talento Humano

EVALUACIÓN DE RIESGO

Objetivo: Observar los riesgos a los que está expuesto el ente investigado.

N°	INTERROGANTES	ARGUMENTO		ÓPTIMO		COMENTARIO
		SI	NO	OBTENIDA	ÓPTIMO	
16	¿Existen controles para el acceso de la información dentro de la entidad?	X		3	4	El funcionario designado a cada departamento cuenta con una clave personal, para accederá la información de acuerdo a su puesto.
17	¿El personal de la institución es rotado constantemente?		X	0	3	El estar en un puesto específico puede ser bueno ya que adquiere experiencia siempre y cuando sea confiable.
18	¿La institución cuenta con algún sistema de opinión o sugerencias para mejoras por parte del personal?	X		2	3	No, cuenta con ese sistema, ya que se encargan de regirse a lo establecido por los altos mandos.

Realizado por: Párraga Yoza Ketty

Fecha:04/09/2015

Supervisado por: Cpa. Palma Aida

Fecha:04/09/2015



AUDITORÍA DE GESTIÓN
Servicios de Auditoría Eficiente
Ciudad: Buena Fe. Av. 7 de Agosto y Juez

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
SAN JACINTO DE BUENA FE
DEL 02 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL AÑO 2014

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO

REF/CCI
7/9

Entrevista a la Srta.: Mayra Villa Guaño
Departamento en evaluación : Talento Humano

ACTIVIDADES DE CONTROL

Objetivo: Comprobar todos y cada uno de los métodos y documentación que son utilizados por el GAD.

N°	INTERROGANTES	ARGUMENTO		ÓPTIMO		COMENTARIO
		SI	NO	OBTENIDA	ÓPTIMO	
19	¿Consta con una adecuada distribución de puesto de acuerdo a su perfil profesional?	X		3	3	El personal se desenvuelve en una actividad específica, evitando cometer errores.

Realizado por: Párraga Yoza Ketty

Fecha: 04/09/2015

Supervisado por: Cpa. Palma Aida

Fecha: 04/09/2015



AUDITORÍA DE GESTIÓN
Servicios de Auditoría Eficiente
 Ciudad: Buena Fe. Av. 7 de Agosto y Juez

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
SAN JACINTO DE BUENA FE
DEL 02 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL AÑO 2014

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO

REF/CCI
8/9

Entrevista a la Srta.: Mayra Villa Guaño
Departamento en evaluación : Talento Humano

INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

Objetivo: Determinar si los sistemas de información son comunicados oportunamente

N°	INTERROGANTES	ARGUMENTO		ÓPTIMO		COMENTARIO
		SI	NO	OBTENIDA	ÓPTIMO	
20	¿Se realizan informes mensuales?	X		3	4	El personal presenta un informe a las autoridades las actividades que han sido realizadas.
Realizado por: Párraga Yoza Ketty				Fecha: 04/09/2015		
Supervisado por: Cpa. Palma Aida				Fecha: 04/09/2015		



AUDITORÍA DE GESTIÓN
Servicios de Auditoría Eficiente
Ciudad: Buena Fe. Av. 7 de Agosto y Juez

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
SAN JACINTO DE BUENA FE
DEL 02 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL AÑO 2014

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO

REF/CCI
9/9

Entrevista a la Srta.: Mayra Villa Guaño
Departamento en evaluación : Talento Humano

SUPERVISIÓN

Objetivo: Supervisar el sistema que utiliza la institución

N°	INTERROGANTES	ARGUMENTO		ÓPTIMO		COMENTARIO
		SI	NO	OBTENIDA	ÓPTIMO	
21	¿El sistema de Control Interno es evaluado periódicamente?	X		2	3	Se evalúa. periódicamente que ayuda a que los procesos se apliquen de manera eficiente
22	¿La institución cumple con las leyes reglamentos y normativas que son establecidas por el COOTAD?	X		4	4	El aplicar las leyes ayuda al buen funcionamiento de la entidad encaminando a los funcionarios de manera correcta
Realizado por: Párraga Yoza Ketty				Fecha: 04/09/2015		
Supervisado por: Cpa. Palma Aida				Fecha: 04/09/2015		

4.1.16. Medición de riesgo general



AUDITORÍA DE GESTIÓN
 Servicios de Auditoría Eficiente
 Ciudad: Buena Fe. Av. 7 de Agosto y Juez

**GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
 SAN JACINTO DE BUENA FE
 DEL 02 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL AÑO 2014**

MEDICIÓN DE RIESGO GENERAL

**REF/MRG
 1/1**

TABLA N° 10 PARA LA MEDICIÓN DE RIESGO POR COMPONENTE

COMPONENTES	CONFIANZA	NIVEL DE RIESGO
Ambiente de control	40% bajo	60%
Evaluación del Riesgo	37.50% moderado	62.50%
Actividades de Control	42.86% moderado	57.14%
TOTALGLOBAL		

NIVEL DE CONFIANZA		
BAJO	MODERADO	ALTO
15%-50%	51% - 75%	76% - 95%
85%-50%	49% - 26%	25%-5%
ALTO	MODERADO	BAJO
NIVEL DE RIESGO (100-NC)		

PARÁMETRO PARA MEDIR EL RIESGO DE CONTROL

El nivel de confianza es de 74% considerada MODERADO y un nivel de riesgo BAJO de 26%, teniendo un nivel de confianza aceptable con cada uno de los hallazgos detectados, que tienen un margen de riesgo mayor al de la confianza.

El 26% del riesgo existente se debe a cada uno de los procesos que se aplican en el departamento de Talento Humano para seleccionar, evaluar y mantener al personal dentro de la misma.

Realizado por: Párraga Yoza Ketty

Fecha:08/09/2015

Supervisado por: Cpa. Palma Aida

Fecha:08/09/2015

4.1.17. Medición de riesgo inherente



AUDITORÍA DE GESTIÓN
 Servicios de Auditoría Eficiente
 Ciudad: Buena Fe. Av. 7 de Agosto y Juez

**GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
 SAN JACINTO DE BUENA FE
 DEL 02 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL AÑO 2014**

MEDICIÓN DE RIESGO INHERENTE

**REF/MR
 1/3**

De acuerdo a los factores externos que afectan a la institución se pudo obtener el siguiente riesgo inherente.

Norma: NIA 402 EVALUACIÓN DEL RIESGO Y CONTROL INTERNO

Tabla N°11 MEDICACIÓN DE RIESGO INHERENTE

FACTORES DEL RIESGO INHERENTE	PUNTAJE ÓPTIMO	PUNTAJE OBTENIDO
Medidas Gubernamentales	25	10
Críticas públicas por la calidad de los servicios prestados	25	10
Carencia de planificación estratégica	25	5
Cambios constante en las disposiciones gubernamentales	25	15
TOTAL	100%	40

$$\text{Nivel de Riesgo Inherente} = \frac{\text{calificación obtenida}}{\text{Ponderación}} * 100$$

$$\text{Nivel} = \frac{40}{100} * 100 = 40\%$$

Realizado por: Párraga Yoza Ketty

Fecha: 08/09/2015

Supervisado por: Cpa. Palma Aida

Fecha: 08/09/2015

**GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
SAN JACINTO DE BUENA FE
DEL 02 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL AÑO 2014**

MEDICIÓN DE RIESGO INHERENTE

REF/MR
2/3

PARÁMETROS PARA MEDIR EL RIESGO Y CONFIANZA

RIESGO Y CONFIANZA		
RANGO	RIESGO	CONFIANZA
15% - 50%	BAJO	ALTA
51% - 59%	MODERADA BAJA	MODERADO ALTO
60% - 66%	MODERADA	MODRADO
67% - 75%	MODERADA ALTA	MODERADO BAJO
76% - 95%	ALTO	BAJO
RIESGO =BAJO CONFIANZA = ALTA		

Una vez que han sido evaluados los factores externos los cuales podrían afectar a la institución, se obtuvo lo siguiente. El nivel de riesgo inherente es de un 40% de acuerdo a la tabla, es un nivel de riesgo BAJO, estos factores externos afectan a la operatividad del Talento Humano por lo que deberían mejorar la evaluación de los riesgos externos.

Realizado por: Párraga Yoza Ketty

Fecha:08/09/2015

Supervisado por: Cpa. Palma Aida

Fecha:08/09/2015



AUDITORÍA DE GESTIÓN
Servicios de Auditoría Eficiente
Ciudad: Buena Fe. Av. 7 de Agosto y Juez

**GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
SAN JACINTO DE BUENA FE
DEL 02 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL AÑO 2014**

MEDICIÓN DE RIESGO INHERENTE

REF/MR
3/3

Riesgo de Detección: Relacionando cada uno de los riesgos anteriores determinados se establece que el riesgo de detección en la presente Auditoría de Gestión tendrá un 10%, de acuerdo a la experiencia obtenida en trabajos anteriores, para ello se aplicara técnicas y procedimientos eficientes que permitan determinar la información, suficiente relevante, y satisfactoria.

Riesgo de Auditoría: Este riesgo es calculado de la siguiente forma:

$$RA = RI * RC * RD$$

$$RA = 0.26 * 0.74 * 0.10$$

$$RA = 0.01924 * 100 \Rightarrow 1.92 \%$$

En base al siguiente cálculo se pudo obtener, que dentro de la Auditoría de Gestión muestra una existencia de 1.92 % de Riesgo lo cual se puede observar que haya ocurrido algún error evadido, los controles internos que tienen la institución y quizás no haya sido detectado por los procedimientos que han sido aplicados en la misma.

Realizado por: Párraga Yoza Ketty

Fecha:08/09/2015

Supervisado por: Cpa. Palma Aida

Fecha:08/09/2015

4.1.18. Hallazgo De Auditoría



AUDITORÍA DE GESTIÓN
Servicios de Auditoría Eficiente
Ciudad: Buena Fe. Av. 7 de Agosto y Juez

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
SAN JACINTO DE BUENA FE
DEL 02 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL AÑO 2014

HALLAZGO N° 1

REF/HA
1/2

TÍTULO: CARENCIA DE EVALUACIÓN PARA MEDIR EL DESEMPEÑO

CONDICIÓN

En base al cuestionario de control interno que fue aplicado se logró determinar que dentro del Gad Municipal existe una carencia de evaluación a los funcionarios la cual afecta en gran nivel el desempeño del personal.

CRITERIO

De acuerdo al LOSEP Art. # 217 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.- Estarán sujeto a la evaluación del desempeño todos los servidores públicos que prestan servicios en las instituciones, brindando un aumento de la productividad son bases de la competitividad del mundo actual, para ello es necesario evaluar al Talento Humano para comprender el desarrollo de sus funciones, sus habilidades y destrezas las cuales proporcionaran eficacia organizacional, de manera que ayude a la institución a lograr sus objetivos y realizar su misión.

Realizado por: Párraga Yoza Ketty

Fecha: 10/09/2015

Supervisado por: Cpa. Palma Aida

Fecha: 10/09/2015



AUDITORÍA DE GESTIÓN
Servicios de Auditoría Eficiente
Ciudad: Buena Fe. Av. 7 de Agosto y Juez

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
SAN JACINTO DE BUENA FE
DEL 02 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL AÑO 2014

HALLAZGO N° 1

REF/HA2
2/2

CAUSA

La carencia de evaluación al personal afecta a su superación profesional desconociendo cuáles son sus bajas lo cual puede afectar de forma negativa en la productividad operativa de la misma.

EFECTO

Manifiesta la falta de crecimiento institucional, y superación al Talento Humano al momento de realizar sus funciones correspondientes.

CONCLUSIÓN

La ausencia de evaluación al Talento Humano para medir su desempeño ocasionará dificultades tanto a la institución como al personal al momento de realizar su trabajo de manera eficiente.

RECOMENDACIÓN

Director de Talento Humano: Comuniquen de su opinión a sus superiores acerca de una implementación para evaluar, y conocer el nivel de preparación del talento humano con el que cuenta la institución, así ayudara al crecimiento y por ende a la superación profesional de los funcionarios brindando un servicio eficiente y de calidad.

Elaborado por: Párraga Yoza Ketty

Fecha: 10/09/2015

Supervisado por: Cpa. Palma Aida

Fecha: 10/09/2015



AUDITORÍA DE GESTIÓN
Servicios de Auditoría Eficiente
Ciudad: Buena Fe. Av. 7 de Agosto y Juez

**GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
SAN JACINTO DE BUENA FE
DEL 02 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL AÑO 2014**

HALLAZGO N° 2

REF/HA2
1/2

TÍTULO: INEXISTENCIA DEL CONOCIMIENTO DE LOS OBJETIVOS

CONDICIÓN

EL GAD Municipal de San Jacinto de Buena Fe. Carece del desconocimiento de los objetivos de la institución.

CRITERIO

De acuerdo a la normativa del LOSEP Art.- Objetivo.- el servicio público y la carrera administrativa tiene por objetivo pretender el desarrollo profesional técnico y personal de los servidores, conociendo este artículo me da a conocer que es importante que toda institución cuente con sus objetivos establecidos para que el personal conozca hacia donde esta direccionada la institución.

CAUSA

La carencia de no tener estructurados los objetivos de la institución encamina a que el personal desconozca el propósito de la institución.

Realizado por: Párraga Yoza Ketty

Fecha:10/09/2015

Supervisado por: Cpa. Palma Aida

Fecha:10/09/2015



AUDITORÍA DE GESTIÓN
Servicios de Auditoría Eficiente
Ciudad: Buena Fe. Av. 7 de Agosto y Juez

**GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
SAN JACINTO DE BUENA FE
DEL 02 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL AÑO 2014**

HALLAZGO N° 2

REF/HA2
2/2

EFFECTO

Afecta de cierta forma al crecimiento de la institución el no tener los objetivos planteados para que los funcionarios conozcan a plenitud la entidad para la que operan.

CONCLUSIÓN

La carencia de rotación que se da dentro del Talento Humano expone a la institución a que se den constantes irregularidades y conflictos por parte de los empleados de la entidad debido a que han estado sometidos por mucho tiempo al mismo cargo ocupacional.

RECOMENDACIÓN

Jefe de Talento Humano: Analizar plantear objetivos y concientizar con los altos mandos de que es importante que la municipalidad cuente con los objetivos bien estructurados para ver si estos son aprobados.

Realizado por: Párraga Yoza Ketty

Fecha: 10/09/2015

Supervisado por: Cpa. Palma Aida

Fecha: 10/09/2015



AUDITORÍA DE GESTIÓN
Servicios de Auditoría Eficiente
Ciudad: Buena Fe. Av. 7 de Agosto y Juez

**GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
SAN JACINTO DE BUENA FE
DEL 02 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL AÑO 2014**

HALLAZGO N° 3

REF/HA3
1/2

TÍTULO: CARENCIA DE ROTACIÓN DE FUNCIONARIOS

CONDICIÓN

La institución carece de rotación de personal, lo que da a entender que los funcionarios no cuentan con las habilidades y conocimientos múltiples para asumir un departamento si llegara a presentar una emergencia.

CRITERIO

Ciertas investigaciones dentro de la normativa que se rigen el GAD, el LOSEP, Art. 37 Traspaso de puesto del talento humano, la autoridad nominadora podrá autorizar el traspaso de puesto, conociendo la normativa considero que las instituciones deben hacer rotar constantemente al personal en sus puestos de trabajo, ascendiéndole de puestos para evitar actos inapropiados que afecten la transparencia, regularidad y productividad institucional.

CAUSA

La falta de conocimiento con el que cuenta los funcionarios en los diversos departamentos si pasara alguna emergencia no podría otro funcionario encargarse debido a la falta de rotación.

Realizado por: Párraga Yoza Ketty

Fecha: 10/09/2015

Supervisado por: Cpa. Palma Aida

Fecha: 10/09/2015



AUDITORÍA DE GESTIÓN
Servicios de Auditoría Eficiente
Ciudad: Buena Fe. Av. 7 de Agosto y Juez

**GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
SAN JACINTO DE BUENA FE
DEL 02 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL AÑO 2014**

HALLAZGO N° 3

REF/HA3
2/2

EFECTO

Uso ineficaz del personal debido a que no cuenta con los funcionarios capacitados para asumir otro puesto momentáneamente, en caso de presentarse una emergencia quien asumirá ese cargo.

CONCLUSIÓN

El Talento Humano de la institución carece de rotación lo que podría ocasionar a que se llegará a dar pequeñas irregularidades debido a que los funcionarios por mucho tiempo han estado en un mismo puesto.

RECOMENDACIÓN

Jefe del Departamento, aplique el método de rotación del personal, capacitándolos para que puedan tener las destrezas y conocimientos necesarios en caso de emergencia podrían asumir un cargo momentáneo.

Realizado por: Párraga Yoza Ketty

Fecha: 10/09/2015

Supervisado por: Cpa. Palma Aida

Fecha: 10/09/2015

4.1.19. Informe de control interno



AUDITORÍA DE GESTIÓN
Servicios de Auditoría Eficiente
Ciudad: Buena Fe. Av. 7 de Agosto y Juez

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
SAN JACINTO DE BUENA FE
DEL 02 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL AÑO 2014

INFORME DE CONTROL INTERNO

REF/IFC
1/6

Buena Fe 14 de , Septiembre del 2015

Abg.: María Anchundia

REPRESENTANTE LEGAL DEL GAD MUNICIPAL DE SAN JACINTO DE
BUENA FE

Presente.-

Una vez realizada la evaluación al sistema de Control Interno del GAD Municipal de San Jacinto de Buena Fe. Y basando a la normativa establecida, se analizó el Departamento de Talento Humano con el fin de determinar la eficiencia y eficacia del DESEMPEÑO DEL TALENTO HUMANO. En base a la aplicación del cuestionario de control interno se pudo identificar los cada uno de los siguientes hallazgos:

HALLAZGO N° 1: CARENCIA DE EVALUACIÓN PARA MEDIR EL DESEMPEÑO

Se determinó que la carencia de evaluación hacia el personal que posee la institución es poco factible ya que afecta la productividad del Talento Humano, y al momento de ejercer sus funciones. Asia

Realizado por: Párraga Yoza Ketty

Fecha: 14/09/2015

Supervisado por: Cpa. Palma Aida

Fecha: 14/09/2015



AUDITORÍA DE GESTIÓN
Servicios de Auditoría Eficiente
Ciudad: Buena Fe. Av. 7 de Agosto y Juez

**GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
SAN JACINTO DE BUENA FE
DEL 02 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL AÑO 2014**

INFORME DE CONTROL INTERNO

REF/IFC
2/6

El presente hallazgo tiene un grado de confianza de 40% está considerado baja y un nivel de riesgo Moderado de 60%. Esto se debe a la despreocupación de los altos mandos que no se han percatado que esto a futuro afectará al crecimiento de la institución, y a los funcionarios a conocer sus altos y bajos, para mejorar su crecimiento profesional.

CONCLUSIÓN

La ausencia de evaluación al talento Humano para medir su desempeño ocasionará dificultades tanto a la institución como al personal al momento de realizar su trabajo de manera eficiente.

RECOMENDACIÓN

Director De Talento Humano: Comunique de su opinión a sus superiores acerca de una implementación para evaluar, y conocer el nivel de preparación del talento humano con el que cuenta la institución, así ayudará al crecimiento y por ende a la superación profesional de los funcionarios brindando un servicio eficiente y de calidad.

Realizado por: Párraga Yoza Ketty

Fecha:14/09/2015

Supervisado por: Cpa. Palma Aida

Fecha:14/09/2015



AUDITORÍA DE GESTIÓN
Servicios de Auditoría Eficiente
Ciudad: Buena Fe. Av. 7 de Agosto y Juez

**GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
SAN JACINTO DE BUENA FE
DEL 02 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL AÑO 2014**

INFORME DE CONTROL INTERNO

REF/IFC
3/6

HALLAZGO N° 2: INEXISTENCIA DEL CONOCIMIENTO DE LOS OBJETIVOS

La inexistencia de los objetivos estructurados por la institución impide que el personal fije una dirección y sepa hacia donde es el rumbo de la institución cuál es su propósito que es lo que propone cumplir, y siendo una municipalidad debería de tener claro y bien estructurado dichos objetivos.

Este hallazgo tiene un nivel de confianza de 37.50% contando con un nivel de riesgo de 62.50%, puesto que al no contar con los objetivos estructurados corre el riesgo de que el Talento Humano desconozca el rumbo o hacia donde esta direccionada la institución.

CONCLUSIÓN

La carencia de los objetivos de la institución estructurados concientizado con el personal influye en el desarrollo y mejoramiento de sus actividades, e incluso al momento de ingresar nuevo personal a la empresa puede dificultar el no saber hacia dónde se direcciona la entidad.

Realizado por: Párraga Yoza Ketty

Fecha: 14/09/2015

Supervisado por: Cpa. Palma Aida

Fecha: 14/09/2015



AUDITORÍA DE GESTIÓN
Servicios de Auditoría Eficiente
Ciudad: Buena Fe. Av. 7 de Agosto y Juez

**GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
SAN JACINTO DE BUENA FE
DEL 02 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL AÑO 2014**

INFORME DE CONTROL INTERNO

REF/IFC
4/6

RECOMENDACIÓN

Jefe de Talento Humano: Analizar plantear objetivos y concientizar con los altos mandos de que es importante que la municipalidad cuente con los objetivos bien estructurados para ver si estos son aprobados.

HALLAZGO N° 3: CARENCIA DE ROTACIÓN DE PERSONAL

El escaso conocimiento que posee el Talento Humano de la institución sobre los otros departamentos les limita el desarrollo de contar con habilidades múltiples para ocupar otro cargo distinto al que desempeña en caso de una emergencia, debido a la carencia de rotación del personal.

El hallazgo detectado sobre la falta de rotación del personal tiene un grado de confianza 42.86%, y un nivel de riesgo de 57.14%, lo que indica que existe un mayor riesgo en las actividades que realiza el Talento Humano por la carencia de rotación de los mismos impidiendo ejercer distintas funciones en diferentes departamento ya que cada uno cuenta con personal capacitado para desempeñarse en lo que le corresponde

Realizado por: Párraga Yoza Ketty

Fecha: 14/09/2015

Supervisado por: Cpa. Palma Aida

Fecha: 14/09/2015



AUDITORÍA DE GESTIÓN
Servicios de Auditoría Eficiente
Ciudad: Buena Fe. Av. 7 de Agosto y Juez

**GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
SAN JACINTO DE BUENA FE
DEL 02 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL AÑO 2014**

INFORME DE CONTROL INTERNO

REF/IFI
5/6

CONCLUSIÓN

La carente rotación de Talento Humano expone a la institución a que se den constantes irregularidades por parte de los empleados esto se debe a que por mucho tiempo han laborado en el mismo cargo.

RECOMENDACIÓN

- ✓ Jefe de Talento Humano: Rotar constantemente al personal de la institución en los diferentes puestos de trabajo para evitar cualquier tipo de irregularidades, que puedan presentarse en un futuro
- ✓ Capacitar al personal que tenga conocimiento de los diversos departamentos cuenta la institución para que estos sean capaces de asumir provisionalmente a una persona en caso de emergencia.

Aquí muestra una evaluación del control interno con un nivel de Riesgo Inherente del 26% y un grado de confianza es de 74%, deduciendo que los controles aplicados por la institución son eficientes.

Realizado por: Párraga Yoza Ketty

Fecha: 14/09/2015

Supervisado por: Cpa. Palma Aida

Fecha: 14/09/2015



AUDITORÍA DE GESTIÓN
Servicios de Auditoría Eficiente
Ciudad: Buena Fe. Av. 7 de Agosto y Juez

**GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
SAN JACINTO DE BUENA FE
DEL 02 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL AÑO 2014**

INFORME DE CONTROL INTERNO

REF/IFI
6/6

El 10% está enmarcado en el Riesgo de detección este es un acuerdo en experiencias en auditorías anteriores.

Señala que el riesgo de auditoría se encuentra sujeto a que ocurra un grado de error ya sea material podría ser que no se detectará el error debido a los procedimientos aplicados es del 1.92% por lo que el resultado emitido en el informe será de completa y absoluta, confiabilidad.

OPINIÓN

En mi opinión, las circunstancias fueron consideradas para comprobar la naturaleza, oportunidad y alcance de las pruebas de auditoría aplicadas en dicha evaluación. Ultimando que la existencia de las situaciones indicadas anteriormente afecta en forma importante al rendimiento del desempeño y por ende en la productividad de prestar un servicio de calidad a los ciudadanos, mostrando que en el período comprendido del 2 de Enero al 31 Diciembre del 2014, la información que presento sea observada y tomada en cuenta para mejoras de la institución, la encargada de cumplir con mi propuesta es la jefa del departamento de talento humano.

Atentamente,

PÁRRAGA YOZA KETTY ALEXANDRA

Auditora

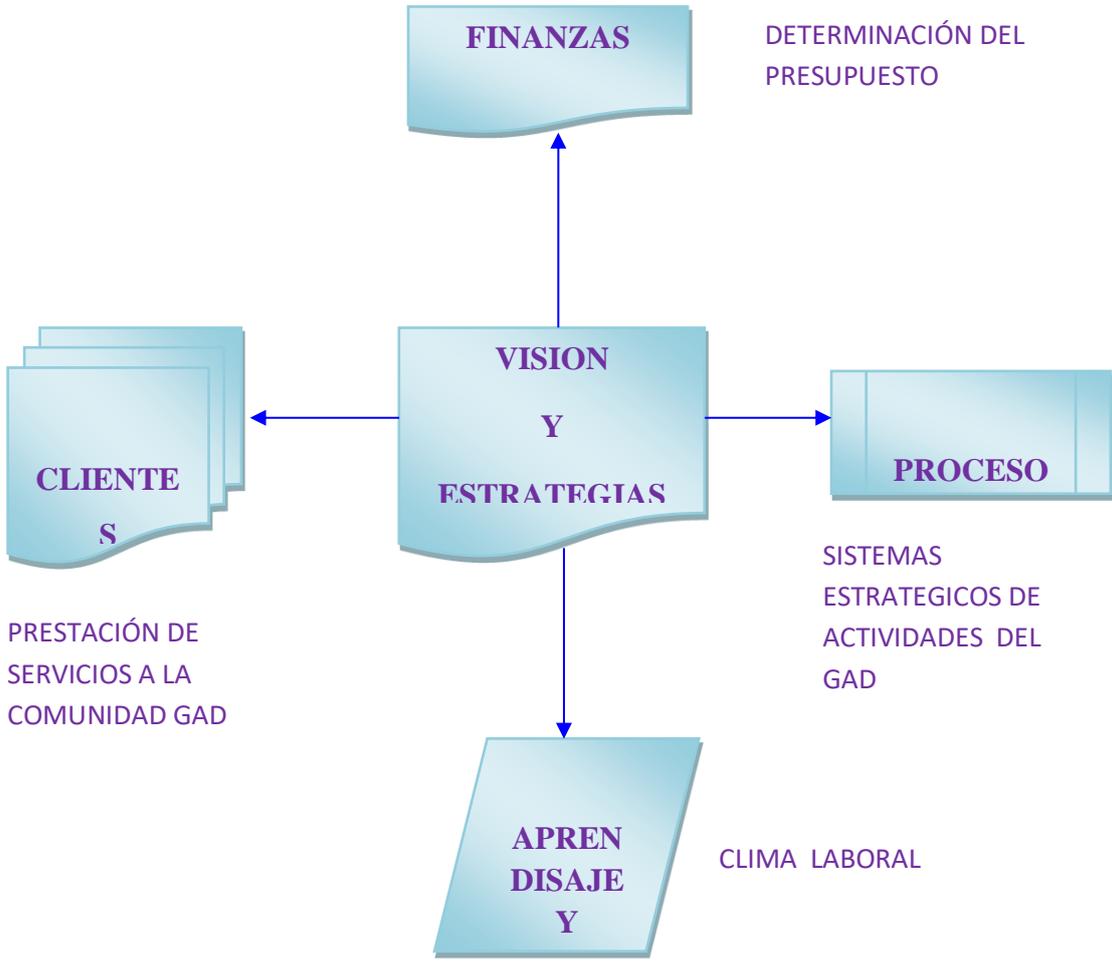
Realizado por: Párraga Yoza Ketty

Fecha: 14/09/2015

Supervisado por: Cpa. Palma Aida

Fecha: 14/09/2015

4.4.20. Cuadro de mando

	<p>AUDITORÍA DE GESTIÓN Servicios de Auditoría Eficiente Ciudad: Buena Fe. Av. 7 de Agosto y Juez</p>
<p>GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO SAN JACINTO DE BUENA FE DEL 02 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL AÑO 2014</p>	
<p>CUADRO DE MANDO INTEGRAL</p>	<p>REF/CMI 1/1</p>
 <p>The diagram illustrates the Integral Management Dashboard (Cuadro de Mando Integral) for the Government of San Jacinto de Buena Fe. At the center is a box labeled "VISION Y ESTRATEGIAS". Four arrows radiate from this central box to four surrounding boxes, each representing a key area of focus:</p> <ul style="list-style-type: none"> FINANZAS (top): DETERMINACIÓN DEL PRESUPUESTO PROCESO (right): SISTEMAS ESTRATEGICOS DE ACTIVIDADES DEL GAD APREN DISAJE Y (bottom): CLIMA LABORAL CLIENTES (left): PRESTACIÓN DE SERVICIOS A LA COMUNIDAD GAD 	
<p>Realizado por: Párraga Yoza Ketty</p>	<p>Fecha: 15/09/2015</p>
<p>Supervisado por: Cpa. Palma Aida</p>	<p>Fecha: 15/09/2015</p>

4.1.21. Indicadores de cuadro de mando integral



AUDITORÍA DE GESTIÓN
 Servicios de Auditoría Eficiente
 Ciudad: Buena Fe. Av. 7 de Agosto y Juez

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
 SAN JACINTO DE BUENA FE
 DEL 02 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL AÑO 2014

INDICADORES DE CUADRO DE MANDO

REF/ ICM
 1/4

PERSPECTIVA	OBJETIVOS	INDICADORES	CALCULO DEL INDICADOR	CALCULO DE INDICES	BRECHA	FRECUENCIA	ÁREA
CLIENTE	Prestación de servicio a la comunidad	SERVICIOS PRESTADO DE CALIDAD	(Número de usuarios Satisfechos/ números de usuarios atendidos)*100	$(40/50)*100=80\%$	20%	SEMESTRAL	Talento Humano
		AMBIENTE LABORAL	(Personal satisfecho/total del personal)*100	$(105/154)*100=68\%$	32%	MENSUAL	Talento Humano

Realizado por: Párraga Yoza Ketty

Fecha: 16/09/2015

Supervisado por: Cpa. Palma Aida

Fecha: 16/09/2015



AUDITORÍA DE GESTIÓN
 Servicios de Auditoría Eficiente
 Ciudad: Buena Fe. Av. 7 de Agosto y Juez

**GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
 SAN JACINTO DE BUENA FE
 DEL 02 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL AÑO 2014**

INDICADORES DE CUADRO DE MANDO

REF/ ICM
 2/4

CUADRO DE MANDO INTEGRAL

PERSPECTIVA	OBJETIVOS	INDICADOR	CALCULO DEL INDICADOR	CALCULO DE INDICES	BRECHA	FRECUENCIA	ÁREA
FINANCIER A	Ejecutar El Presupuesto Eficazmente	Cumplimiento de Presupuesto	(Presupuesto de Gasto Asignado/presupuesto de Gastos cumplido)*100	(13.721.450,00/13.721.561,45)* 99.99= %	0.01%	Anual	Talento Humano
		Gastos de Sueldo Área de Talento Humano	(Gastos de sueldo año 2013/Gastos de sueldo año 2014)*100	(22,896.00/24,480.00)* 100 = 93.53%	6.47%	Anual	Talento Humano

Realizado por: Párraga Yoza Ketty

Fecha: 16/09/2015

Supervisado por: Cpa. Palma Aida

Fecha: 16/09/2015



AUDITORÍA DE GESTIÓN
Servicios de Auditoría Eficiente
Ciudad: Buena Fe. Av. 7 de Agosto y Juez

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
SAN JACINTO DE BUENA FE
DEL 02 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL AÑO 2014

INDICADORES DE CUADRO DE MANDO

REF/ ICM
3/4

INDICADORES DE MANDO INTEGRAL

PERSPECTIVA	OBJETIVOS	INDICADORE	CÁLCULO DEL INDICADOR	CÁLCULO DE INDICES	BRECHA	FRECUENCIA	ÁREA
PROCESOS INTERNOS	Sistemas Estratégicos De Actividades	Actividades Alcanzadas	(Número de actividades realizadas/actividades programadas)	$(21/23)*100=91.30\%$	8.70%	Mensual	Administración
	Ausencia Del Personal De Talento Humano	Ausentismo	Personas ausentadas/personas analizadas	$(23/77)* 100 = 30\%$	70%	Mensual	Talento Humano

Realizado por: Párraga Yoza Ketty

Fecha:16/09/2015

Supervisado por: Cpa. Palma Aida

Fecha:16/09/2015



AUDITORÍA DE GESTIÓN
Servicios de Auditoría Eficiente
Ciudad: Buena Fe. Av. 7 de Agosto y Juez

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
SAN JACINTO DE BUENA FE
DEL 02 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL AÑO 2014

INDICADORES DE CUADRO DE MANDO

REF/ ICM
4/4

INDICADORES DE MANDO INTEGRAL							
PERSPECTIVAS	OBJETIVOS	INDICADOR	CÁLCULO DEL INDICADOR	CÁLCULO DE INDICES	BRECHA	FRECUENCIA	AREA
APRENDIZAJE Y CRECIMIENTO	Clima Laboral	CAPACITACIONES	(capacitaciones brindadas / capacitaciones programadas)	$(2/4) * 100 = 50 \%$	50 %	Trimestral	Talento Humano

Realizado por: Párraga Yoza Ketty

Fecha: 16/09/2015

Supervisado por: Cpa. Palma Aida

Fecha: 16/09/2015

4.1.22. Análisis De Brechas



AUDITORÍA DE GESTIÓN
Servicios de Auditoría Eficiente
Ciudad: Buena Fe. Av. 7 de Agosto y Juez

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
SAN JACINTO DE BUENA FE
DEL 02 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL AÑO 2014

ANÁLISIS DE BRECHAS

REF/AB
1/1

PERSPECTIVAS CLIENTES.

- ✓ En la evaluación a los servicios brindados de calidad existió un 80% de usuarios satisfechos teniendo una brecha de 20%.
- ✓ El 68% del personal satisfecho con el trabajo que realiza el jefe del de Departamento de Talento Humano obteniendo una brecha de 32%

PERSPECTIVAS FINANCIERA.

- ✓ El presupuesto de gastos se lo representa con un 99.99% de cumplimiento mostrando que se obtuvo una brecha de 0.01%.
- ✓ El 93.53% de gasto de sueldo al personal del departamento de talento humano con una brecha de 6.47%

PERSPECTIVAS PROCESOS INTERNOS.

- ✓ De acuerdo al año en estudio se obtuvo un 91.30% de actividades programadas dando un 8.70% de brecha.
- ✓ Existió un 30% de personas que laboran dentro de la institución las cuales han sido analizadas con días de ausentismo mostrando una brecha del 70%

PERSPECTIVA DE APRENDIZAJE Y CRECIMIENTO

- ✓ La cantidad de capacitaciones en el año fue de 50% dando una brecha del 50%

Realizado por: Párraga Yoza Ketty

Fecha: 16/09/2015

Supervisado por: Cpa. Palma Aida

Fecha: 16/09/2015

4.1.23. Fase III. Desarrollo de hallazgos

		AUDITORÍA DE GESTIÓN Servicios de Auditoría Eficiente Ciudad: Buena Fe. Av. 7 de Agosto y Juez			
GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO SAN JACINTO DE BUENA FE DEL 02 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL AÑO 2014					
PROGRAMA ESPECÍFICO DE AUDITORÍA					REF/PEA 1/4
N°	ACTIVIDADES	REF/ PT	FECHA	ELABORA DA POR	COMENTARI O
1	Objetivo: Medir el nivel de eficiencia del departamento a investigar o en cuanto a la satisfacción del personal y los logros alcanzados.		17/09/2015		
	Procedimiento: Conocer cuántos funcionarios están satisfechos con el trabajo que realiza el encargado del departamento de Talento Humano. Utilizar los resultados obtenidos en la medición de la eficacia.	IEfI		P.Y.K	Se utilizan los datos obtenidos de la encuesta.
Realizado por: Párraga Yoza Ketty			Fecha: 25/08/2015		
Supervisado por: Cpa. Palma Aida			Fecha: 25/08/2015		



AUDITORÍA DE GESTIÓN
Servicios de Auditoría Eficiente
Ciudad: Buena Fe. Av. 7 de Agosto y Juez

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
SAN JACINTO DE BUENA FE
DEL 02 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL AÑO 2014

PROGRAMA ESPECÍFICO DE AUDITORÍA

REF/PEA
2/4

N. o	ACTIVIDADES	REF/ PT	FECHA	ELABORAD O POR	COMENTARI O
2	<p>Objetivo:</p> <p>Evaluar el grado de cumplimiento de la normativa institucional.</p>		17/09/2015		
	<p>Procedimiento:</p> <p>Analizar la normativa para conocer las sanciones por ausentismo del personal, como también el cumplimiento del presupuesto que está estipulado en el Cootad.</p>	IEt		P.Y.K	Se utilizó el la normativa y reglamento interno de la institución.
Realizado por: Párraga Yoza Ketty				Fecha: 25/08/2015	
Supervisado por: Cpa. Palma Aida				Fecha: 25/08/2015	



AUDITORÍA DE GESTIÓN
Servicios de Auditoría Eficiente
Ciudad: Buena Fe. Av. 7 de Agosto y Juez

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
SAN JACINTO DE BUENA FE
DEL 02 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL AÑO 2014

PROGRAMA ESPECÍFICO DE AUDITORÍA

REF/PEA
3/4

N. o	ACTIVIDADES	REF/PT	FECH A	ELABORA DO POR	COMENTARI O
3	<p>Objetivo:</p> <p>Medir la eficiencia en el desempeño de las actividades del personal de la institución.</p>	17/09/2015			.
	<p>Procedimiento:</p> <p>Conocer la satisfacción del personal su desempeño al lograr las actividades programadas.</p>	IEF		P.Y.K	<p>Para este objetivo fue tomada la encuesta realizada al personal de la institución</p>
Realizado por: Párraga Yoza Ketty				Fecha: 25/08/2015	
Supervisado por: Cpa. Palma Aida				Fecha: 25/08/2015	



AUDITORÍA DE GESTIÓN
Servicios de Auditoría Eficiente
Ciudad: Buena Fe. Av. 7 de Agosto y Juez

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
SAN JACINTO DE BUENA FE
DEL 02 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL AÑO 2014

PROGRAMA ESPECÍFICO DE AUDITORÍA

REF/PEA
4/4

N. o	ACTIVIDADES A REALIZAR	REF/PT	FECHA	REALIZADO POR	OBSERV.
4	<p style="text-align: center;">Objetivo:</p> <p>Emitir el informe de Auditoría de Gestión.</p>	IF	21/09/2015	P.Y.K	
	<p style="text-align: center;">Procedimiento:</p> <p>Analizar los Hallazgos encontrados en la auditoría de Gestión.</p>	HA 1 HA 2 HA 3			<p>Se detalla los hallazgos encontrados en la evaluación del control interno y con la aplicación de indicadores.</p>
	<p>Redactar el informe final de la Auditoría realizada al área de Talento Humano.</p>				
Realizado por: Párraga Yoza Ketty				Fecha: 25/08/2015	
Supervisado por: Cpa. Palma Aida				Fecha: 25/08/2015	

4.1.24. INDICADOR DE EFICIENCIA



AUDITORÍA DE GESTIÓN
Servicios de Auditoría Eficiente
Ciudad: Buena Fe. Av. 7 de Agosto y Juez

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
SAN JACINTO DE BUENA FE
DEL 02 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL AÑO 2014

INDICADORES DE EFICIENCIA

REF/IEF
1/2

Objetivo: Medir el grado de eficiencia del área de Talento Humano en cuanto a los logros alcanzados y satisfacción del personal.

Procedimientos:

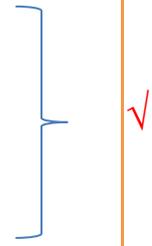
Se determinó la cantidad de funcionarios que se encuentran satisfechos con el trabajo que realiza el jefe del departamento de talento humano.

Para conocer la eficiencia en el departamento de Talento Humano se determinó de acuerdo al nivel de satisfacción del personal en cuanto a la labor que realiza el encargado de este departamento.

INDICADORES:

$$\text{Personal Satisfecho} = \frac{\# \text{ personas satisfechas}}{\text{total de trabajadores}}$$

$$\text{Personal Satisfecho} = \frac{105}{154} = 0.68 \Rightarrow 68 \%$$



INTERPRETACIÓN:

Se pudo analizar que el 68% de los trabajadores han alcanzado las metas que han sido programadas, de manera eficiente y se encuentran satisfechos con su labor, y el 32% de ellos no lo han logrado esto se debe a que no cuentan con una motivación por parte de los superiores de la institución para lograr mejorar su productividad. , esto se debe a la carencia de medición del desempeño.

✓ Verificación de los datos

Realizado por: Párraga Yoza Ketty

Fecha: 17/09/2015

Supervisado por: Cpa. Palma Aida

Fecha: 17/09/2015



GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
SAN JACINTO DE BUENA FE
DEL 02 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL AÑO 2014

INDICADORES DE EFICIENCIA

REF/IEF
2/2

Procedimiento

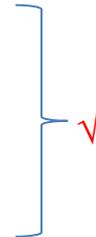
Conocer el número de actividades realizadas que han sido cumplidas por el encargado del departamento de Talento Humano.

INDICADORES:

Actividades alcanzadas

$$= \frac{\text{\# de actividades realizadas}}{\text{\# de actividades programadas}}$$

$$\text{Actividades alcanzadas} = \frac{21}{23} = 0.913 \Rightarrow 91\%$$



INTERPRETACIÓN:

De acuerdo a este indicador podemos observar que existe un 91 % de cumplimiento en las actividades programadas por parte de los funcionarios del departamento de talento humano indicando que existe un alto grado de eficiencia para el cumplimiento de sus funciones.

Logrando así la buena productividad

✓ Verificación de los datos

Realizado por: Párraga Yoza Ketty

Fecha: 17/09/2015

Supervisado por: Cpa. Palma Aida

Fecha: 17/09/2015

4.1.25. Indicador De Eficacia

	<p style="text-align: center;">AUDITORÍA DE GESTIÓN Servicios de Auditoría Eficiente Ciudad: Buena Fe. Av. 7 de Agosto y Juez</p>
<p>GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO SAN JACINTO DE BUENA FE DEL 02 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL AÑO 2014</p>	
<p>INDICADORES DE EFICACIA</p>	<p>REF/IEF 1/1</p>
<p>Objetivo: Medir el grado de eficacia del Departamento de Talento Humano para mantener un ambiente laboral idóneo.</p> <p>Procedimientos:</p> <p>Obtener información de las relaciones interpersonales entre los funcionarios de la institución.</p>	
<p>Para establecer el nivel de eficacia en el departamento de Talento Humano se procedió a verificar las aptitudes laborales en comparación a las respuestas obtenida en la pregunta N° 3</p> <p>Indicador:</p> <p>Tencion laboral</p> $= \frac{\# \text{ conflictos laborales}}{\text{total de trabajadores}}$ $\text{TencionLaboral} = \frac{74}{154} = 0.480 \Rightarrow 48\%$ <p>Interpretación:</p> <p>En cuanto a la eficacia se puede observar que el 48% de los funcionarios mantienen un ambiente laboral poco idóneo afectando las operaciones para entregar un servicio de calidad, mientras que el 52% de ellos no lo han logrado debido a la falta de relación interpersonal.</p>	
<p>Realizado por: Párraga Yoza Ketty</p>	<p>Fecha:17/09/2015</p>
<p>Supervisado por: Cpa. Palma Aida</p>	<p>Fecha:17/09/2015</p>

4.1.26. Indicador De Ética



AUDITORÍA DE GESTIÓN
Servicios de Auditoría Eficiente
Ciudad: Buena Fe. Av. 7 de Agosto y Juez

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
SAN JACINTO DE BUENA FE
DEL 02 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL AÑO 2014

INDICADORES DE ÉTICA

REF/IET
1/3

Objetivo: Determinar el cumplimiento de las normativas legales institucional

Procedimientos:

- Solicitar el reglamento para determinar su cumplimiento de las sanciones.

Verificar el listado para ver los trabajadores con días de ausentismo

- Comparación del presupuesto designado al área de talento humano

Aplicación:

Se aplica un indicador para medir el nivel de los funcionarios que faltan con frecuencia, como también los que llegan tarde. Y el número de funcionarios que cumplen con su horario de trabajo.

Indicadores:

$$\text{Ausentismo} = \frac{\# \text{ Personas con 2 ó mas días ausentados}}{\# \text{ Personas analizadas}}$$

$$\text{Ausentismo} = \frac{23}{77} = 0.30 \Rightarrow 30 \%$$



✓ **Verificación de los datos**

Realizado por: Párraga Yoza Ketty

Fecha: 17/09/2015

Supervisado por: Cpa. Palma Aida

Fecha: 17/09/2015

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
SAN JACINTO DE BUENA FE
DEL 02 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL AÑO 2014

INDICADORES DE ÉTICA

REF/IET
2/3

PROCEDIMIENTO

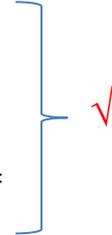
Analizar el cumplimiento del presupuesto asignado para lo que son gastos del GAD municipal de San Jacinto de Buena fe

Cumplimiento de Presupuesto

Asignado para gastos = $\frac{\text{gastos asignado}}{\text{gastos cumplidos}}$

Presupuestos asignado para gastos = $\frac{13.721.450,00}{13.721.561,45} = 0.913 =$

> 91%



PROCEDIMIENTO

Realizar una comparación de gastos de sueldo al personal de talento humano año 2013 y 2014

TABLA N°

PRESUPUESTO		
GASTOS	AÑO 2013	AÑO 2014
GASTOS DE SUELDO DEL ÁREA EN ESTUDIO	232,776.00	248,880.00
TOTAL DEL GASTOS	232,776.00	248,880.00

✓ **Verificación de los datos**

Realizado por: Párraga Yoza Ketty

Fecha: 17/09/2015

Supervisado por: Cpa. Palma Aida

Fecha: 17/09/2015



GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
SAN JACINTO DE BUENA FE
DEL 02 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL AÑO 2014

INDICADORES DE ÉTICA

REF/IET
3/3

$$\text{COMPARACIÓN EN EL PRESUPUESTO} = \frac{\text{TOTAL DE GASTOS AÑO 2013}}{\text{TOTAL DE GASTOS AÑO 2014}}$$

$$\text{COMPARACIÓN EN EL PRESUPUESTO} = \frac{232,776.00}{248,880.00}$$

$$= 0.9352 \Rightarrow 93.53 \%$$



INTERPRETACIÓN:

Se pudo observar que existe un 30% de funcionarios con ausentismo debido a situaciones imprevistas que pasan teniendo un 70% restante que afirma que la mayoría del personal asiste, analizando el presupuesto de gastos cumplido se obtuvo un 99.99% lo que quiere decir que la distribución presupuestaria fue la correcta. Y en cuanto a la comparación presupuestaria de los rubros mencionados se pudo observar que existe un 93.53% de la partida designada mostrando un grado de cumplimiento bastante aceptable para la buena productividad de los servicios brindados.

✓ Verificación de los datos

Realizado por: Párraga Yoza Ketty

Fecha: 17/09/2015

Supervisado por: Cpa. Palma Aida

Fecha: 17/09/2015

4.1.27. Indicador De Excelencia

		AUDITORÍA DE GESTIÓN Servicios de Auditoría Eficiente Ciudad: Buena Fe. Av. 7 de Agosto y Juez	
GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO SAN JACINTO DE BUENA FE DEL 02 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL AÑO 2014			
INDICADOR DE EXCELENCIA		REF/TEXC $\frac{1}{2}$	
<p>Objetivo: Calificar la distribución del espacio físico correspondiente al departamento de talento humano para la atención a los ciudadanos</p> <p>Procedimientos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Consultar la opinión ciudadana en cuanto a su nivel de satisfacción en la atención pública 			
<p>Aplicación:</p> <p>Se aplica un indicador para medir la excelencia de los servicios prestados por parte de los encargados del departamento a investigar, la cual realizare a los ciudadanos para conocer como es el trato así ellos.</p>			
<p>Indicadores:</p> $\text{EXCELENCIA EN ATENCIÓN CIUDADANA} = \frac{\text{SATISFACCIÓN CIUDADANA}}{\text{TOTAL OPINIÓN CIUDADANA}}$ $\text{ATENCIÓN CIUDADANA} = \frac{40}{50} = 0.80 \Rightarrow 80\%$			
<p>Interpretación:</p> <p>Los ciudadanos del cantón Buena Fe que han utilizados los servicios prestados dentro del municipio pueden dar constancia de cómo es su trato por parte de los directores, con un 80% dijeron que la atención es muy buena y se sienten satisfecho.</p> <p>Mientras que el 20% logro decir que no se siente satisfecho debido a los trámites no tiene la mayor rapidez. Debido a que el espacio algo reducido.</p>			
<p>✓ Verificación de los datos</p>			
Realizado por: Párraga Yoza Ketty		Fecha: 17/09/2015	
Supervisado por: Cpa. Palma Aida		Fecha: 17/09/2015	

CAPÍTULO IV
RESULTADOS Y DISCUSIÓN



REF:

IFAG

GAD MUNICIPAL DE SAN JACINTO DE BUENA FE

**INFORME FINAL A LA AUDITORÍA DE GESTIÓN
AL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO**

AÑO 2014

Realizado por : Párraga Yoza Ketty	Fecha: 21/09/2015
Supervisado por: Cpa AIDA PALMA	Fecha: 21/09/2015

4.1. Informe de auditoría



AUDITORÍA DE GESTIÓN
Servicios de Auditoría Eficiente
Ciudad: Buena Fe. Av. 7 de Agosto y Juez

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
SAN JACINTO DE BUENA FE
DEL 02 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL AÑO 2014

INFORME FINAL DE AUDITORÍA

REF/IFI
1/10

INFORME FINAL DE AUDITORÍA DE GESTIÓN AL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN LA TOMA DE DECISIONES DEL GAD MUNICIPAL SAN JACINTO DE BUENA FE , AÑO 2014

Abg. María Anchundia

REPRESENTANTE LEGAL – GAD MUNICIPAL DE SAN JACINTO DE BUENA FE.

Presente.-

Al finalizar la Auditoría de Gestión al Departamento de Talento Humano del GAD Municipal de San Jacinto de Buena Fe, al año 2014, cuyo propósito fue conocer el ambiente laboral dentro de la institución, y los nivel de eficiencia y eficacia en el desempeño del talento humano. Así como el cumplimiento de la normativa institucional.

La firma Auditora se compromete a dar su opinión de manera confiable y eficiente acerca de las diversas anomalías que pudieran encontrarse de acuerdo a los hallazgos planteados en el tiempo de ejecución del examen.

La Auditoría de Gestión fue realizada de acuerdo a las Normas de Auditoría de la Contraloría General del Estado, y las Normas Internacionales de Auditoría, para la correcta planificación y ejecución de esta manera se llevó un orden adecuado de los procedimientos para la muestra de información, suficiente, relevante y de manera satisfactoria acerca de las actividades que ejerce el departamento investigativo. Para la realización de esta auditoría

Realizado por: Párraga Yoza Ketty

Fecha:21/09/2015

Supervisado por: Cpa. Palma Aida

Fecha:21/09/2015



AUDITORÍA DE GESTIÓN
Servicios de Auditoría Eficiente
Ciudad: Buena Fe. Av. 7 de Agosto y Juez

**GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
SAN JACINTO DE BUENA FE
DEL 02 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL AÑO 2014**

INFORME FINAL DE AUDITORÍA

REF/IFI
2/10

Se emplearon indicadores de cuadro de mando, e índices de gestión, como también una entrevista al Jefe del departamento, y encuesta al persona al GAD Municipal San Jacinto de Buena Fe .

I. INFORMACIÓN INTRODUCTORIA

MOTIVO DEL EXAMEN

La presente Auditoria da a conocer las estrategias que son utilizadas dentro del departamento de Talento Humano para conservar un buen ambiente laboral, conociendo la eficiencia, en el desempeño del personal, y el cumplimiento de la normativa institucional.

OBJETIVO GENERAL

Ejecutar una Auditoría de Gestión al Departamento de Talento Humano del GAD Municipal San Jacinto de Buena Fe, para medir el grado de eficiencia, en el desempeño del personal, detectando cualquier falencia que se presente dentro del ente a investigar.

El Municipio San Jacinto de Buena Fe, para medir el grado de eficiencia, en el desempeño del personal, detectando cualquier falencia que se presente dentro del ente a investigar.

ESPECÍFICOS

- ✓ Analizar las estrategias que se utilizan para el mejoramiento del ambiente laboral por parte del personal de la institución.
- ✓ Medir el grado de cumplimiento de la normativa institucional a través del coso I

Realizado por: Párraga Yoza Ketty

Fecha:21/09/2015

Supervisado por: Cpa. Palma Aida

Fecha:21/09/2015



AUDITORÍA DE GESTIÓN
Servicios de Auditoría Eficiente
Ciudad: Buena Fe. Av. 7 de Agosto y Juez

**GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
SAN JACINTO DE BUENA FE
DEL 02 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL AÑO 2014**

INFORME FINAL DE AUDITORÍA

REF/IFI
3/10

- ✓ Determinar el nivel de eficiencia, eficacia del desempeño del personal.

II. PÁRRAFO DE ALCANCE

La realización de una Auditoría de Gestión al departamento de Talento Humano al año 2014, tendrá una duración de 45 días hábiles, concluyendo el 3 de septiembre 2015 con el Informe Final, de acuerdo a la gestión que será evaluada en este caso al departamento de talento humanos

II. PÁRRAFO EXPLICATIVO

2.1 ANTECEDENTES DE LA INSTITUCIÓN

Esta ley histórica comienza a cumplir desde el momento en que un grupo de hombres visionarios, se deciden a desafiar las dificultades, a fin de abrir el cauce para la cantonización de Buena Fe por estas razones han comenzado diversas gestiones al fin de obtener del Congreso Nacional la Cantonización.

Se ha vencido la pequeñez de espíritu, la incredibilidad y las dificultades, se organizó el comité Pro- cantonización, con un grupo dinámico y atrayente que pueda conseguir objetivos sociales,

Realizado por: Párraga Yoza Ketty

Fecha:21/09/2015

Supervisado por: Cpa. Palma Aida

Fecha:21/09/2015



AUDITORÍA DE GESTIÓN
Servicios de Auditoría Eficiente
Ciudad: Buena Fe. Av. 7 de Agosto y Juez

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
SAN JACINTO DE BUENA FE
DEL 02 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL AÑO 2014

INFORME FINAL DE AUDITORÍA

REF/IFI
4/10

A más de tener fuentes de riqueza comercial, agrícola, su poblado es numeroso, con un gran comercio, parques, escuelas, colegios, mercado camal, club de patria y más instituciones sociales. Luego se golpeó puertas y corazones a fin de obtener ayuda económica para sufragar los gastos de demanda la creación del cantón finalmente se contrató, técnicos de alto nivel para realizar el estudio de factibilidad cantonal y orientar a la población hacia metas dignas de su destino.

La cantonización de Buena Fe se inicia allá por el 18 de agosto de 1988 por intermedio de los honorables representantes de Los Ríos Congreso Nacional Lcdo. Julio Zapatier Arias, quien posesionado como tal envía a Buena Fe un telegrama urgente desde el Congreso Nacional, el mismo que es dirigido al Sr. Jimmy Barros se pone en contacto con el Sr. Javier Alcívar se encarga de convocar a las personas bien dinámicas y representativas para que conozcan al pedido del diputado, entre otras.

El Dr. Rodrigo Borja Cevallos, Presidente de la República, el 4 de Agosto de 1992 firmó el decreto aprobado por el Congreso Nacional que presidió el Dr. Fabián Alarcón Rivera y el día 7 de Agosto se publicó en el Registro Oficial convirtiéndose en Ley de la República.

2.2 OBJETIVOS DEL GAD MUNICIPAL

NO CUENTA CON LOS OBJETIVOS ESTABLECIDOS

Realizado por: Párraga Yoza Ketty

Fecha:21/09/2015

Supervisado por: Cpa. Palma Aida

Fecha:21/09/2015



AUDITORÍA DE GESTIÓN
Servicios de Auditoría Eficiente
Ciudad: Buena Fe. Av. 7 de Agosto y Juez

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
SAN JACINTO DE BUENA FE
DEL 02 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL AÑO 2014

INFORME FINAL DE AUDITORÍA

REF/IFI
5/10

Asumir con responsabilidad y transparencia el deber ineludible de satisfacer las necesidades de la colectividad buenafesina, desarrollando los niveles administrativos, técnicos y financieros de la Institución para extender la cobertura de todos los servicios elementales y de obras de infraestructura básica tan importantes para el desarrollo del cantón.

2.4 VISIÓN DEL GAD MUNICIPAL

Ser una institución de respeto y credibilidad en base al trabajo serio y transparente, que preste los servicios públicos y la ejecución de obras de infraestructura básica de la mejor manera y en forma permanente, con elevado grado de responsabilidad social, que asegure una excelente calidad de vida de cada una de las familias buenafesinas. Lograr complacencia en cada uno de los ciudadanos y ciudadanas mediante la atención democrática a sus necesidades, con objetivos claros y precisos y con una política definida como el arte de servir, apostando a la Participación Ciudadana como lo determina nuestra Constitución.

2.5. COMPROMISO DEL GAD

El compromiso del Gad Municipal de San Jacinto de Buena Fe, es prestar un servicio de calidad a todos los habitantes, conociendo las necesidades que pueden presentarse, dándole la oportunidad de tener una buena calidad de vida con buena atención a los ciudadanos y así ayudar al crecimiento del cantón.

Realizado por: Párraga Yoza Ketty

Fecha:21/09/2015

Supervisado por: Cpa. Palma Aida

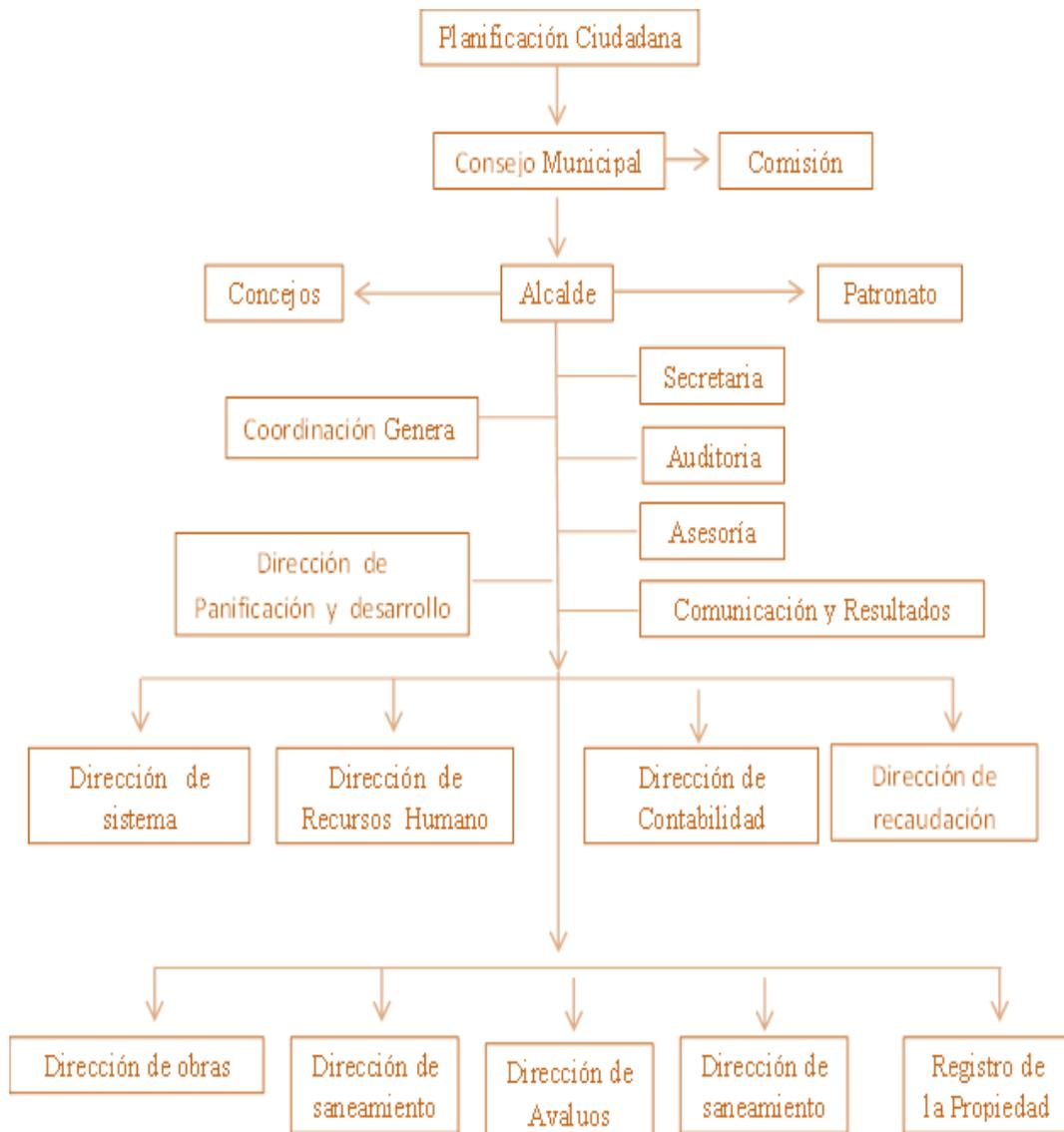
Fecha:21/09/2015

**GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
SAN JACINTO DE BUENA FE
DEL 02 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL AÑO 2014**

INFORME FINAL DE AUDITORÍA

**REF/IFI
6/10**

2.6. ESTRUCTURA ORGÁNICA



Realizado por: Párraga Yoza Ketty

Fecha: 21/09/2015

Supervisado por: Cpa. Palma Aida

Fecha: 21/09/2015



AUDITORÍA DE GESTIÓN
Servicios de Auditoría Eficiente
Ciudad: Buena Fe. Av. 7 de Agosto y Juez

**GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
SAN JACINTO DE BUENA FE
DEL 02 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL AÑO 2014**

INFORME FINAL DE AUDITORÍA

REF/IFI
7/10

III. PÁRRAFO DE ÉNFASIS

Después de realizar el Cuadro de Mando Integral se procedió a dar cumplimiento del tercer objetivo de la auditoría, el mismo que detalla cada una de las perspectivas con sus respectivos indicadores e índices de desempeño. A continuación se detalla el análisis de las brechas e indicadores de eficiencia como también enlista a continuación el análisis de las brechas e indicadores de eficacia y eficiencia.

Indicadores de Gestión

- ✓ Servicios prestados de calidad
- ✓ Ambiente laboral
- ✓ Presupuesto de gastos de personal
- ✓ Gatos de sueldo departamento de Talento Humano
- ✓ Actividades alcanzadas
- ✓ Ausentismo
- ✓ Capacitaciones brindadas

De acuerdo a los objetivos planteados por cada perspectiva tenemos los indicadores, donde nos muestran la eficiencia de las encuestas realizadas al personal de la institución. Además fue evaluada la satisfacción del servidor público, la calidad de atención y la eficiencia del Talento Humano en sus actividades a realizar. A continuación explicare la brecha de indicadores:

Realizado por: Párraga Yoza Ketty

Fecha:21/09/2015

Supervisado por: Cpa. Palma Aida

Fecha:21/09/2015



AUDITORÍA DE GESTIÓN
Servicios de Auditoría Eficiente
Ciudad: Buena Fe. Av. 7 de Agosto y Juez

**GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
SAN JACINTO DE BUENA FE
DEL 02 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL AÑO 2014**

INFORME FINAL DE AUDITORÍA

REF/IFI
8/10

Servicios prestados de calidad = 80% (Excelencia)

Brecha= 20% Análisis de Brecha.- Este índice nos indica que existe un porcentaje de usuarios satisfechos con la labor realizada por el departamento, teniendo un porcentaje del 20% que no se encuentran satisfechos, lo que indica un nivel razonable.

Ambiente labora = 68% (Eficacia)

Brecha= 32% Análisis de Brecha.- Indica que existe un porcentaje de satisfacción con el trabajo del Jefe del departamento mostrando un 32% de insatisfacción por parte de los funcionarios de la entidad.

Cumplimiento de presupuesto para gastos departamento de Talento Humano = 99.99% (Ética)

Brecha= 0.01% Análisis de Brecha.- de acuerdo al índice indica que el porcentaje designado para gastos fue cumplido lo que indica que el presupuesto fue distribuido de manera correcta.

Gatos de sueldo departamento de Talento Humano = 93.53% (Ética)

Brecha= 6.47% Análisis de Brecha.- Para elaborar este índice se realizó la comparación de gasto de sueldo año 2013 y 2014 por lo que se obtuvo una variación de 6.47 % en el presupuesto de gastos año 2014

Realizado por: Párraga Yoza Ketty

Fecha:21/09/2015

Supervisado por: Cpa. Palma Aida

Fecha:21/09/2015



AUDITORÍA DE GESTIÓN
Servicios de Auditoría Eficiente
Ciudad: Buena Fe. Av. 7 de Agosto y Juez

**GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
SAN JACINTO DE BUENA FE
DEL 02 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL AÑO 2014**

INFORME FINAL DE AUDITORÍA

REF/IFI
9/10

Actividades alcanzadas = 91.30% (Eficiencia)

Brecha= 8.70% Análisis de Brecha.- Este índice refleja las actividades que fueron programadas conociendo el porcentaje de metas alcanzadas lo que indica que los funcionarios de la entidad no cumplen en su totalidad con la eficiencia que deberían de tener.

Ausentismo Laboral = 70% (Eficiencia)

Brecha= 30% Análisis de Brecha.- Este índice nos indica el porcentaje de empleados que al mes no cumplen con las horas establecidas por lo tanto existe un 30% de ausentismo laboral, indicando cierto grado de incumplimiento con las políticas laborales y el tiempo real perdido.

Capacitaciones brindadas = 50% (Eficiencia)

Brecha= 50% Análisis de Brecha.- Este índice muestra que los funcionarios de la entidad reciben el 50% de las actividades programadas esta información se basa a la encuesta realizada a dichos funcionarios de la entidad.

OPINIÓN

En mi opinión, y de acuerdo a los hechos presentados en párrafos ya mencionados anteriormente, el departamento de Talento Humano del GAD Municipal tiene pequeñas falencias que pueden ser corregidas

Realizado por: Párraga Yoza Ketty

Fecha:21/09/2015

Supervisado por: Cpa. Palma Aida

Fecha:21/09/2015



AUDITORÍA DE GESTIÓN
Servicios de Auditoría Eficiente
Ciudad: Buena Fe. Av. 7 de Agosto y Juez

**GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
SAN JACINTO DE BUENA FE
DEL 02 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL AÑO 2014**

INFORME FINAL DE AUDITORÍA

REF/IFI
10/10

de esta manera ayudara al mejoramiento de la institución contando con personal capacitado en las diversas funciones a realizar por ende brindara un servicio de calidad a los moradores de dicho cantón, esto muestra el periodo comprendido del 02 de Enero al 31 de Diciembre del 2014. Nota dicha información presentada pueda ser observada y tomada en cuenta para mejora de la institución, la persona idónea para cumplir con mi propuesta es la Jefa encargada del departamento de Talento Humano.

Todos y cada uno de los papeles de trabajo están a disposición del GAD Municipal, en ellos está plasmada las opiniones que fueron presentadas.

Atentamente,

KETTY ALEXANDRA PÁRRAGA YOZA
AUDITORA

Realizado por: Párraga Yoza Ketty

Fecha:21/09/2015

Supervisado por: Cpa. Palma Aida

Fecha:21/09/2015

4.2. DISCUSIÓN

De acuerdo a los resultados obtenidos se logró confirmar que la Auditoría de Gestión al departamento de Talento Humanos del GAD Municipal San Jacinto de Buena Fe año 2014, contribuye a la productividad del desempeño de los funcionarios, recomendando alternativas de solución para el buen desempeño.

MALDONADO, M (2011), menciona que la Auditoría de Gestión es un proceso de evaluación que concluye con la formulación de una opinión sobre las 5 E de las decisiones de los administradores y funcionarios de la entidad durante un periodo.

En el GAD Municipal San Jacinto de Buena Fe, con la aplicación del examen de gestión para evaluar el desempeño de los empleados midiendo los niveles de Eficiencia, Eficacia, Ética, y Economía, permitiendo definir que existe ineficacia en la gestión respecto al cumplimiento de los objetivos ya que recién están por establecer los Ineficiencia al mantener un buen clima laboral dificultando el desempeño del Talento Humano en sus tareas designadas.

Las estrategias que utiliza la institución para mejorar el ambiente laboral, se obtuvo un 100% por parte de los funcionarios que no se realizan eventos u ocasiones que les permitan fortalecer ese vínculo personal que debe existir entre todos los funcionarios que laboran para esta entidad, el encargado del departamento de Talento Humano debería de ayudar a que las relaciones interpersonales entre los empleados sean las idóneas para la productividad de las operaciones a realizar.

para evaluar el desempeño de los funcionarios, son las actividades las cuales están designada a cada cargo; además, la auditora interna designada por la contraloría general del Estado es quién se encarga de observar minuciosamente el trabajo de los funcionarios realizando un seguimiento específico de los mismos para establecer si este cumple o no con las funciones designadas, y así conocer el porqué de su incumplimiento si fuera este el

caso permitiéndoles tomar las medidas necesarias para mejorar. Para ello se aplicó el indicador de Eficacia en el cual se refleja una ponderación del 48% de los funcionarios, alegan que no existe un adecuado clima laboral.

En el GAD Municipal con la aplicación de los procedimientos de cuestionario de control interno para evaluar el cumplimiento de la normativa institucional, donde se obtuvo un riesgo inherente bajo del 40%, un riesgo de detección bajo del 10% y un riesgo aceptable de auditoría de 1.92%, lo cual indica que existe un grado de deficiencia en el departamento en estudio.

Por lo que la normativa legal de la institución está establecida y, no todos los funcionarios le dan la debida importancia a el conocimiento de este documento, ni consideran que el conocer las normas puede ayudarlos a resolver cualquier inconveniente interno que se pueda presentar, puesto que ahí se detallan las responsabilidades, funciones las cuales deben de ser cumplidas caso contrario deben de sujetarse a lo dispuesto por este reglamento.

Se aplicó indicadores de ética los mismo que permitieron medir los parámetros de cumplimiento de la normativa reflejando un 70% de funcionarios que conocen la normativa para obtener este resultado y dar a conocer lo que está pasándose solicitó el listado de empleados con días de ausentismo.

Como también el cumplimiento del presupuesto que es asignado para lo que son gastos de sueldo del departamento, obteniendo un 91% de cumplimiento, y una comparación de gastos en el año 2013 y 2014, mostrando un aumento del presupuesto en el año 2014.

Las herramientas que utiliza la institución para evaluar el desempeño de los funcionarios, son las actividades que están designadas a cada empleado, la Auditora interna designada por la Contraloría General del Estado es la que está encargada de observar minuciosamente el cumplimiento de las actividades programadas y alcanzadas por parte

del Talento Humano de la entidad. Información que es mostrada mediante indicadores e índices de gestión

Los métodos o procesos que utiliza el Jefe del departamento están considerados dentro de la eficiencia debido a que utilizan procedimientos que van acordes a sus necesidades para alcanzar las metas programadas, también se determina que el Jefe es el que hace cumplir con lo establecido en el reglamento del GAD emitiendo sanciones necesarias a los que faltan al reglamento.

CAPÍTULO V
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

De acuerdo a la investigación realizada a los funcionarios del GAD Municipal San Jacinto de Buena Fe, se muestran a continuación las siguientes conclusiones.

- ✓ El departamento de Talento Humano del GAD Municipal, de acuerdo a la encuesta realizada se refleja un 100% de los funcionarios que dan a conocer que en el departamento ya mencionado no utiliza estrategias que puedan fortalecer las relaciones interpersonales, por ende el ambiente laboral es poco idóneo para la institución.
- ✓ Mediante la entrevista al Jefe del departamento de Talento Humano se elaboró el cuestionario de control interno para evaluar el cumplimiento de la normativa institucional, donde se obtuvo un nivel de confianza moderado de 74% un nivel de riesgo bajo de 26% por ende el nivel de confianza es aceptable, un riesgo inherente bajo del 40%, un riesgo de detección bajo del 10% y un riesgo aceptable de auditoría de 1.92%, esto indica el margen de error del examen realizado al departamento en estudio del GAD Municipal San Jacinto de Buena Fe,
- ✓ Al determinar los indicadores e índices de gestión se verificó una brecha de excelencia del 20%, una brecha de eficacia del 32%, una brecha de 0.01 y 6.47% de ética y una brecha de 8.70% y 25% y 36% eficiencia lo cual indica que el desempeño de los funcionarios no es eficiente en su totalidad, esto se debe a la ausencia de evaluación de los mismos. Razón por la que llegó a la conclusión que existe debilidad en los procesos del departamento en estudio con relación a las perspectivas cliente, financiera, procesos internos, aprendizaje y crecimiento.

5.2. RECOMENDACIONES

De acuerdo a la investigación realizada a los funcionarios de Gobierno autónomo Descentralizado San Jacinto de Buena Fe, se ha determinado las siguientes recomendaciones.

- ✓ Se recomienda al GAD Municipal San Jacinto de Buena Fe, implementar estrategias para mejorar el ambiente laboral entre los funcionarios, realizando eventos, reuniones, charlas de motivación, logrando fortalecer las relaciones interpersonales, de esta manera ayuda a la productividad de los empleados mejoras de la institución

- ✓ Impartir la normativa institucional a todos los funcionarios de la entidad con el propósito de que conozcan sus derechos y obligaciones los cuales están detallados y deben ser cumplidos caso contrario serán sancionados todo esto lo especifica dicha normativa.

- ✓ Jefe de Talento Humano del GAD Municipal se recomienda evaluar el desempeño de los funcionarios cada cierto tiempo para conocer cómo están a nivel profesional si sus conocimientos son actualizados y si el rendimiento de ellos es eficiente al momento de cumplir con sus actividades.

CAPÍTULO VI
BIBLIOGRAFÍA

6.1. Bibliografía

Balc, M. (2014). Diccionario de Administración y Finanzas. Palibrio Llc.

Couto, L. (2011). Auditoría del sistema APPCC. Madrid: Ediciones Diaz Santos.

Dessler, G., & Varela, R. (2011). Administración de recursos humanos. México: Pearson Educación.

Guzman , M. (2010). Auditoría de Gestión de Recursos Humanos. México: Mc. Graw Hill.

Maldonado, M. (2011). AUDITORÍA DE GESTIÓN. QUITO: ABYA-YALA.

Rincon, C. A. (2011). AUDITORÍA DE COSTOS. COLOMBIA: U. LIBRE DE CALI.

Sotomayor, A. (2010). Auditoría Administrativa, proceso y aplicación. México: Mc Graw Hill.

Valda, I. (2011). Administración, Proceso Administrativo (3 era edicion ed.). México: Mc Graw-Hill.

Wayne, M. (2010). Administración de Recursos Humanos (Decimo Primera Edicion ed.). (G. D. Chávez, Ed.) México, México: Pearson Educación.

6.2. Linkografía

Baquero, J. L. (19 de 10 de 2010). descentr-
código_orgánico_de_organización_territorial_cootad.

Recuperado el 28 de 10 de 2015, de código organico de organización territorial,
autonomia y descentralización:
[hTTP://eMGIRS.gOB.eC/pHOCADOWNLOAD/jURIDICO/descentr-codigo_organico_de_organizacion_territorial_cootad.pDF](http://eMGIRS.gOB.eC/pHOCADOWNLOAD/jURIDICO/descentr-codigo_organico_de_organizacion_territorial_cootad.pDF)

Contraloria general del estado;. (29 de Octubre de 2011). contraloria-gob-ec-documentos.
Recuperado el 10 de Noviembre de 2015, de
www.contraloria.gob.ec/documentos/normatividad/neag-fin.pdf

Coso I. (s.f.). aec.es. Recuperado el 28 de 10 de 2015, de Coso I:
<http://www.aec.es/web/guest/centro-conocimiento/coso>

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (27 de 10 de 2010). auditores_externos2011.
Recuperado el 28 de 10 de 2015, de Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social:
https://www.iess.gob.ec/auditores_externos2011/pdf/Resolucion_333.pdf

Normas Auditoría Generalmente Aceptadas. (s.f.).
<http://www.perucontadores.com/nia/naga.pdf>. Obtenido de

Normas Auditoría Generalmente Aceptadas. (16 de 4 de 2012). normas-de-auditoría-
generalmente. Recuperado el 28 de 10 de 2015, de Normas Auditoría Generalmente
Aceptadas: <http://www.tuguiacountable.com/2012/04/normas-de-auditoría-generalmente.html>

Reglamento del Servicio Público. (24 de 10 de 2011).
REGLAMENTO_LEY_SERVICIO_PÚBLICO. Recuperado el 28 de 10 de 2015, de
Reglamento del Servicio Público: http://www.finanzas.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/09/REGLAMENTO_LEY_SERVICIO_PUBLICO.pdf

CAPÍTULO VII
ANEXOS

Anexo 1. Formato de encuesta para los funcionarios del Departamento de Talento Humano del GAD Municipal de San Jacinto de Buena Fe.

Nombre del encuestado: _____

Cargo: _____

El motivo de realizar esta encuesta es para conocer sobre la gestión que realiza el Departamento en estudio

Instrucciones:

Marcar con una (x) la respuesta que considere más apropiada.

1. ¿Identifique su género?

Mujer _____

Hombre _____

2. ¿Cuánto tiempo lleva laborando para el GAD

0 – 3 meses _____ 7 – 12 meses _____

4 – 6 meses _____ Más de 1 año _____

3. ¿Cuál es su nivel de educación?

Primaria _____ Universidad _____

Secundaria _____ Otros _____

Date otro voto de confianza

4. ¿Es de su conocimiento las políticas y/o Reglamento que rige al GAD Municipal?

Si _____

No _____ ¿Por qué? _____

5. ¿Conoce la misión, visión, y objetivos institucionales de la institución?

Si _____

No _____ ¿Por qué? _____

5. ¿La Normativa Institucional es presentada y difundida para los funcionarios del GAD Municipal?

Si _____

No _____ ¿Por qué? _____

Si su respuesta es sí, responder la siguiente pregunta: ¿Ha sido concientizado entre todo el Talento Humano de la institución?

Si _____

No _____ ¿Por qué? _____

6. ¿Es evaluado el desempeño de su trabajo por el Jefe del departamento a investigar?

Si _____

No _____ ¿Por qué? _____

Si su respuesta es sí, responda las siguientes preguntas:

¿Cada qué tiempo? _____

7. ¿Usted se encuentra de acuerdo con el trabajo que ejerce el Jefe del departamento en estudio?

Si _____

No _____ ¿Por qué? _____

8. ¿Los funcionarios reciben capacitaciones para el mejoramiento en su desempeño?

Si _____

No _____ ¿Por qué? _____

Si su respuesta es sí, responda lo siguiente:

¿Con qué frecuencia?_____

¿La capacitación es interna o externa?_____

9. ¿El sistema que utiliza el GAD para la contratación del personal es idóneo?

Si_____

No_____

10. ¿Está satisfecho con la gestión que realiza el encargado del departamento de Talento Humano?

Si_____

No_____

11. ¿El clima laboral con el que se opera dentro de la entidad es idóneo?

Si_____

No_____

12. ¿Utiliza estrategia para mejorar el ambiente laboral dentro de la institución?

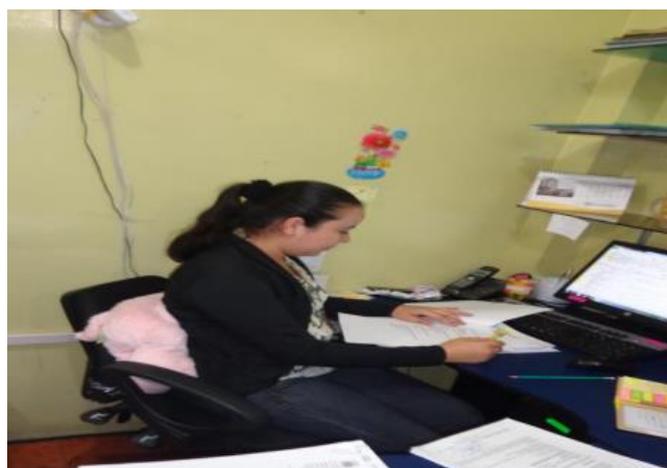
Si_____

No_____

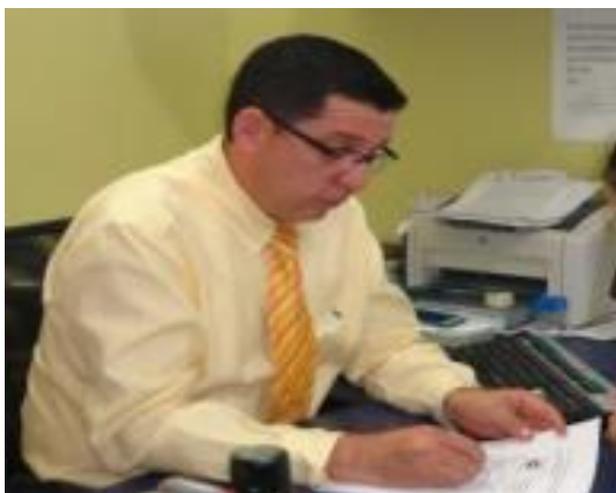
Anexo. 2 Alcalde del GAD Municipal Realizando Proyectos



Anexo. 3 Entrevista a la encargada del Departamento de Talento Humano.



Anexo. 4 Encuesta dirigida a los funcionarios del GAD Municipal San Jacinto de Buena Fe.



6.1. ANÁLISIS FODA



AUDITORÍA DE GESTIÓN
Servicios de Auditoría Eficiente
Ciudad: Buena Fe. Av. 7 de Agosto y Juez

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
SAN JACINTO DE BUENA FE
02 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2014

ANÁLISIS FODA

REF/AF
1/1

FORTALEZA	DEBILIDAD
<ul style="list-style-type: none"> • Estructura Organizacional definida • Normativa Legal que regula la municipalidad definida 	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación del desempeño • Carencia de rotación al personal • Escasez de capacitación a los funcionarios.
OPORTUNIDAD	AMENAZA
<ul style="list-style-type: none"> • Predisposición del personal a mejorar los procesos 	<ul style="list-style-type: none"> • Sanciones administrativas por parte del organismo regulador • Desconocimiento de la normativa del COOTAD

Realizado por: Párraga Yoza Ketty

Fecha: 20/09/2015

Supervisado por: Cpa. Palma Aida

Fecha: 20/09/2015