



UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
CARRERA DE INGENIERÍA EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA. CPA

**Proyecto de Investigación previo a la
obtención del título de Ingeniera en
Contabilidad y Auditoría. CPA**

Título del Proyecto de Investigación:

**“AUDITORÍA DE GESTIÓN Y SU INCIDENCIA EN EL ÁREA DE TALENTO
HUMANO DEL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN SIGCHOS, AÑO 2013”**

Autora:

Myriam Rocio Calapaqui Pastuña

Directora del Proyecto de Investigación:

C.P.A. Aida Maribel Palma León, MSc

Quevedo – Ecuador

2016

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.

Yo, **Myriam Rocio Calapaqui Pastuña**, 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 de este proyecto de investigación, según lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual. Por su Reglamento y por la normatividad institucionalidad vigente.

Myriam Rocio Calapaqui Pastuña

C.C. # 0503199465

CERTIFICACIÓN DE CULMINACIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN.

La suscrita, C.P.A, Aida Maribel Palma León, MSc. Docente de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo, certifica que la estudiante Myriam Rocio Calapaqui Pastuña, realizo el Proyecto de Investigación de grado titulado **“Auditoría de Gestión y su Incidencia en el Área de Talento Humano del GAD Municipal del Cantón Sigchos, año 2013”**, previo la obtención del título de Ingeniera en Contabilidad y Auditoría, bajo mi dirección, habiendo cumplido con las disposiciones establecidas reglamentarias para el efecto.

C.P.A, Aida Maribel Palma León, MSc.

DIRECTORA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

CERTIFICADO DEL REPORTE DE LA HERRAMIENTA DE PREVENCIÓN DE COINCIDENCIA Y/O PLAGIO ACADÉMICO



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



Quevedo, 05 de Noviembre del 2015.

Lcdo. 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 Y SU INCIDENCIA EN EL ÁREA DE TALENTO HUMANO DEL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN SIGCHOS, AÑO 2013.
Elaborado por la Señorita **CALAPAQUI PASTUÑA MIRYAM ROCIO**, 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 98% y de copia 2% del trabajo investigativo.

Document [PI. MYRIAM CALAPAQUI - copia.pdf](#) (D16044551)

Submitted 2015-11-05 16:42 (-05:00)

Submitted by apalma@uteq.edu.ec

Receiver apalma.uteq@analysis.urkund.com

Message tesis estudiantes calapaqui [Show full message](#)

2%

of this approx. 46 pages long document consists of text present in 6 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. CPA.

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Título:

“Auditoría de Gestión y su Incidencia en el Área de Talento Humano del GAD Municipal del Cantón Sigchos, Año 2013”

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

A probada por:

PRESIDENTA DEL TRIBUNAL
C.P.A. Magaly Reyes Cevallos, Mgs.

MIEMBRO DE TRIBUNAL
Ing. Mariana Sotomayor Alcivar, MSc.

MIEMBRO DE TRIBUNAL
C.P.A. Karina Arevalo Briones, MSc.

QUEVEDO - ECUADOR

2016

AGRADECIMIENTO.

En primer lugar mi profundo agradecimiento, es a Dios altísimo, por darme, la vida, la fortaleza y la constancia necesaria para cumplir con mis objetivos propuestos.

A la Universidad Técnica Estatal de Quevedo, por darme la oportunidad de formarme profesionalmente y en especial, a la Facultad de Ciencias Empresariales, cuyas autoridades y docentes me dieron una sólida formación Universitaria y lograron que culmine con éxito esta etapa académica.

A la C.P.A, Aida Maribel Palma León, MSc, directora del Proyecto de Investigación, quien me orientó en la culminación del trabajo de Investigación, a los miembros del Tribunal quienes dan cuenta de un testimonio de trabajo, entrega y voluntad; deseo dejar constancia de una sincera gratitud y amistad.

A los que integran el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Sigchos, y a la comunidad en general del Cantón, quienes me acogieron con mucho cariño, amabilidad y me permitieron realizar mi trabajo investigativo.

Y a todas aquellas personas que de una u otra manera me brindaron su apoyo y cooperación moral y espiritual.

Calapaqui Pastuña Myriam Rocio

DEDICATORIA.

Este trabajo lo dedico especialmente a Dios, quien ha sido el pilar fundamental de mi vida, dado que en todo momento, en cada circunstancia buena o mala ha estado conmigo, y estoy segura que es responsable de que todo esto sea posible.

Este trabajo fruto del esfuerzo que realicé durante mi formación profesional lo dedico a mi madre Sra. Esther Pastuña y esposo, quienes con sus ejemplos me inculcaron desde pequeña a superarme, en todos los aspectos que conlleva mi vida diaria, mostrándome siempre la importancia de la preparación personal y académica; a mi novio Byron Iván Cujilema Guamán, a mis hermanas Yessica y Karolina Guamangate, quienes han sido constantes motivadores para obtener este triunfo.

A mis docentes y compañeros, de quienes adquirí conocimientos y ejemplos de desempeño profesional, ético y eficiente, y por el apoyo recibido durante mis años de estudio.

De igual manera quiero dedicarlo a mi padre que desde el cielo me cuida y me protege.

Calapaqui Pastuña Myriam Rocío

RESUMEN Y PALABRAS CLAVES.

La presente investigación se basa en una Auditoría de Gestión al Talento Humano del GAD Municipal del Cantón Sigchos, lo cual permite realizar un análisis de la Ley Orgánica de Servicio Público y demás normas técnicas de selección del personal, así como la evaluación de las tareas y puestos de trabajo asignado a los Servidores Públicos, y a través de la aplicación de los indicadores de gestión se busca medir el nivel de eficiencia y eficacia del Talento Humanos. El presente trabajo se desarrollo con la recopilación de la información institucional y bibliográfica, conjuntamente con la aplicación de entrevistas, encuestas y observaciones directas de las actividades que desarrollan dentro de la entidad. El Ministerio de Relaciones Laborales considerando: Que el Art 65 de la Ley Orgánica del Servicio Público implanta que el sistema integrado de desarrollo del Talento Humano del Servicio Público estará conformado, entre otro, por el Subsistema de Selección de Personal; dado que, el artículo 65 de la **(LOSEP)** establece el ingreso a un puesto público, será efectuado mediante concurso de méritos y oposición, que evalúe la idoneidad de los interesados y se garantice el libre accesos a los mismos. Con referencia a la evaluación del Control Interno se determinó los siguientes resultados: el nivel de confianza 77%, equivale a un nivel alto, por ende se encontró un nivel de riesgo bajo correspondiente al 23%, en base a la medición de los riesgos tenemos, los siguientes; riesgo inherente un 35%, riesgo de detección del 15%, por lo tanto se obtuvo un riesgo de auditoría del 2,21%. En definitiva dando cumplimiento a los objetivos planteados se comprobó que los planes operativos y el cumplimiento de las actividades de los servidores públicos, fueron realizadas de manera eficiente, mientras que la aplicación de las capacitaciones emitidas produjo un efecto del 66,67%, al recurso humano emitido. La evaluación del Control Interno permitió detectar puntos débiles y dar recomendaciones como medidas correctivas que aporten a la correcta toma de decisiones por parte de la administración.

Palabras Claves.

Auditoría de Gestión, Normas y Reglamentos, Talento Humano.

ABSTRACT AND KEYWORDS.

This research is based on an audit of the Human Resource Management of the Canton Municipal GAD Sigchos, allowing an analysis of the Organic Law of Public and other technical staff selection service standards and assessment tasks and jobs assigned to public servants, and through the application of management indicators is to measure the level of efficiency and effectiveness of Human Talent. This work was developed with the compilation of institutional and bibliographic information, together with the application of interviews, surveys and direct observations of their activities within the entity. The Ministry of Labor considering: That Article 65 of the Organic Law of the Public Service implemented the integrated development of the Public Service Human Resource system will consist, among others, by the subsystem selection; since Article 65 of the (LOSEP) provides admission to public office, it shall be made by competitive examination and opposition, to assess the suitability of stakeholders and free access to them is guaranteed. Referring to the assessment of internal control the following results were determined: the confidence level 77%, equivalent to a high level, therefore a risk level was under corresponding to 23%, based on the measurement of the risks have , the following; 35% inherent risk, risk of detection of 15%, thus an audit risk of 2.21% was obtained. Ultimately fulfilling the objectives it was found that the operational plans and compliance activities of public servants, were performed efficiently, while implementing the training had an effect issued 66.67% Resource human issued. The evaluation of internal control allowed us to detect weaknesses and provide recommendations and corrective measures that contribute to sound decision-making by management.

Keywords:

Audit Management , Rules and Regulations , Talent .

TABLA DE CONTENIDO

Declaración de Autoría y Cesión de Derechos.....	ii
Certificación de Culminación del Proyecto de Investigación.	iii
Agradecimiento.	vi
Dedicatoria.....	vii
Resumen y Palabras Claves.....	viii
Abstract and Keywords.	ix
Tabla de Contenido.....	x
Código Dublín.	xvii
Introducción.....	xviii
Capítulo I Contextualización de la Investigación.....	1
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.....	5
Capítulo II Fundamentación Teórica de la Investigación	6
2.1. Marco Conceptual.	7
2.1.1. Administración Pública.	7
2.1.2. Municipio.	7
2.1.3.1. Control Interno.	8
2.1.3.2. Riesgos de Auditoría.	8
2.1.3.3. Muestreo de la Auditoría.....	9
2.1.3.4. Papeles de Trabajo.....	9

2.1.3.5. Hallazgos de Auditoría.....	9
2.1.3.6. Comunicación de Resultados.	9
2.1.3.7. Informe de Auditoría.	10
2.1.4. Auditoría de Gestión.	10
2.1.5. Auditoría de Gestión del Talento Humano.....	10
2.1.5.1. El Factor Humano como Elemento clave en la Productividad.....	10
2.1.6. Ambiente Laboral.....	11
2.1.6.1. Personal y Selección.....	11
2.1.7. Gestión.....	11
2.1.8. Gestión del Talento Humano.....	11
2.2. Marco Referencial.	12
2.2.1. Antecedentes de la Auditoría a Nivel Mundial.	12
2.2.2. Auditoría.....	12
2.2.2.1. Auditoría de Gestión.	13
2.2.3. Importancia de la Auditoría de Gestión.	13
2.2.4. Objetivos de la Auditoría de Gestión.	14
2.2.5. Alcance y Enfoque del Trabajo de la Auditoría de Gestión.....	14
2.2.7. Metodología de la Auditoría de Gestión.	15
2.2.8. La Evaluación del Plan de Gestión Comprende.....	15
2.2.9. Herramientas de la Auditoría de Gestión.	16
2.2.10. Muestreo de la Auditoría.....	18
2.2.11. Tabla 1 Técnicas de Auditoría de Gestión.	19
2.2.12. Papeles de Trabajo.....	20
2.2.13. Parámetros e Indicadores de Gestión.	20
2.2.13.1. Clasificación de los Indicadores.....	20
2.2.14. Fases de la Auditoría.	22
2.3. Investigaciones Relacionadas al Tema de Auditoría.....	24
2.4. Ley Orgánica de Servicios Público (Losep).....	29

2.5.	Subsistema de Selección de Personal del Sector Público.....	32
Capítulo III Metodología de la Investigación		34
3.1.	Localización.	35
3.2.	Tipos de Investigación.....	35
3.2.1.	Investigación Bibliográfica o Documental.....	35
3.2.2.	Investigación de Campo.	35
3.2.3.	Investigación Descriptiva.	35
3.3.	Metodología de Investigación.	36
3.3.1.	Método Inductivo.	36
3.3.2.	Método Deductivo.	36
3.3.3.	Método Analítico.....	36
3.3.4.	Método Sintético.	36
3.4.	Fuentes de Recopilación de Información.	36
3.4.1.	Observación.....	37
3.4.2.	Revisión Selectiva.	37
3.4.3.	Indagación.	37
3.4.4.	Análisis.....	37
3.4.5.	Tabulación.	37
3.4.6.	Evaluación.	37
3.5.	Diseño de la Investigación.	38
3.5.1.	Creación e la Firma Auditora.	38
3.5.2.	Logo de la Firma Auditora.	38
3.6.	Instrumentos de Investigación.....	38
3.6.1.	Encuesta.....	38
3.6.2.	Entrevista.....	38
3.7.	Tratamiento de los Datos.....	38
3.7.1.	Tipificación de la Población.....	39
3.7.2.	Tamaño de la Muestra.	40

3.8.	Recursos Humanos y Materiales.	41
3.8.1.	Recursos Humanos	41
3.8.2.	Recursos Materiales	41
Capítulo IV Resultados Y Discusión.....		43
4.1.	Carta de Solicitud de Auditoría.	44
4.2.	Carta de Confirmación.	44
4.3.	Contrato de Auditoria de Gestión.....	46
4.4.	Plan de Auditoría de Gestión.....	50
4.5.	Programa de Auditoría de Gestión.	58
4.6.	Procedimiento:.....	61
5.1.	Discusión.	123
Capítulo V Conclusiones y Recomendaciones		126
5.2.	Conclusiones	127
5.3.	Recomendaciones	128
Capítulo VI Bibliografía		129
6.1.	Bibliografía.....	130
Capitulo VII Anexos.....		133

LISTA DE TABLAS.

Tabla 1. Técnicas de auditoría de gestión.....	19
Tabla 2. Recursos Humanos	39
Tabla 3: Personal entrevistado de la investigación.....	39
Tabla 4: Calculo del Tamaño de la Muestra.....	40
Tabla 5: Funcionarios y Empleados.	41
Tabla 6: Recursos Materiales.	41
Tabla 7: Equipos.....	41
Tabla 8: Recursos Financieros.....	58
Tabla 9: Tiempo Estimado	58
Tabla 10: Marcas de Auditoría.	58
Tabla 11: Reglamento Interno	63
Tabla 12: Cumplimiento de Funciones.....	63
Tabla 13: Informes.....	64
Tabla 14: Incentivos.	64
Tabla 15: Comunicación.....	65
Tabla 16: Antigüedad de Trabajo.	65
Tabla 17: Rotación del Personal.....	66
Tabla 18: Respeto Mutuo.	66
Tabla 19: Materiales e Implementos de Trabajo.	67
Tabla 20: Condiciones Laborales.	67
Tabla 21: Misión Visión y Objetivos.	68
Tabla 22: Capacitaciones.....	68

LISTA DE GRÁFICOS.

Gráficos 1: Reglamento	63
Gráficos 2: Cumplimiento de Funciones	63
Gráficos 3: Informe	64
Gráficos 4: Incentivos.....	64
Gráficos 5: Comunicación.....	65
Gráficos 6: Antigüedad de Trabajo	65
Gráficos 7: Rotación del Personal	66
Gráficos 8: Respeto Mutuo.....	66
Gráficos 9: Materiales e Implementos de Trabajo	67
Gráficos 10: Condiciones Laborales.....	67
Gráficos 11: Misión, Visión y Objetivos.....	68
Gráficos 12: Capacitaciones	68

LISTA DE ANEXOS.

Anexo 1	Solicitud	133
Anexo 2	Registro Único de Contribuyente	136
Anexo 3	Aval de Trabajo Colaborativo.....	¡Error! Marcador no definido.
Anexo 4	Reglamento Interno de Trabajo “I Municipio de Sigchos”	138
Anexo 5	Código de Ética del Gadcs.....	140
Anexo 6	Reglamento Interno que Regula la Administración de los Servidores Públicos del Gadmcs.	144

CÓDIGO DUBLÍN.

Título:	“Auditoría de Gestión y su Incidencia en el Área de Talento Humano del GAD Municipal del Cantón Sigchos, año 2013”.
Autor:	Calapaqui Pastuña Myriam Rocio.
Palabras clave:	Audit Management, Rules and Regulations, Talent.
Fecha de publicación:	17– Noviembre – 2015
Editorial:	Quevedo UTEQ, 2016.
Resumen:	Resumen.- El presente trabajo de investigación se desarrolla con la recopilación de la información institucional y bibliográfica, conjuntamente con la aplicación de la entrevista, encuesta y observaciones directas de las actividades que desarrollan dentro de la entidad. El Ministerio de Relaciones Laborales considerando: Que el Art 65 de la Ley Orgánica del Servicio Público implanta que el sistema integrado de desarrollo del Talento Humano del Servicio Público estará conformado, entre otro, por el subsistema de selección de personal; dado que, el artículo 65 de la (LOSEP) establece el ingreso a un puesto público será efectuado mediante concurso de méritos y oposición, que evalúe la idoneidad de los interesados y se garantice el libre accesos a los mismos. Abstract.- This research was developed with the compilation of institutional and bibliographic information, together with the use of interviews, surveys and direct observations of the activities carried out within the entity. The Ministry of Labor considering: That Article 65 of the Organic Law of the Public Service implements the integrated development of the Public Service Human Resource system will consist, among others, by the subsystem selection; since Article 65 of the (LOSEP) provides admission to public office shall be made by merit and opposition, to assess the suitability of stakeholders and free access to them is guaranteed.
Descripción:	166 hojas: dimensiones, 29 x 21 cm + CD – ROM 6162
URL:	

Introducción.

La auditoría de Gestión del Talento Humano, es un proceso sistemático que se dedica a examinar los aspectos importantes de la función y gestión del área de recursos humanos, en si es un medio para identificar las fortalezas y debilidades para asegurar una utilización eficaz del área a auditar, esto ayudara directamente a la imagen de la institución y además a la mejora de la producción del personal.

La Auditoria de gestión surgió de la necesidad de medir y cuantificar los logros alcanzados por la institución en un periodo de tiempo determinado, como una manera efectiva de poner en orden los recursos de la empresa para lograr un mejor desempeño y productividad.

Hoy en día la auditoría sigue evolucionando, tanto en el sector público como en el privado, hacia una orientación que además de dar fe sobre las operaciones pasadas, pretende mejorar operaciones futuras a través de la presentación de recomendaciones constructivas tendientes a aumentar la economía, eficiencia y eficacia de la entidad.

La aplicación de una Auditoría de Gestión es muy importante en las empresas dado que les permite tener éxito y alcanzar la excelencia institucional, y por ende deberá cumplir adecuadamente las políticas laborales, contribuyendo a que los dirigentes consideren el grado de importancia que tiene al evaluar y analizar el nivel de desempeño de los colaboradores en cada una de las actividades que desempeñen.

Por esta razón surge la necesidad de aplicar una auditoría de gestión al talento humano del GAD, Municipal del Cantón Sigchos con el propósito de analizar las leyes y evaluar la eficiencia eficacia y efectividad del rendimiento del personal para el cumplimiento de las actividades mera mente establecidas por la institución. Para el efecto del desarrollo de la investigación se estructura los siguientes capítulos:

En el Capítulo Primero, tienen como objetivo describir en forma global la problematización, el planteamiento del problema que comprende: el diagnóstico del problema, sus causas y efectos; el pronóstico de estos elementos permitieron la formulación del problema con su respectiva sistematización, objetivos y justificación.

En el Capítulo Segundo, se señala el Marco Conceptual, y el Marco Referencial que constituye la información de libros, páginas de internet que emiten una información relevante, sobre la Auditoría de Gestión al Talento Humano siendo estos los principales componentes que intervinieron en la investigación.

En el Capítulo Tercero, se proyecta la ubicación geográfica, el tipo de investigación y los métodos utilizados en la investigación, las técnicas utilizadas como la entrevista encuesta y el muestreo, en el tratamiento de los datos se utilizó el programa Microsoft Excel con el fin de ordenar los datos para obtener tablas y gráficos, los recursos humanos y materiales son los elementos o insumos que se utilizó en la ejecución de toda la investigación.

El Capítulo Cuarto, está conformado por la tabulación de resultados como herramienta de la investigación, en este caso se elaboraron las tablas y gráficos estadísticos mediante el cual se procedió al análisis de resultados.

En el Capítulo Quinto, se expresó las conclusiones y las recomendaciones de acuerdo al resultado de la investigación realizada en el Área de Talento Humano del GADMS.

En el Capítulo Sexto, se expresó la bibliografía correspondiente mediante los textos actualizados con los autores adecuados enfocados al tema de estudio, de igual manera se emite la linkografía en donde se encuentran las respectivas direcciones de las páginas web, siendo esta parte de la información para el desarrollo de la investigación.

En el Capítulo Séptimo, se emitió la documentación que forman los anexos, como documento respaldo para esta investigación, donde su información consta como evidencia de este trabajo investigativo.

CAPÍTULO I
CONTEXTUALIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Problema de investigación.

En este Trabajo de Investigación, se realizó una Auditoría de Gestión al Área de Talento Humano del GAD, Municipal del Cantón Sigchos el mismo que permitió analizar el cumplimiento de las Leyes política y demás actividades dentro del Servicio Público.

1.1.1. Planteamiento del Problema.

A nivel mundial la Auditoría de Gestión, es una herramienta muy importante como todas las demás auditorías dado que, sus efectos tienen como consecuencia la mejora del desempeño de la empresa u organización, en nuestro país ha tomado gran importancia la necesidad de poseer una empresa eficiente, para encaminarse a sus objetivos es necesario la aplicación de la Auditoría de Gestión, como un medio de evaluación, de la gestión realizada dentro de la administración.

En nuestro país la auditoría de gestión juega un papel muy significativo en el ámbito del talento humano, las pequeñas, medianas y grandes empresas consideran al recurso humano un capital indispensable para la productividad de una organización. es necesario verificar con frecuencia, si las tareas asignadas se están realizando de la manera ordenada, y los empleados han llegado a su nivel de rendimiento.

La Auditoría de Gestión en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Sigchos, es muy importante, en pos de cumplir con las metas trazadas, en la circunscripción territorial que le corresponde, en este caso el área de talento humano tiene una deficiente descripción de las actividades y puestos de trabajo, los servidores públicos no reciben las adecuadas capacitaciones entre otros.

Diagnóstico.

Las causas que se producen por la problemática señalada son las siguientes:

- Incumplimiento de las políticas de selección del personal por la entidad.
- Incumplimiento de las tareas y puestos de trabajo.
- Déficit en el rendimiento laboral del Talento Humano.

- Deficiente nivel de productividad de la institucional.

Pronóstico.

De acuerdo a los datos preliminares, la investigación realizada del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Sigchos se determinó de la siguiente manera:

- Si existe un incumplimiento de las políticas de selección del personal, el GAD Municipal tendría un Talento Humano incapaz de cumplir sus obligaciones laborales.
- Incumplimiento de las Metas planteadas en el año.
- Incumplimiento de las obligaciones que demandan en cada puesto de trabajo.
- Incumplimiento de Proyectos acordados en la comunidad.

1.1.2. Formulación del problema.

Cada factor productivo debe trabajar de manera eficaz en el logro de sus objetivos institucionales, la institución debe realizar una auditoría al talento humano, esto le permitirá a la administración conocer el desempeño laboral de cada uno de sus funcionarios, siendo estos el factor más importante de la institución. Con lo citado en el párrafo anterior, se procede a la formulación del problema:

¿Cómo incide la Auditoría de Gestión en el Área de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Sigchos, año 2013”?

1.1.3. Sistematización del problema.

Hace referencia al desempeño laboral, en el GAD Municipal del “Cantón Sigchos”, con el objetivo de medir la eficacia, eficiencia y efectividad, junto con el cumplimiento de los objetivos metas políticas y normas que rigen en la misma.

- ¿Existe un cumplimiento de las políticas de selección del personal de la institución?

- ¿Se realiza evaluaciones de control Interno para determinar el cumplimiento de las tareas y puestos de trabajo del Talento Humano del" GAD" Municipal Cantón Sigchos?
- ¿Cuál es el nivel de eficiencia y eficacia del Talento humano?
- ¿Cuál será los resultados que emitirá la Auditoría de Gestión?

1.2. Objetivos.

1.2.1. Objetivo General.

Determinar cuál es la incidencia de la Auditoría de Gestión en el Área de Talento Humano del GAD "Municipal del Cantón Sigchos", año 2013.

1.2.2. Objetivos Específicos.

- Analizar el cumplimiento de la Ley Orgánica del Servicio Público y demás Normas Técnicas aplicadas a la selección del personal de la Institución.
- Aplicar una evaluación de Control Interno a las tareas y puestos de trabajo del GAD Municipal del Cantón Sigchos.
- Verificar el nivel de eficiencia y eficacia del desempeño laboral del Talento Humano.
- Elaborar un informe de Auditoría de Gestión que contenga los resultados obtenidos.

1.3. Justificación.

Las empresas que aprecian a sus empleados, y crean un ambiente que favorece a la autoestima, solidaridad y protección del ambiente laboral, se valoran a sí mismas, La Auditoría de Gestión planteada al Área del Talento Humano, proporcionará una evaluación del rendimiento laboral, mediante un examen objetivo, sistemático y profesional en esta área, de igual manera estará orientada a mejorar la eficiencia, eficacia y economía por parte de los responsables de la Municipalidad.

Es necesario crear el compromiso en los empleados y trabajadores, de asentar con profesionalismo el trabajo en equipo, utilizando recursos modernos y actuando con normas y procedimientos, Para esta investigación se realizó el análisis de las políticas y leyes para la selección del personal, la aplicación del método de Control Interno COSO I, de acuerdo a las Normativas emitidas por la Contraloría General del Estado Ecuatoriano que permitirá evaluar las tareas y puestos de trabajo que desempeña el Talento Humano, de igual manera verificar el nivel de eficiencia y eficacia a través de los indicadores de gestión.

El proceso de cambios que está viviendo nuestro país, exige cada vez más aunar esfuerzos por mejorar la calidad de vida, de todos los ciudadanos. Siendo los GAD, los responsables locales de atender todas las necesidades de una población, se hace necesario revisar, evaluar y conocer algunas falencias en el cumplimiento de sus actividades, esto permitirá cumplir los objetivos planteados y mejorar la atención a los usuarios.

.

CAPÍTULO II

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. Marco conceptual.

2.1.1. Administración Pública.

Se entiende como el poder público, que le pertenece decidir cuál es el propósito común de una población y atender sus necesidades, para permitir el desenvolvimiento de los individuos. Para esto último realiza la función administrativa, mediante una actividad que comporta la organización del hombre y materiales. Esta organización y orientación la llamamos administración pública. **(Development, 2014, pág. 146).**

2.1.2. Municipio.

Un Municipios es una entidad administrativa que puede agrupar una sola localidad o varias, pudiendo hacer referencia a una ciudad, pueblo o parroquias. Los Municipios deber percibirse y asumirse plenamente como auténticos órganos de Gobiernos local capaces de promover el desarrollo y la democracia local.

Municipios son las entidades básicas de la organización territorial del Estado, gestionan con autonomía los intereses propios de las correspondientes poblaciones. Tiene personalidad jurídica y plena capacidad para el cumplimiento de sus fines, su gobierno y Administración corresponde a los respectivos Municipalidades integrados por Alcaldes y Concejales los cuales son elegidos popularmente. **(Vásquez Cruz, 2011).**

2.1.3. Auditoría.

La auditoría de las actividades de los servicios es un proceso que busca documentarse, para verificar, mediante evidencias objetivas, la implementación de un sistema de calidad. Auditar es verificar si lo ejecutado cumple con lo planificado, o lo ejecutado lo contrario, tiene un énfasis en la verificación, en la selección de la evidencia una institución a auditor requiere de la existencia de un sistema de calidad con documentación y procesos específicos identificables. **(ÁLVAREZ Heredia, Francisco MD-MSP; ÁLVAREZ Heredia, Aurelia MSC, 2012, pág. 223).**

Se llama auditor a la persona capacitada y preparada que se designa por una autoridad competente, para revisar, examinar y evaluar con coherencia los resultados de la gestión administrativa y financiera de una empresa o institución gubernamental con el propósito de informar o dictaminar acerca de ellas, realizando las observaciones y recomendaciones

pertinentes para mejorar su eficacia y eficiencia en su desempeño. **(Murillo, Enrique, 2013).**

2.1.4. Fases de la Auditoría.

La ejecución de una auditoría supone un trabajo completo, y eso debe ser cuidadosamente planificado. Existen tres fases en la auditoría: una fase de planificación, una fase de realización, de implementación de los resultados. **(Lado Campelo, 2013, pág. 23)**

2.1.3.1. Control Interno.

El Control Interno es un proceso integral aplicado por la máxima autoridad, la dirección y el personal de cada entidad, que proporciona seguridad moderada para el logro de los objetivos institucionales y la protección de los recursos públicos. **(Fonseca , 2011)**

El Sistema de Control Interno, de nivel Gerencial o directivo encargado de medir y evaluar la eficiencia, eficiencia y economía de los demás controles, asesorando a la dirección a la continuidad del proceso administrativo, la revaluación de los planes establecidos y en la introducción de los correctivos para el cumplimiento de las metas u objetivos previstos. **(Serrano, 2012, pág. 38)**

2.1.3.2. Riesgos de Auditoría.

Posibilidad de que no puedan prevenirse o detectarse errores o irregularidades importantes dentro de un proceso, sea este administrativo, contable o de cualquier otra índole.

- **Riesgo inherente.-** Existe un error que es significativo y se puede combinar con otros errores cuando no hay control; sin embargo, dependen de factores ajenos a la empresa.
- **Riesgo de control.-** Quiere decir que no puede ser detectado oportunamente, para tratar de reducir los riesgos, para implantación de las medidas correctivas, exigir su cumplimiento, evaluar y su eficiencia, en el proceso de la toma de decisiones mediante la información obtenida por el sistema de Control Interno.

- **Riesgo de detección.-** Se realizan pruebas exitosas a partir de un procedimiento de prueba inadecuado. (Pany, 2010, pág. 34).

2.1.3.3. Muestreo de la Auditoría.

El muestreo de auditoría, tanto estadístico como no estadístico, es un proceso que consiste en seleccionar un grupo de elementos (llamados muestra) de un grupo más grande (llamado población o campo) y en utilizar las características de la muestra para extraer inferencias sobre las inferencias exactas relativas a la población entera. Se supone que la muestra permitirá a los auditores hacer inferencias exactas relativas a la población. (Tu Guía Contable, 2012)

2.1.3.4. Papeles de Trabajo.

Documentos que contienen la evidencia que respaldan los hallazgos, opiniones, conclusiones y juicios del auditor durante el desarrollo de una auditoría. Deben incluir toda la evidencia que haya obtenido o preparado el auditor durante la auditoría. (Pany, 2010)

2.1.3.5. Hallazgos de auditoría.

Los hallazgos son la diferencia significativa recabada en la auditoría donde representan las realidades encontradas, como deben ser con las normas, leyes y reglamentos, conocer el origen de la problemática, y en sí que puede ocasionar las diferencias encontradas por los auditores durante su trabajo de investigación, dado que esta información incide en forma negativa en la gestión del objeto evaluado. (García, pág. 3)

2.1.3.6. Comunicación de resultados.

El auditor independiente mantendrá una comunicación constante con los servidores de la entidad, dando la oportunidad de presentar pruebas verbales o documentadas respecto a los asuntos sometidos a examen.

La comunicación de resultados es la última fase para el proceso de la elaboración del informe de auditoría, donde los integrantes de la auditoría expondrán los resultados obtenidos con sus respectivas opiniones pertinentes durante el proceso de la investigación. (Enriques, 2012)

2.1.3.7. Informe de auditoría.

El informe de auditoría es la documentación final hecho por el profesional, donde expresa su opinión, sus conclusiones, recomendaciones en relación a las deducciones encontradas en la auditoría, en conclusión el informe es el producto final del trabajo del auditor. **(Tesis/empre/zanabria.)**

2.1.4. Auditoría de Gestión.

La auditoría interna es también denominada auditoria de gestión, operativa, administrativa o del rendimiento. Evalúa la eficiencia y la eficacia de cualquier componente de los procedimientos y métodos de operación de una organización. Examina y mide la adecuación y la eficiencia del sistema de control interno de la organización en relación con la calidad de la ejecución en el desarrollo de las responsabilidades asignadas. **(Soy i Aumatell, 2013, pág. 18).**

2.1.5. Auditoría de Gestión del Talento Humano.

El Talento Humano, debe ser permanentemente evaluado, mediante una auditoría de gestión, de esta manera podrá ser definida como el análisis de las políticas y prácticas del personal, para establecer el grado de cumplimiento de las capacitaciones, el perfeccionamiento. Capacidad moral y ético que cuenta los recursos humanos de la institución, mediante un examen objetivo, sistemático, con el fin de proporcionar una evaluación independiente sobre el rendimiento de dichos recursos, orientada a la eficiencia y economía, para facilitar la toma de decisiones por parte del nivel directivo. **(Maristany, Administración de Recursos Humanos, 2010).**

2.1.5.1. El Factor Humano como Elemento clave en la productividad.

Si una organización desea que el personal desempeñe un trabajo con altos niveles de calidad y se incremente considerablemente la productividad, es imprescindible que aprendan a administrar, además de gentes, mentes, es decir, gestionar exitosamente la inteligencia emocional; ya que ella influye grande mente en la productividad. En otras palabras tenemos que conducir a nuestro personal siguiendo siempre las normas establecidas por la empresa, entre las que se incluyen las de seguridad y salud laboral, motivarlos y sobre todo enseñar cómo hacer las cosas de una forma óptima. **(DR. Fernández García, 2010, pág. 37).**

2.1.6. Ambiente laboral.

El ambiente laboral consiste en las condiciones que labora cada empleado dentro de un organización, sea esta pública o privada, el buen ambiente de trabajo es la clave del éxito para que el empleado rinda y se aplique más en sus labores diarias, el resultado será la satisfacción absoluta y un incremento de los beneficios dentro del negocio. **(Baguer Alcalá, 2011, págs. 148 - 149).**

2.1.6.1. Personal y selección.

El reclutamiento y selección del personal es muy importante, ya que tener un personal calificado es tener un capital humano competitivos en el mercado, en un mundo que cada vez se vuelve más exigente y más demandante, para la selección del personal, se debe realizar el análisis y valoración de puestos, el reclutamiento interno y externo, y la selección es la incorporación a la organización. **(J, Galpin, & Mark, 2013, pág. 191)**

2.1.7. Gestión.

Es la actuación de la dirección y abarca lo razonable de las políticas y objetivos propuestos, los medios establecidos para su implementación y los mecanismos de control que permitan el seguimiento de los resultados obtenidos. **(Blanco Y, 2012)**

2.1.8. Gestión del talento humano.

La gestión del Talento Humano es la integración de la fuerza laboral que retiene a un recurso humano existente, la gestión del talento humano busca destacar el potencial que tiene el personal, dentro del puesto de trabajo además busca atraer y retener a los colaboradores productivos. **(Chiavenato, 2009, pág. 41).**

2.1.9. Recursos humanos.

El recurso humano es de naturaleza administrativa que se lleva a cabo en las empresas, los tramites de la selección del personal, la realización, de contratos, las nóminas y seguros sociales, entre otros, a medida que la empresa crece, surge la necesidad de crear un departamento de psicología, sociología y las técnicas de organización de los recursos humanos. **(Chiavenato, 2009, pág. 42).**

2.2. Marco referencial.

2.2.1. Antecedentes de la Auditoría a nivel Mundial.

La auditoría como profesión fue reconocida por primera vez bajo la ley británica de sociedades anónimas en 1862 y su reconocimiento general tuvo lugar durante el periodo de mandato de la Ley, desde 1862 hasta 1905, la profesión de la Auditoria creció y floreció en Inglaterra, y se introdujo en los Estados Unidos hacia 1900.

La primera Asociación en Estados Unidos fue la Asociación Americana de Contadores Públicos, se fundó en 1887, la Escuela de Comercio, Contabilidad y Finanzas en el año 1900, la Federación de Sociedades de Contadores Públicos en 1902 y en 1905 se fusionó con la Asociación Americana de Contadores Públicos; dando como resultado lo que hasta hace poco es El Instituto Americano de Contadores Públicos.

Con el devenir del tiempo y en una época más recientes surge la auditoria operacional o de gestión, la auditoria gubernamental, la auditoria administrativa, en los últimos tiempos surgen ya auditorias más específicas como la Auditoria Social, la Auditoria Informática y Auditoria Ambiental; cuyo alcance y objetivos va más allá de las cifras de estados financieros.

Como la Auditoria de Gestión y su enfoque más conocido de Modelo de Control Interno según COSO que mide el desempeño de la administración a través de factores internos como el ambiente de control, la evaluación de riesgos, las actividades de control, entre otros que orientan a elementos importantes para la auditoria de riesgos que vulneran los objetivos empresariales. (Alvin A, Randal J., & Marks., 2007).

2.2.2. Auditoría.

Esta actividad consiste en la revisión y verificación de documentos contables, siempre que aquella tenga por objeto la emisión de un informe que puede tener efecto frente a terceros, la actividad de la auditoría existe tanto a nivel privado y a nivel público, pero estas se diferencian de los personajes que intervienen en su realización. La auditoría se define como un proceso sistemático para la obtención y evaluación de manera objetiva las evidencias, el registro, de los procesos, y la revisión o verificación de los hallazgos es estar de una u otra forma vinculados a la empresa. El término auditoría se origina del verbo

“Audi” que significa “oír”, por otro lado la auditoría se encarga de recoger, agrupar y evaluar la formación. (DE LA Peña Gutiérrez, 2011, pág. 5)

2.2.2.1. Auditoría de Gestión.

La Auditoría de Gestión es una técnica que revisa de forma detallada el aspecto más relevante de la institución investigada, por lo que en la determinación de los alcances se considera los objetivos de la institución.

En pos de establecer recomendaciones a la empresa, con el fin de conseguir con éxito una estrategia para el excelente desempeño de la organización. La Auditoría de Gestión es la apreciación independiente de todas las operaciones de una empresa, en forma metódica imparcial y sistemática, para determinar si se llevan a cabo, políticas y procedimientos aceptables. (Enriques, 2012)

2.2.3. Importancia de la Auditoría de Gestión.

La Auditoría de Gestión es muy importante, porque por medio de ella se refleja, la calidad de la administración y la situación actual de la empresa Auditada, esta evaluación es una herramienta para el análisis de la alta gerencia, asegurando la conducción oportuna de las metas propuestas, en un mundo cambiante. La Auditoría de Gestión evaluará el desempeño de la organización a través de tres ejes principales las cuales son, Economía, Eficiencia y Eficacia. (Enriques, 2012)

Economía: Se entiende por economía los términos y condiciones bajo las cuales la administración debería adquirir sus materias para el proceso productivo. La economía significa obtener cantidad y calidad justa, en el tiempo, lugar y a un precio justo. (Enriques, 2012).

Eficacia: Se refiere al cumplimiento de los objetivos de los programas y los efectos esperados de una entidad. La eficacia organizacional, se refiere a la capacidad total de la entidad y las interacciones dentro de la planificación estratégica, estructuras y procesos administrativos y los recursos humanos y financieros, todos en relación con las metas de la organización y el ambiente externo. (Enriques, 2012)

Eficiencia: La eficiencia aumenta a medida que se produce un mayor número de unidades de producto para una unidad dada del insumo, la eficiencia de una operación se encuentra influenciada por la calidad y otras características del producto o servicio ofrecido. **(Enriques, 2012)**

Ecología: Se refiere a las condiciones operacionales prácticas relativas a los requisitos ambientales y su impacto, que deben ser reconocidos y evaluados en una gestión institucional de un proyecto, programa o actividad. **(Enriques, 2012)**

Ética: El estricto cumplimiento del código de ética dentro de una administración, expresada en la moral y conducta individual y grupal, demuestra la credibilidad de los funcionarios y empleados de una entidad. **(Enriques, 2012)**

2.2.4. Objetivos de la Auditoría de Gestión.

Los objetivos más relevantes de la Auditoría de Gestión se pueden señalar:

- Determinar lo adecuado de la organización de la entidad.
- Verificar la existencia de objetivos y planes coherentes y realistas.
- Vigilar la existencia de políticas adecuadas y el cumplimiento de las mismas.
- Comprobar la confiabilidad de la información y de los controles establecidos.
- Verificar la existencia de métodos o procedimientos adecuados de operación y la eficiencia de los mismos.
- Comprobar la utilización adecuada de los recursos. **(Yanes, B & Luna, 2012)**

2.2.5. Alcance y enfoque del trabajo de la Auditoría de gestión.

El trabajo realizado por parte de la Auditoría de Gestión es la examinación de las prácticas de gestión dentro de una entidad. Los discernimientos y la evaluación de la gestión diseñan para cada área un caso específico. **(Yanes, B & Luna, 2012)**

2.2.6. Auditoría de Gestión del Talento Humano.

Al realizar dicha auditoría se evalúa los siguientes parámetros:

- Productividad.

- Ambiente laboral.
- Políticas de selección y formación. **(Yanes, B & Luna., 2012)**

2.2.7. Metodología de la Auditoría de Gestión.

En la Metodología se incluye la planeación y evaluación de un plan de gestión, debe incluir cuestiones como los subsiguientes:

- Conocimiento de los productos, mercados, clientes y colaboración.
- Conocimiento de los objetivos, estrategias y riesgos del negocio.
- Conocimiento de los procesos claves del negocio.
- Conocimiento de los elementos básicos de un plan de gestión.
- Conocimiento de los principios fundamentales de la administración.
- Conocimiento del proceso de la administración estratégica.
- Elaboración del programa con la naturaleza, alcance y oportunidad de la Auditoría de Gestión. **(Blanco Y, 2012).**

2.2.8. La evaluación del plan de gestión comprende.

El análisis del plan de gestión adoptado por la empresa, es decir el conjunto de políticas y estrategias definidas por la entidad para alcanzar sus objetivos de corto, mediano y largo plazo. **(Blanco Y, 2012).**

- Análisis del ambiente interno.
- Fortalezas
- Debilidades
- Análisis del ambiente externo.
- Oportunidades
- Amenazas
- Dirección organizacional
- Objetivos
- Metas.
- a) Revisión de la documentación que genera la entidad.
- b) Documentar los procesos y sub procesos importantes.
- c) Identificar los riesgos principales del negocio.

- d) Evaluar los controles de la empresa.
- e) Elaborar conclusiones relativas a las debilidades de la ejecución.
- f) Revisión de la implementación del plan estratégico.
- g) Toma de acciones correctivas.

Selección y diseño de los medidores de desempeño.- El proceso de la Auditoría de Gestión requiere de un modelo cuantitativo expresado en forma de indicadores cuyo seguimiento se pueda llevar a cabo fácilmente: **(Blanco Y, 2012)**

- Identificar los indicadores que mejor reflejen las metas y objetivos propuestos.
- Identificar los indicadores claves del desempeño.
- Identificar para cada uno de los indicadores propuestos las fuentes de información y acciones necesarias para sea oportuna y confiable. **(Blanco Y, 2012)**

Medir el desempeño.- Lo siguiente:

Establecer las mediciones reales con los indicadores seleccionados. Comparar los resultados reales con los resultados esperados. **(Blanco Y, 2012)**

2.2.9. Herramientas de la Auditoría de Gestión.

Las herramientas que la Auditoría de Gestión tenemos utiliza son los siguientes:

2.2.11.1. Equipo Multidisciplinario. Es necesario la clasificación del personal que formen parte del equipo de trabajo, que acate la naturaleza de la organización y de las áreas a examinarse por medio de la auditoria, a parte de los auditores profesionales, podría estar integrado por especialistas en otras disciplinas, tales como: ingenieros, abogados, economistas, psicólogos, médicos, etc. **(Maldonado Y, 2012).**

2.2.11.2. Control Interno. La segunda norma de trabajo de campo de las NAGAS, queda como se indica. El informe COSO sobre el Control Interno presenta la siguiente definición: El Control Interno es un proceso efectuado por el consejo administrativo, por los directores departamentales, en sí, de acuerdo a las políticas estipuladas dentro de una empresa u organización. **(Maldonado Y, 2012).**

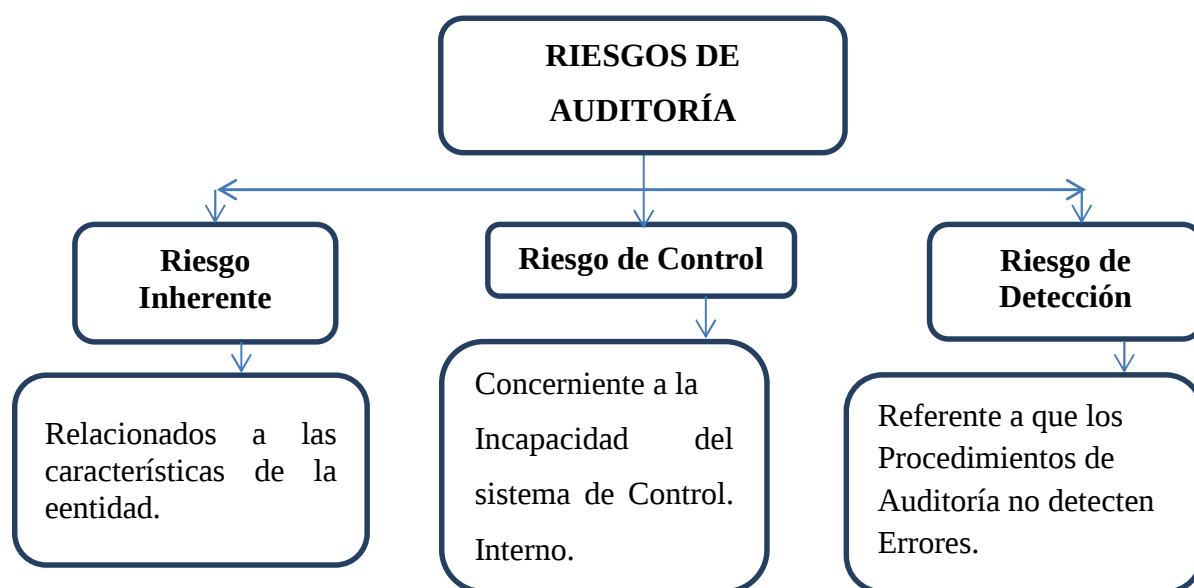
Los objetivos del control Interno se deducen a continuación:

- Eficacia y eficiencia de las operaciones.

- Fiabilidad de la información financiera.
- Cumplimiento de las leyes y normas aplicables. **(Maldonado Y, 2012)**

2.2.11.3. Riesgos de Auditoría. La auditoría de gestión, no siempre es exenta, cuentan con un margen de errores y negligencias importantes que inquieten los resultados del auditor expresados en su informe., el criterio profesional del auditor , donde utilizará las leyes que regulan tanto al auditor como a la empresa auditada, con el fin de identificar errores con efectos significativos. **(Maldonado Y, 2012).**

En la auditoría se toma en consideración las siguientes categorías de riesgo:



El Riesgo de Auditoría es igual a:

$$\text{Riesgo de Auditoría} = \text{RI} * \text{RC} * \text{RD}$$

Para analizar los resultados de la evaluación de control interno, se utilizará el siguiente esquema:

Nivel de Confianza:

$$\text{NC} = \frac{C}{P} * 100$$

En donde:

NC: Nivel de Confianza

CT: Calificación Total

PT: Ponderación Total

2.2.11.4. Nivel de riesgo y confianza

COLOR	RANGO	RIESGO	CONFIANZA
ROJO	15%-40%	Alto	Bajo
AMARILLO	41%-60%	(-) Moderado	(-) Moderado Regular
	61%-85%	(+) Moderado	(+) Moderado Bueno
VERDE	86%-95%	Bajo	Alto

2.2.10. Muestreo de la Auditoría.

El muestreo es el desglose significativo de la información o evidencias encontradas suficientes para dar un informe razonable y pertinente, los procedimientos realizados en la búsqueda de pruebas se aplicará a todas las operaciones constituyendo una muestra. De las operaciones dentro de la entidad. **(Maldonado Y, 2012)**

En el muestreo se aplica los siguientes objetivos:

- Obtener evidencia del cumplimiento de los procedimientos de control establecidos.
- Obtener evidencia directa sobre la veracidad de las operaciones que se incluyen en los registros y controles.

El muestreo estadístico utiliza la siguiente fórmula

$$n = \frac{N * Z^2 p * q}{e^2(N) + Z^2 p * q}$$

En donde:

n= Muestra.

N= Población.

Z= Probabilidad éxito.

p= Proporción de éxitos en la población.

q= Proporción de fracasos en la población.

e= Error.

Los dos tipos de muestreo hacen uso del criterio profesional del auditor para la planeación, elaboración y evaluación de una muestra. La diferencia entre los dos métodos es el grado de formalidad y estructura involucrado en la determinación del tamaño de la muestra, selección de la muestra y evaluación de los resultados. **(Maldonado Y, 2012)**

Al escoger entre el muestreo estadístico y el no estadístico, el auditor debe considerar los objetivos de auditoría y la naturaleza del universo objeto de la muestra; así como también las ventajas y desventajas de cada método. **(Maldonado Y, 2012)**

2.2.11. Tabla 1 Técnicas de auditoría de gestión.

Verificación	TÉCNICAS
Ocular	Observación: Es la verificación visual realizada mediante la visita hecha a la empresa, durante la ejecución de sus actividades para examinar aspectos físicos existentes.
Verbal	Indagación: Es la obtención de información verbal mediante averiguaciones o conversaciones realizadas a los empleados de las diferentes áreas involucradas dentro de la auditoría. Entrevista: Entrevistas a funcionarios de la entidad empleados públicos en general con el fin de obtener una información relevante. Encuesta: Encuestas realizadas, con el propósito de recibir una información mediante el uso de cuestionarios del control interno cuyos resultados deben ser analizados y tabulados de acuerdo a la información obtenida.
Escrita	Análisis: Consiste en la separación y evaluación crítica, objetiva y minuciosa de los elementos más importantes, con el propósito de establecer su conformidad con criterios normativos. Conciliación: Consiste en hacer que concuerde los datos relacionados, a la auditoria los cuales serán separados de manera independientes en beneficio de la investigación. Confirmación: Comunicación independiente y por escrito, para comprobar la autenticidad de los registros y documentos. Tabulación: Consiste en agrupar resultados importantes, de los segmentos examinados que permitan llegar a una conclusiones y por ello emitir recomendaciones.
	La información documental está constituida por las normas internas, los reglamentos, donde se puede verificar la existencia, legalidad, autenticidad

Documental	y legitimidad de las operaciones realizadas por una entidad. Cálculo: Se refiere la exactitud de los datos obtenidos en la investigación realizada. Revisión Selectiva: Consiste en la clasificación de la información más relevante de una parte del universo de datos.
Física	Inspección: Esta técnica involucra el examen físico y ocular de activos, documentos, valores y otros, con el objeto de establecer su existencia y autenticidad de la información suministrada y encontrada.

ELABORADO POR: Myriam Calapaqui

FUENTE: Libro de Maldonado Y.

2.2.12. Papeles de Trabajo.

Los papeles de trabajo, son elaborados por el auditor para la obtención de cierta información, y son hechas durante el transcurso de cada uno de las fases de auditoría, al final de la auditoría son utilizadas como evidencia, de cada uno de las análisis, comprobaciones, verificación e interpretación de datos, estos papeles de trabajo son denominados como un conjunto de documentos que contiene una información específica y son denominados cédulas, en algunas ocasiones son obtenidos por medio de sus clientes o por terceras personas. (Maldonado Y, 2012)

2.2.13. Parámetros e Indicadores de Gestión.

Indicadores de control de gestión son uno de los agentes determinantes en el proceso de producción este sistema es para conocer la eficiencia, eficacia, y efectividad de las actividades realizadas de la gestión administrativa con el fin de que los indicadores nos muestren un efecto obstino a mediano y a largo plazo, mediante un excelente sistema de control que soporte la administración y le permita evaluar el desempeño de la empresarial. (Maldonado Y, 2012).

2.2.13.1. Clasificación de los indicadores.

Los indicadores más relevantes son:

- Indicadores cuantitativos, es el volumen de la información con la que cuenta el auditor para sus operaciones.

- b) Indicadores cualitativos, En este caso estos indicadores nos permiten conocer las amenazas y las oportunidades del entorno organizacional además permite la evaluación, con un enfoque de planeación estratégica.
- Parámetros e indicadores de general utilización. Para la aplicación de estos indicadores se requiere del conocimiento e interpretación de los parámetros, como la economía, eficiencia, eficacia, ecología, ética, calidad e impacto.
- Economía.- Está relacionada con los recursos financieros y los indicadores económicos emiten el conocimiento de la optimización de dichos recursos, en el logro de su misión institucional. **(Maldonado Y, 2012).**

2.2.13.2. Eficacia.- Los indicadores de eficacia evalúan el grado de cumplimiento de los objetivos planteados, es decir en qué medida el área, o la institución como un todo, está cumpliendo con sus objetivos fundamentales, sin considerar necesariamente los recursos asignados para ello. Por ejemplo:

$$C = \frac{\text{Núm } d \ U}{P \ d \ d \ U}$$

2.2.13.3. Eficiencia.- Los indicadores de eficiencia, miden la relación entre dos magnitudes: la producción física de un bien o servicio y los insumos o recursos que se utilizaron para alcanzar ese producto, pero de manera óptima.

$$A = \frac{H \ L}{T \ d \ h \ e}$$

2.2.13.4. Ética.- La auditoría de gestión para confrontar la conducta ética, los valores y la moral institucional se rigen al código de ética, que existe dentro de la empresa , junto con el reglamento orgánico funcional y más normativas que permitan la comparación entre lo escrito o lo estipulado versus el comportamiento y accionar de los administradores y empleados.

Por ejemplo en el caso de indicadores de ética se podría establecer si la entidad enfrenta o no juicios en su contra o si estos juicios son entablados por trabajadores de la entidad, comunidad, o entidades de control. **(Enriques, 2012, págs. 77 - 80)**

2.2.13.5. Calidad.- Este indicador permite conocer en nuestro caso la cantidad de contribuyentes atendidos, con relación a la totalidad de personas que han solicitado la atención.

2.2.13.6. Impacto.- Es la consecuencia puede ser a mediano o largo plazo en el entorno social, económico o ambiental, de los productos o servicios prestados etc. **(Enríques, 2012, págs. 77 - 80).**

2.2.14. Fases de la Auditoría.

2.2.14.1. Fase de planificación. La planificación en las auditorías internas y externas debe tener su punto de partida en las auditorías anteriores según el programa de la auditoría, especialmente en los datos que se obtuvieron de éstas. Una institución cuando realiza auditorías externas debería cambiar sus auditores en cada una de ellas para evitar sesgos.

En la planificación de una auditoría se deben establecer con claridad los siguientes aspectos, todos estos elementos son importantes y establecen una metodología que debe llevarse de rutina. **(ÁLVAREZ Heredia, Francisco MD-MSP; ÁLVAREZ Heredia, Aurelia MSC, 2012, pág. 230)**

2.2.14.2. Fase de preparación.

La preparación de la auditoría llamada en ocasiones pre-auditoría, fase preliminar o auditoría previa con documentos, constituye el pilar de todo el proceso. El objetivo final que persigue el auditor en esta fase es poder elaborar una adecuada planificación de su trabajo que le proporcione eficacia en el proceso y ahorro de tiempo, a la vez que una visión de conjunto de la organización de la empresa en materia de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales. **(Fernández Zapico, Iglesias Pastrana, LLaneza Álvarez, & FERNÁNDEZ Muñiz, 2010, págs. 125 - 126)**

La lista de verificación. Este es un instrumento muy importante porque centra al auditor, se constituye en una guía y permite asegurar el cumplimiento de los objetivos. Debe planear el tipo de análisis que se va a realizar con el apoyo de los instrumentos del método epidemiológico. Para algunos autores las listas de chequeo o verificación tomada un falso valor al constituirse en el objetivo mismo de la auditoría y no en el medio para llegar a

conclusiones. (ÁLVAREZ Heredia, Francisco MD-MSP; ÁLVAREZ Heredia, Aurelia MSC, 2012, pág. 230)

2.2.14.3. Fase de ejecución. Es la fase del desarrollo de la auditoría en donde efectivamente se verifica el cumplimiento de la gestión de calidad. (ÁLVAREZ Heredia, Francisco MD-MSP; ÁLVAREZ Heredia, Aurelia MSC, 2012, pág. 230)

- Reunión de iniciación.
- Realización de la verificación.
- Análisis y discusión de los resultados.
- Reunión de cierre.

2.2.14.4. Reunión de iniciación. Usualmente se realiza en las auditorías externas, se busca con los auditores una cooperación orientada al cumplimiento de los objetivos de la auditoría a realizarse, conjuntamente con los alcances y los métodos a aplicarse. (Mejia Garcia, 2012).

2.2.14.5. La realización de la verificación: el objeto es comprobación de la existencia de un sistema de calidad, que funciona apropiadamente o que tiene desatinos, y conocer cómo afectan esta situación a los servicios prestados, por lo tanto se orienta a identificar objetivamente la lista de debilidades realizando un chequeo, sobre las personas procesos, recursos físicos y documentación, según sea el objetivo y alcances de la auditoría. (Mejia Garcia, 2012)

El seguimiento: algunos autores consideran que la auditoría solo se “cierra” cuando se cumplen las acciones correctivas y por lo tanto el acuerdo sobre el tiempo para que se llegue al verdadero cierre es vital en las conclusiones. A continuación y a manera de ejemplo, se presenta una guía para planear una auditoría del proceso individual de atención. (Mejia Garcia, 2012).

Art. 21.- Auditoría de gestión.- La Auditoría de Gestión es la acción fiscalizadora dirigida a examinar y evaluar el control interno y la gestión, utilizando recursos humanos de carácter multidisciplinario, el desempeño de una institución, ente contable, o la ejecución de programas y proyectos, con el fin de determinar si dicho desempeño o ejecución, se está realizando, o se ha realizado, de acuerdo a principios y criterios de economía, efectividad y

eficiencia. Este tipo de auditoría examinará y evaluará los resultados originalmente esperados y medidos de acuerdo con los indicadores institucionales y de desempeño pertinentes. **(Contraloría General del Estado Reformas y Reglamentos, 2012).**

2.3. Investigaciones Relacionadas al tema de Auditoría.

“Auditoría de gestión al departamento de talento humano y su incidencia en el Cumplimiento de las políticas y laborales de la administración del gobierno autónomo Descentralizado del Cantón La Maná, año 2013”

El presente trabajo de Auditoría de Gestión al Departamento de Talento Humano y su incidencia en el Cumplimiento de las Políticas Laborales del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón La Maná, año 2013, con lo cual se emiten conclusiones y recomendaciones oportunas y razonables que permitan contribuir al eficiente desarrollo de las actividades, ayudando a mejorar el desempeño de los servidores públicos de la institución. La investigación parte de un diagnóstico situacional con la finalidad de detectar las debilidades y amenazas, evaluación a los procesos mediante la aplicación del sistema de Control Interno COSO II, del GAD, del Cantón La Maná, su aplicación de indicadores de gestión, y pruebas de auditoría suficientes y pertinentes que permitan determinar los hallazgos, dando como resultado el informe final del examen que contribuye a la toma de acciones correctivas en la gestión del personal. Así mismo para dar cumplimiento a estos objetivos se hizo uso de los métodos histórico, inductivo, y analítico, los cuales permitieron que la investigación realizada en el Departamento de Talento Humano. **(Villacis, 2014).**

“Auditoría de Gestión y su Incidencia en la Atención al Cliente en el Área de Emergencia del Centro de Salud n° 5, Cantón la Maná, año 2013”.

La presente investigación se basa en una Auditoría a la atención al cliente en el Área de Emergencia del Centro de Salud N°5 del Cantón La Maná, lo cual permita conocer el grado de satisfacción de los usuarios, así como las falencias que existen en el proceso de presentación de servicio a los pacientes. A través de la aplicación de la Auditoría de Gestión se busca determinar los controles débiles para mejorarlos y conseguir el cumplimiento de los objetivos de la entidad. El presente trabajo se desarrolla con la recopilación de la información institucional y bibliográfica, y en si con la utilización de

entrevistas, encuestas y observación directa a las actividades que desarrollan en la entidad. En cuanto al análisis de los Objetivos y Políticas se obtuvo un 80% de cumplimiento y con referente a la evaluación del control interno se determinó los siguientes resultados: nivel de confianza 67.1% equivalente a un nivel moderada, por ende se encontró un nivel de riesgo del 32.9% correspondiente a un nivel moderado; en base a la medición de los riesgos tenemos lo siguiente; riesgo inherente 32%, riesgo de detección del 32% por lo tanto se obtuvo un riesgo de auditoría del 52%. **(Días, 2014).**

2.3.1. Normas Ecuatorianas de Auditoría Gubernamental.

Esta investigación está fundamentada en la Norma que rige el proceso de la Auditoría Estatal en el Sector Gubernamental la cual se encuentra dada por la NEAG, emitidas por la Contraloría General del Estado que son de aplicación y cumplimiento obligatorio por parte de los auditores de la Contraloría General del Estado, auditores internos de las entidades públicas y los profesionales de las firmas privadas contratadas por el Organismo Técnico Superior de Control.

2.3.1.1. Normas Ecuatorianas de Auditoría Gubernamental.

Las Normas Ecuatoriana de Auditoría Gubernamental, se encuentran estructuradas de la siguiente manera:

2.3.2. Relacionadas con el Auditor Gubernamental, (A.G)

Requisitos mínimos del auditor Gubernamental.

- Título profesional que le faculte legalmente ejercer la función.
- Experiencia práctica y capacidad profesional adecuada, según el nivel de
- Responsabilidad y las funciones del cargo.
- No tener impedimentos legales para desempeñar cargos públicos. **(Normas Ecuatorianas de Auditoría Gubernamental., pág. 5)**

2.3.3. Relacionadas con la Planificación de la Auditoría Gubernamental, (P.A.C)

El trabajo de auditoría gubernamental debe planificarse adecuadamente, obteniendo suficiente comprensión de la misión, visión n, metas y objetivos institucionales y controles existentes de gestión a fin de determinar la naturaleza y alcance de las pruebas a realizar. **(Normas Ecuatorianas de Auditoría Gubernamental., pág. 14)**

2.3.4. Relativas con la Ejecución de la Auditoría Gubernamental; (E.A.G)

Programas de auditoria gubernamental.

- Propósito de la auditoría,
- Las muestras que se han elegido para examinar,
- Los procedimientos que se emplearán, y
- Las fuentes de información. **(Normas Ecuatorianas de Auditoria Gubernamental., pág. 30)**

2.3.4.1. Materialidad en auditoria gubernamental.

La información es material si su omisión o distorsión puede influir en las decisiones que adopten los usuarios de la información. La materialidad depende de la dimensión del error considerado en las particulares circunstancias en que se haya producido la omisión o distorsión. **(Normas Ecuatorianas de Auditoria Gubernamental., pág. 31)**

2.3.4.2. Evaluación del cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias.

En el desarrollo de la auditoría gubernamental, la evaluación del cumplimiento de las leyes y reglamentos es de fundamental importancia debido a que los organismos, programas, servicios, actividades y funciones gubernamentales se rigen generalmente por leyes, ordenanzas, decretos y están sujetas a disposiciones legales y reglamentarias específicas. **(Normas Ecuatorianas de Auditoria Gubernamental., pág. 32)**

2.3.4.3. Papeles de trabajo en la auditoria gubernamental.

El auditor cautelará la integridad de los papeles de trabajo, asegurando en todo momento y bajo cualquier circunstancia, el carácter reservado de la información contenida en los mismos. **(Normas Ecuatorianas de Auditoria Gubernamental., pág. 33).**

2.3.4.4. Evidencia suficiente, competente y relevante. La evidencia de auditoría comprende toda información que provenga de varias fuentes y sirvan de respaldo de las actividades operativas, administrativas, financieras y de apoyo que desarrolla la entidad auditada, las mismas que deben contener las siguientes características:

- **Suficiente.** - Cuando los resultados de una o varias pruebas proporcionan una seguridad razonable para proyectarlos con un mínimo riesgo, al conjunto de actividades de este tipo.
- **Competente.**- Para ser competente, la evidencia debe ser válida y confiable, indagándose cuidadosamente si existen circunstancias que puedan afectar estas cualidades.
- **Pertinente.**- Se refiere a la relación que existe entre la evidencia y su uso. Generalmente, el auditor necesita apoyarse en evidencias que son más persuasivas que concluyentes y, con frecuencia, busca evidencias de diferentes fuentes y de distinta naturaleza para sustentar una misma aseveración. **(Normas Ecuatorianas de Auditoria Gubernamental., pág. 34)**

2.3.4.5. El muestreo en la auditoría gubernamental.

El plan de muestreo es utilizado para la selección de un porcentaje o un valor representativo del universo a ser examinado empleando métodos esta dísticos y no estadísticos.

Los métodos de muestreo estadístico incluyen las siguientes posibilidades de selección:

Al azar: Cuando todas sus unidades tienen la misma probabilidad de selección. Sistemática: Se escoge una de cada “n” unidades y los puntos de partida de uno o dos intervalos iniciales se seleccionan al azar.

Por Células: En que el universo de operaciones y/o actividades, son divididas en grupos de igual magnitud y se selecciona al azar una partida de cada célula. Este método combina los elementos de la selección al azar y la selección sistemática. **(Normas Ecuatorianas de Auditoria Gubernamental., pág. 35)**

2.3.4.6. Fraude y error.

El término **fraude** se refiere al acto intencional cometido por uno o más empleados de la entidad, que produce una distorsión en los eventos auditados. El término **error** se refiere a equivocaciones no intencionales que producen una distorsión, omisión o interpretación equivocada de los hechos. **(Normas Ecuatorianas de Auditoria Gubernamental., pág. 37).**

2.3.4.7. Verificación de eventos subsecuentes en la auditoria gubernamental.

Es responsabilidad del jefe de equipo realizar un análisis de los hechos o circunstancias específicas, para revelarlos en los informes considerando la evidencia adicional a las condiciones existentes al corte de las actividades operativas, administrativas, financieras o de apoyo y que afecten la presentación de la información de la gestión institucional y de los estados e informes financieros requeridos. **(Normas Ecuatorianas de Auditoría Gubernamental., pág. 40)**

2.3.4.8. Comunicación de hallazgos de auditoría.

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. **(Normas Ecuatorianas de Auditoría Gubernamental., pág. 41)**

2.3.4.9. Supervisión del trabajo de auditoría Gubernamental.

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. **(Normas Ecuatorianas de Auditoría Gubernamental., pág. 43)**

2.3.5. Normas relativas al Informe de la Auditoría Gubernamental (I.A.G).

2.3.5.1. Informe de Auditoría Gubernamental.

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. **(Normas Ecuatorianas de Auditoria Gubernamental., pág. 43).**

2.3.5.2. Contenido y estructura del informe de Auditoria 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. **(Normas Ecuatorianas de Auditoria Gubernamental., pág. 43).**

2.4. Ley Orgánica de Servicios Público (LOSEP)

Art. 4.- Servidoras y servidores públicos.

Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público. Las trabajadoras y trabajadores del sector público estarán sujetos al Código del Trabajo.

2.4.1. Del ingreso al Servicio Público.

Art. 5.- Requisitos para el ingreso.- Para ingresar al servicio público se requiere:

- a)** Ser mayor de 18 años y estar en el pleno ejercicio de los derechos previstos por la Constitución de la República y la Ley para el desempeño de una función pública;
- b)** No encontrarse en interdicción civil, no ser el deudor al que se siga proceso de concurso de acreedores y no hallarse en estado de insolvencia fraudulenta declarada judicialmente;
- c)** No estar comprendido en alguna de las causales de prohibición para ejercer cargos públicos;
- d)** Cumplir con los requerimientos de preparación académica y demás competencias exigibles previstas en esta Ley y su Reglamento;

e) Haber sufragado, cuando se tiene obligación de hacerlo, salvo las causas de excusa previstas en la Ley;

f) No encontrarse en mora del pago de créditos establecidos a favor de entidades u organismos del sector público, a excepción de lo establecido en el Artículo 9 de la presente Ley;

g) Presentar la declaración patrimonial juramentada en la que se incluirá lo siguiente:

h) Haber sido declarado triunfador en el concurso de méritos y oposición, salvo en los casos de las servidoras y servidores públicos de elección popular o de libre nombramiento y remoción; e,

i) Los demás requisitos señalados en la Constitución de la República y la Ley. Exceptúense los casos específicos y particulares que determina la Ley. Las instituciones públicas sujetas a esta Ley, garantizarán que los procesos de selección e incorporación al servicio público, promuevan políticas afirmativas de inclusión a grupos de atención prioritaria, la interculturalidad y, la presencia paritaria de hombres y mujeres en los cargos de nominación y designación.

2.4.2. De los deberes, derechos y prohibiciones.

Art. 22.- Deberes de las o los servidores públicos.- Son deberes de las y los servidores públicos:

a) Respetar, cumplir y hacer cumplir la Constitución de la República, leyes, reglamentos y más disposiciones expedidas de acuerdo con la Ley;

b) Cumplir personalmente con las obligaciones de su puesto, con solicitud, eficiencia, calidez, solidaridad y en función del bien colectivo, con la diligencia que emplean generalmente en la administración de sus propias actividades;

c) Cumplir de manera obligatoria con su jornada de trabajo legalmente establecida, de conformidad con las disposiciones de esta Ley;

d) Cumplir y respetar las órdenes legítimas de los superiores jerárquicos. El servidor público podrá negarse, por escrito, a acatar las órdenes superiores que sean contrarias a la Constitución de la República y la Ley;

e) Velar por la economía y recursos del Estado y por la conservación de los documentos, útiles, equipos, muebles y bienes en general confiados a su guarda, administración o utilización de conformidad con la ley y las normas secundarias;

f) Cumplir en forma permanente, en el ejercicio de sus funciones, con atención debida al público y asistirlo con la información oportuna y pertinente, garantizando el derecho de la Población a servicios públicos de óptima calidad;

g) Elevar a conocimiento de su inmediato superior los hechos que puedan causar daño a la administración;

h) Ejercer sus funciones con lealtad institucional, rectitud y buena fe. Sus actos deberán justarse a los objetivos propios de la institución en la que se desempeñe y administrar los recursos públicos con apego a los principios de legalidad, eficacia, economía y eficiencia, rindiendo cuentas de su gestión;

i) Cumplir con los requerimientos en materia de desarrollo institucional, recursos humanos y remuneraciones implementados por el ordenamiento jurídico vigente;

j) Someterse a evaluaciones periódicas durante el ejercicio de sus funciones; y, Custodiar y cuidar la documentación e información que, por razón de su empleo, cargo o comisión tenga bajo su responsabilidad e impedir o evitar su uso indebido, sustracción, ocultamiento o inutilización.

2.4.3. Cesación de Funciones.

Art. 47.- Casos de cesación definitiva.- La servidora o servidor público cesará definitivamente en sus funciones en los siguientes casos:

a) Por renuncia voluntaria formalmente presentada;

b) Por incapacidad absoluta o permanente declarada judicialmente;

c) Por supresión del puesto;

d) Por pérdida de los derechos de ciudadanía declarada mediante sentencia ejecutoriada;

- e) Por remoción, tratándose de los servidores de libre nombramiento y remoción, de período fijo, en caso de cesación del nombramiento provisional y por falta de requisitos o trámite adecuado para ocupar el puesto. La remoción no constituye sanción;
- f) Por destitución;
- g) Por revocatoria del mandato;
- h) Por ingresar al sector público sin ganar el concurso de méritos y oposición;
- i) Por acogerse a los planes de retiro voluntario con indemnización;
- j) Por acogerse al retiro por jubilación;
- k) Por compra de renunciaciones con indemnización;
- l) Por muerte; y,
- m) En los demás casos previstos en esta ley.

2.4.4. De los organismos de la Administración del talento Humano y Remuneración.

Art. 50.- Organismos de aplicación.- La aplicación de la presente Ley, en lo relativo a la administración del talento humano y remuneraciones, estará a cargo de los siguientes organismos:

- a) Ministerio de Relaciones Laborales; y
- b) Unidades de Administración del Talento Humano de cada entidad, institución, organismo o persona jurídica de las establecidas en el artículo 3 de la presente Ley.

2.5. Subsistema de Selección de Personal del Sector Público.

Que, el artículo 65 de la LOSEP establece que el ingreso a un puesto público será efectuado mediante concurso de merecimientos y oposición, que evalúe la idoneidad de los interesados y se garantice el libre acceso a los mismos;

Art. 3.- De la selección de personal.- Todo proceso de selección de personal para puestos protegidos por la carrera del servicio público, deberá realizarse obligatoriamente a través de concursos de méritos y oposición, utilizando la plataforma tecnológica del Ministerio de Relaciones Laborales como único medio válido para la ejecución de este proceso.

Art. 4.- Del concurso.- Es el proceso por el cual se convoca a todas las personas mayores de dieciocho años, que se encuentren legalmente habilitadas para el ingreso y desempeño de un puesto en el servicio público y que reúnan los requisitos establecidos en

la convocatoria relativos al perfil del puesto, para participar en el proceso de selección determinado en la presente norma. Todo concurso de méritos y oposición será abierto.

Art. 5.- De los componentes del concurso.- El concurso de méritos y oposición está conformado por:

- a) Convocatoria;
- b) Mérito;
- c) Oposición, que a su vez se compone de:
 - c.1) Pruebas de conocimientos técnicos;
 - c.2) Pruebas psicométricas; y,
 - c.3) Entrevista; y,
- d) Declaratoria de ganador del concurso.

CAPÍTULO III
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Localización.

El Cantón Sigchos tiene la población de 21.944, habitantes se encuentra ubicado en el extremo noroccidental de la provincia de Cotopaxi, a 00° 42' 03" de latitud sur y a 78° 53' 14" de latitud oeste. Con linda con el cantón Latacunga, Pujili, y La Mana de la misma provincia; y con el cantón Santo Domingo de los Colorados de la provincia de los Tsáchilas y con el cantón Mejía de la provincia de Pichincha.

El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Sigchos, objeto de esta investigación se encuentra establecido en la Parroquia Sigchos: Barrio Centro Calle Rodrigo Iturralde: Número: S/N Intersección: Pasaje 14 de Noviembre.

3.2. Tipos de investigación.

La investigación fue de tipo descriptivo en lo que respecta a la investigación de campo con base a investigaciones bibliográficas y documentales, que permitió obtener información sobre la incidencia de la auditoría de gestión en el área de talento humano en la administración pública del GAD Municipal del Cantón Sigchos.

3.2.1. Investigación Bibliográfica o Documental.

Este tipo de investigación forma parte esencial de este trabajo investigativo, constituyendo en una estrategia donde se observó sistemáticamente sobre realidades usando diferentes tipos de documentación, permitiendo el desarrollo de la fundamentación teórica de la investigación mediante la extracción de información de libros, revistas, tomando en cuenta los temas más importantes, llevando así la teoría a la práctica.

3.2.2. Investigación de Campo.

La Investigación de campo se apoya en informaciones que provienen, de la entrevista, encuesta, y observaciones, dado que se obtiene la información directamente en la realidad en que se encuentra, el mismo que permitió diagnosticar los problemas que se estaban suscitando dentro del GAD Municipal del Cantón Sigchos.

3.2.3. Investigación Descriptiva.

Esta investigación permitió medir el nivel de cumplimiento de las políticas de selección del personal del Municipio, de esta manera cuantificando los objetivos planteados para dar

cumplimiento a cada uno de ellos, involucrando a personas hechos y procesos. Percibiendo todas las características que se utilizaron para profundizar el conocimiento objeto del problema, sujeto a estudio.

3.3. Metodología de investigación.

Se aplicó un criterio positivo en donde permitió emplear, técnicas, e instrumentos de investigación cuantitativos y cualitativos, facilitando el análisis de datos para una oportuna comprensión del problema objeto de estudio.

3.3.1. Método Inductivo.

Este método se empleó para el análisis de las causas, hecho y fenómenos particulares del problema en cuanto al proceso de selección de personal, de formación, desarrollo y medición del desempeño laboral, en las que se ven afectados los usuarios de este servicio público.

3.3.2. Método Deductivo.

Por lo contrario del inductivo se estudia un fenómeno o problema desde el todo hacia las partes, es decir que se analizó el concepto para llegar a los elementos de las partes del todo. Entonces diríamos que su proceso es sintético analítico.

3.3.3. Método Analítico.

Este método ayudó en la discusión de los resultados para analizar los hechos más relevantes de la investigación.

3.3.4. Método Sintético.

Se aplicó en la elaboración del informe final con el fin de presentar los comentarios, conclusiones y recomendaciones de los hallazgos dentro de la Auditoría de Gestión al Talento Humano.

3.4. Fuentes de recopilación de información.

Las fuentes de información que se utilizó en este trabajo de investigación científica fueron.

3.4.1. Observación.

Esta técnica se utilizó en todas las actividades de nuestra investigación, permitiendo la recopilación de datos de forma visual, examinando aspectos físicos, incluyendo la observación del flujo de trabajo, los documentos como el reglamento interno, el código de ética de los servidores públicos entre otros, fueron proporcionados por la parte auditada y por personas externas.

3.4.2. Revisión Selectiva.

Consistió en una breve revisión de una parte del universo de datos u operaciones, con el propósito de separar y analizar los aspectos más relevantes del trabajo de investigación realizada, donde se requieren de una atención especial y evaluación durante la ejecución de la auditoría.

3.4.3. Indagación.

Esta técnica se utilizó para la obtención de la información mediante la coordinación de acciones mediante las preguntas ejecutadas adecuadamente, con el fin de conocer las inquietudes de los servidores públicos de la entidad auditada, sobre las operaciones que se encuentran relacionadas dentro de la entidad Municipal, referentes a los hechos o aspectos no documentados.

3.4.4. Análisis.

La técnica del análisis consiste en la clasificación o agrupación de los distintos elementos recabados por medio del cuestionario del control interno, esto involucra la separación de las diversas partes y determinar el efecto inmediato o potencial.

3.4.5. Tabulación.

La tabulación de datos se lo realizó por medio de cuadros estadísticos con la finalidad de llegar a un análisis exhaustivo de la información recabada.

3.4.6. Evaluación.

Mediante este proceso se pudo arribar a una conclusión de la Auditoría a base de las evidencias disponibles, en todas las fases de auditoría especialmente en la fase 5 en Comunicación de Resultados.

3.5. Diseño de la investigación.

El diseño de la presente investigación trae como consecuencia la creación de una firma auditora.

3.5.1. Creación e la Firma Auditora.

La firma auditora fue creada el 20 de julio del 2012 denominado “**CPMR & ASOCIADOS**”. El cual presentó un plan completo de Auditoría de Gestión para el Municipio del Cantón Sigchos, el cual está ubicado en la Calle: Rodrigo Iturralde, Intersección: Pasaje 14 de Noviembre.

La visión de esta firma auditora es ser una de las primeras firmas en proveer atención personalizada de servicios de Auditoría, Contable y Consultoría a nivel Cantonal, y Provincial, de esta forma ser el soporte principal de las decisiones empresariales, dado que la tranquilidad del cliente es nuestra prioridad.

3.5.2. Logo de la firma auditora.



**CPMR & ASOCIADOS S.A.
AUDITORES Y CONSULTORES**

3.6. Instrumentos de investigación.

3.6.1. Encuesta.

Aplicando la técnica de la encuesta a los empleados de la empresa conoceremos la opinión que tienen cada uno de ellos sobre la labor que realiza los miembros de la administración.

3.6.2. Entrevista.

Para efectuar la entrevista se realizó un listado de preguntas escritas y en base a ellas se logró obtener información por parte de los colaboradores de esta Institución, la misma que permitió interpretar, describir objetivamente y plantear las conclusiones y recomendaciones.

3.7. Tratamiento de los datos.

3.7.1. Tipificación de la Población.

Los cuadros estadísticos para realizar el análisis de la encuesta y la entrevista de investigación realizada fueron hechos a través, del programa Microsoft Excel, en ello se describió las operaciones de clasificación, registro, tabulación y codificación, ordenando los datos para obtener tablas y gráficos, con la finalidad de comparar resultados.

En el presente trabajo investigativo se tomó como base a todos los funcionarios y empleados del GAD Municipal del Cantón Sigchos con la siguiente población: Total de funcionarios y Empleados. Incluido personal de contratos y nombramientos provisionales (158). A continuación se describe al Recurso Humano clasificado por categorías.

Tabla 2. Recursos Humanos

DESCRIPCIÓN	CANTIDAD
Acalde	1
Concejales	5
Total de Autoridades	6
Director de Planificación	
Director de Desarrollo Sustentable	
Director de Comunicación Social	
Director financiero	
Dir. De obras publicas	
Director administrativo	
Director de Planificación	
Total Directores Departamentales	7
Jefe del área de T.H	
Total Jefe departamental	1
Servidores Públicos	46
Personal de Contrato	26
Obreros	73
Total funcionarios y empleados	158

ELABORADO POR: Myriam Calapaqui

FUENTES: Departamento de Recurso Humano

Tabla 3: Personal entrevistado de la investigación.

CARGO
ACALDE
JEFE DEL ÁREA DE T.H.

ELABORADO POR: Myriam Calapaqui

FUENTE: Departamento de Recurso Humano

3.7.2. Tamaño de la muestra.

Por la información obtenida del área de talento humano se aplicó una encuesta, empleando la fórmula de la muestras, entre los encuestados están los directores de los diferentes departamento, funcionarios, obreros y personal contratado.

Para calcular el tamaño de la muestra, se tomó la nómina de los empleados de GADMS, la población total es de 158 para el efecto se ha utilizado la fórmula del muestreo aleatorio simple.

Tabla 4: Calculo del Tamaño de la Muestra.

Calcular el tamaño de la Muestra	
n= Tamaño de la Muestra	108
Z= Varianza 95%	1,96
N= Población	156
p= Probabilidad de éxito	0,5
q= Probabilidad de rechazo	0,5
E2 = Margen de error (5%)	0,05

Visualizar como quedaría la formula sustituida con los valores para darnos cuenta de cómo habrá que realizar las operaciones.

$$n = \frac{Z^2 N}{E^2 (N - 1) + 1}$$

$$n = \frac{1.96^2 * 156 (0.5) * (0.5)}{0.05^2 (156 - 1) + 1}$$

Procedemos a ejecutar las operaciones.

$$n = \frac{6 \quad .0 * 0.5 * 0.5}{0.0^2 * 1 \quad + 1}$$

$$n = \frac{150}{1,4}$$

$$n = 108$$

3.7.3. Estratificación de la muestra.

Tabla 5: Funcionarios y Empleados.

GRUPOS	CANTIDAD. E	CAN/T.F.E*n
Autoridades	5	3
Directores Departamentales	6	4
Servidores Públicos	46	32
Personal de Contrato	26	18
Obreros	73	51
TOTAL	156	108

ELABORADO POR: Myriam Calapaqui

FUENTE: Departamento de Recurso Humano

TAMAÑO DE LA MUESTRA	
n=	108

ELABORADO POR: Myriam Calapaqui

FUENTE: Departamento de Recurso Humano

3.8. Recursos humanos y materiales.

3.8.1. Recursos humanos

- Auditor Sénior Supervisor: C.P.A, Aida Maribel Palma León, MSc.
- Auditoría Júnior: Myriam Rocio Calapaqui Pastuña.

3.8.2. Recursos Materiales

Tabla 6: Recursos Materiales.

DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	VALOR TOTAL
Esferos	3	\$ 4,50
Lápiz	3	\$ 3,70
Borrador	2	\$ 2,00
Sacapuntas	2	\$ 1,50
Impresiones	1	\$ 50,00
Cuaderno	1	\$ 3,20
Hojas A4	1000	\$ 25,00
Copias	100	\$ 18,00
Anillados/Empastados	100	\$ 100,00
CD's	2	\$ 2,00
TOTAL		\$ 209,90

ELABORADO POR: Myriam Calapaqui

FUENTE: Trabajo de Investigación

Tabla 7: Equipos.

DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	VALOR TOTAL
Computadoras	1	\$ 800,00
Impresora	1	\$ 400,00
Calculadora	1	\$ 25,00
Memory / Flash	1	\$ 14,00
Cámara Fotográfica	1	\$ 300,00
SUMA TOTAL		3.287,90

ELABORADO POR: Myriam Calapaqui

FUENTE: Trabajo de Investigación

CAPÍTULO IV
RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Carta de solicitud de auditoría.



La Mana, 2 de Junio del 2015

SEÑORITA

MYRIAM CALAPAQUI

AUDITORA INDEPENDIENTE

En su despacho.-

La presente solicitud emitida es para solicitarle de la manera más comedida sus servicios como firma auditora con el proceso que se ejecuta una Auditoría de Gestión al Área de Talento Humano del GADMCS, correspondiente a las actividades realizadas durante el período 2013.

Teniendo en cuenta su conocimiento en el tema a tratarse, con la expectativa de lograr una asesoría eficiente, a través de las sugerencias claras y constructivas que ayudarán a que alcancemos los objetivos y metas planteadas mediante la evaluación de la eficiencia, eficacia y efectividad, del talento humano que labora en esta institución.

Seguro de contar con vuestra colaboración le anticipo mis agradecimientos.

Atentamente,

Ing. Danilo Navarro

SERVIDOR PÚBLICO

JEFE DE TALENTO HUMANO DEL GADMCS

4.2. Carta de Confirmación.



CPMR & ASOCIADOS S.A.
AUDITORES Y CONSULTORES

Dirección Av: Uruguay y
Atahualpa
Teléfono: 099032081
Email: cpmr 2012 @gmail

CARTA DE CONFIRMACIÓN DE LA AUDITORÍA

La Mana, 10 de Junio del 2015

SEÑORES

DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO DEL GADM

SIGCHOS.-

Después de expresar un cordial saludo y augurarles éxitos en la labor que usted muy acertadamente desempeña.

La presente carta es para confirmar nuestro acuerdo a realizar una Auditoría de Gestión en el Área de Talento Humano, del GADMCS en el período 2013, con el propósito de emitir un informe, sobre el cumplimiento de las políticas, expresar una opinión sobre el desempeño del Talento Humano, la eficiencia, eficacia con las que se efectuaron las operaciones en las diferentes áreas de la institución.

Este trabajo consistirá en examinar los procesos realizados por las autoridades y directivos de la Municipalidad en el año 2013, de conformidad con las Normas de la Contraloría General del estado.

La Auditoria está programada de la siguiente manera, efectuaremos, un estudio y evaluación de la estructura de control interno, hasta el grado que sea necesario para determinar la naturaleza, alcance y oportunidad de los procedimientos de auditoría que aplicaremos, implicará un análisis detallado del control interno que nos permitirá emitir una opinión de la estructura de control interno.

Por si alguna razón no se pueda determinar la auditoria pueda realizar o expresar un informe con los resultados del contrato. Aunque una auditoria incluye adquirir



CPMR & ASOCIADOS S.A.
AUDITORES Y CONSULTORES

Dirección Av: Uruguay y
Atahualpa
Teléfono: 099032081
Email: cpmr 2012 @gmail

el conocimiento suficiente de la organización y del control interno para planificar y determinar la naturaleza, oportunidad y alcance de los conocimientos de auditoria que serán revisados, está diseñado para proporcionar seguridad sobre el control interno o para identificar condiciones reportables.

La Auditoría está proyectada de la siguiente manera para el desempeño y determinación.

Inicio de trabajo: 15 de julio del 2015.

Culminación del trabajo: 15 de septiembre del 2015.

Los horarios de esta auditoría estarán fundamentados en el tiempo intercedido más datos indirectos, se les notificará inmediatamente las circunstancias que se encuentren y que podrían afectar significativamente la estimación general de los honorarios.

Con el fin de trabajar en la forma más eficiente posible se entiende que el personal de su organización nos proporcionará la información general, si estas disposiciones están en concordancia con su opinión, favor firme esta carta en el espacio proporcionado y devuelva una copia a su más pronta conveniencia.

Atentamente,

CPMR & ASOCIADAS

Myriam Rocio Calapaqui Pastuña

Ing. Danilo Navarro

Jefe de Talento Humano del GADMCS.

4.3. Contrato de Auditoria de Gestión.



**CPMR & ASOCIADOS S.A.
AUDITORES Y CONSULTORES**

Dirección Av: Uruguay y
Atahualpa
Teléfono: 099032081
Email: cpmr 2012 @gmail

Empresa: GAD Municipal del Cantón Sigchos. Dirección: Ave. Rodrigo Iturralde y Pasaje 14 de Noviembre.	Elaborado por: M.R.C.P. Fecha: 15/07/2015	Supervisado por: A.M.P.L. Fecha: 17/07/2015	C.A.G. 1/4
---	---	---	-------------------

CONTRATO DE AUDITORÍA DE GESTIÓN

El presente contrato celebrado el 15 de Julio del 2015, entre el Ing. Danilo Robinson Navarro Gómez con CI. 0502852346 Jefe de Talento Humano del GADMCS con domicilio en el Cantón Sigchos calle: Rodrigo Iturralde, Intersección: Pasaje 14 de Noviembre, frente al Camal Municipal, en lo sucesivo denominado “El Contratante”, por una parte, y **CPMR & ASOCIADOS**, representada por CPA Myriam Calapaqui con domicilio en el Cantón La Maná en la calle: Uruguay y Atahualpa a quien se le denominará “al Auditor”.

El Cliente Declara

Que es una Entidad administrativa pública dedicada al servicio de la comunidad, se encuentra domiciliada en el Cantón Sigchos calle: Rodrigo Iturralde, Intersección: Pasaje 14 de Noviembre, frente al Camal Municipal, está representada por el Jefe de Talento Humano del GADMCS. Que requiere los servicios de una Auditoria de Gestión por lo que ha decidido contratar los servicios de la firma auditor CPMR & ASOCIADOS.

El Auditor Declara.

Que es una sociedad anónima, constituida y existente de acuerdo con las leyes y que dentro de sus objetivos primordiales está es el de prestar Auditoría de Gestión, fue constituida legalmente según escritura número 422 de fecha 14 de febrero del 2015 ante el notario público núm. 23 del cantón La Maná, que para efectos legales se encuentra representada por el CPA. Myriam Calapaqui con domicilio en el cantón La Maná calle: Uruguay y Atahualpa.



**CPMR & ASOCIADOS S.A.
AUDITORES Y CONSULTORES**

Dirección Av: Uruguay y
Atahualpa
Teléfono: 099032081
Email: cpmr 2012 @gmail

Empresa: GAD Municipal del Cantón Sigchos. Dirección: Ave. Rodrigo Iturralde y Pasaje 14 de Noviembre.	Elaborado por: M.R.C.P. Fecha: 15/07/2015	Supervisado por: A.M.P.L. Fecha: 17/07/2015	C.A.G. 2/4
---	---	---	-------------------

Habiendo llegado a un acuerdo sobre lo antes mencionado, lo formalizamos otorgando el presente contrato que contiene las siguientes cláusulas.

CLÁUSULA

Cláusula Primera. El presente contrato celebrado, por una parte el Dr. Mario Eduardo Andino Escudero, con CI. 1705896981, de nacionalidad Ecuatoriano, en su calidad de Alcalde, representante Legar del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Sigchos, por otra parte la Señorita Myriam Rocio Calapaqui Pastuña portadora de la CI. 0503199465, de nacionalidad Ecuatoriana. Auditora Independiente.

Cláusula Segunda. El contrato está enfocado en el cumplimiento de los objetivos bajo los cuales el auditor presta los servicios, para realizar una Auditoria de Gestión que se efectuaran sobre la base del análisis de los procedimientos ejecutados en el área de T.H.

El alcance del trabajo que llevara a cabo la firma auditora dentro de este contrato son:

- Evaluación de las operaciones en lo que corresponde a:
Comparación de documentos físicos.
Cuestionario de control interno.
- Elaboración de informes que contenga conclusiones recomendaciones de los trabajos señalados en esta cláusula.

Cláusula Tercera. El auditor y la empresa solicitante firmaran el presente contrato, este contrato es de orden civil y no existe relación de sometimiento personal entre la entidad municipal y el auditor. El plan de trabajo se lo desarrolló en forma conjunta entre la firma auditora y el cliente en el que se estipulen con regularidad las actividades a realizar por cada una de las partes.



CPMR & ASOCIADOS S.A.
AUDITORES Y CONSULTORES

Dirección Av: Uruguay y
Atahualpa
Teléfono: 099032081
Email: cpmr 2012 @gmail

Empresa: GAD Municipal del Cantón Sigchos. Dirección: Ave. Rodrigo Iturralde y Pasaje 14 de Noviembre.	Elaborado por: M.R.C.P. Fecha: 15/07/2015	Supervisado por: A.M.P.L. Fecha: 17/07/2015	C.A.G. 3/4
---	---	---	-------------------

Cláusula Cuarta. Materia de contrato, el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Sigchos, suscribe el contrato con la empresa auditora con el fin de que dicha institución preste sus servicios de auditoría, don el auditor acepta prestar tales servicios, en conformidad con la siguiente contemplación.

Efectuar la Auditoria de Gestión en el Departamento de Talento Humano del GADM, domiciliada en el cantón Sigchos, por el período del 1 de Enero al 31 de Diciembre del año 2013. Dicho examen tendrá por objeto evaluar el grado de eficiencia, eficiencia eficacia y efectividad en los procedimientos aplicados en dicho departamento.

Cláusula Quinta. Durante el período de la investigación este contrato la auditoria está obligado a:

- Realizar la Auditoria de Gestión al departamento de Talento Humano del GADMS, entregar oportunamente a la entidad municipal los informes que se obtengan en la investigación, de igual manera a cumplir a cabalidad con sus obligaciones que se establecen en dicho contrato.
- Informar oportunamente al departamento de Talento Humano del GADMCS. de los hechos y razones debidamente justificados que los imposibiliten para cumplir.
- El resultado de la auditoria pertenecerá al departamento de Talento Humano los cuales podrán ser utilizados en su beneficio para incorporar, mejorar, en todas las acciones necesarias de la entidad.
- El auditor independiente no será responsable de perjuicios originados por los actos de fraudes, incumplimiento de sus obligaciones, por parte de los servidores públicos, entre directores, obreros del GAMCS.



**CPMR & ASOCIADOS S.A.
AUDITORES Y CONSULTORES**

Dirección Av: Uruguay y
Atahualpa
Teléfono: 099032081
Email: cpmr 2012 @gmail

Empresa: GAD Municipal del Cantón Sigchos. Dirección: Ave. Rodrigo Iturralde y Pasaje 14 de Noviembre.	Elaborado por: M.R.C.P. Fecha: 15/07/2015	Supervisado por: A.M.P.L. Fecha: 17/07/2015	C.A.G. 4/4
---	---	---	-------------------

Cláusula Sexta. Obligaciones y responsabilidades del área de TH. La entidad se compromete a entregar la información necesaria, en el momento oportuno para la realización de este trabajo investigativo, de igual manera el personal que integra el recurso humano está presto a dar toda la colaboración pertinente y necesaria para con el auditor.

Cláusula Séptima. El presente contrato tendrá una duración de 62 días comprendidos entre el 15 de Julio hasta el martes 15 de Septiembre del 2015, tiempo dentro del cual la auditoria realizara su trabajo y terminar con el contrato.

Cláusula Octava. Los trabajos adicionales a los alcances del presente contrato, las partes trataran de llegar a un acuerdo, libre y voluntario de conformidad con lo establecido en la Ley de Arbitraje y Mediación, cualquier caso, será ante el Centro de Mediación y Arbitraje de la procuraduría general del estado.

Atentamente,

CPMR &ASOCIADAS
Calapaqui Pastuña Myriam Rocio

Ing. Danilo Navarro
CI. 0502852346

4.4. Plan de Auditoría de Gestión.



**CPMR & ASOCIADOS S.A.
AUDITORES Y CONSULTORES**

Dirección Av: Uruguay y
Atahualpa
Teléfono: 099032081
Email: cpmr 2012 @gmail

Empresa: GAD Municipal del
Cantón Sigchos.
Dirección: Ave. Rodrigo Iturralde
y Pasaje 14 de Noviembre.

Elaborado por:
M.R.C.P.

Fecha: 22/07/2015

Supervisado por:
A.M.P.L.

Fecha: 23/07/2015

P.G.A.G. 1/7

PLAN DE AUDITORIA DE GESTIÓN

Antecedentes.

La cantonización de Sigchos se logra gracias al ahínco y tesón del señor, Galo Troya Robayo en ese entonces era el presidente de la parroquia de Sigchos, logro el 21 de julio de 1992, que el Congreso Nacional aprueba la Cantonización de Sigchos. El 7 de agosto del mismo año se publica en el Registro Oficial la Cantonización. Sigchos en la actualidad es fiel reflejo del incansable caballero, quien con su trabajo desinteresado y apoyo incondicional de su esposa e hijos se ha convertido en ejemplo de crecimiento y desarrollo constante.

Ubicación.

El Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Sigchos está ubicado en la Provincia de Cotopaxi, Cantón Sigchos, Calle: Rodrigo Iturralde, Intersección: Pasaje 14 de Noviembre.

Misión del GAD Municipal de Sigchos.

El GAD Municipal de Sigchos, es una institución pública con un equipo humano multidisciplinario creado por satisfacer la necesidades básicas de sus habitantes, en la circunscripción territorial que le corresponde, propendiendo al ordenamiento territorial, como estrategia para la consecución y práctica del buen vivir, basándose en principios de solidaridad, unidad, equidad, subsidiariedad, sostenibilidad ambiental, participación ciudadana e interculturalidad.

Visión Cantonal.

Sigchos en el 2020, será un cantón pródigo en recursos hídricos, con suelos productivos como resultado de la gestión integral de los recursos naturales, liderada por sus propios



**CPMR & ASOCIADOS S.A.
AUDITORES Y CONSULTORES**

Dirección Av: Uruguay y
Atahualpa
Teléfono: 099032081
Email: cpmr 2012 @gmail

Empresa: GAD Municipal del
Cantón Sigchos.
Dirección: Ave. Rodrigo Iturralde
y Pasaje 14 de Noviembre.

Elaborado por:
M.R.C.P.

Fecha: 22/07/2015

Supervisado por:
A.M.P.L.

Fecha: 23/07/2015

P.G.A.G. 2/7

habitantes, misma que ha permitido alcanzar la práctica de Derechos Constitucionales, reduciendo su margen de pobreza por necesidades básicas insatisfechas, en plena armonía, con los derechos de la naturaleza en su territorio, gracias a ello se ha convertido en un eje fundamental para la región, por su gestión agrícola ganadera y turística manteniendo el equilibrio de sus ecosistemas y rescatando los saberes y conocimientos ancestrales andinos, apoyado en su estructura organizativa – operativa que responde a los principios Constitucionales de eficiencia y eficacia, en favor de la población que demanda de calidad y calidez en los servicios institucionales para su desarrollo.

Base de Origen.

Sigchos.- Los primeros habitantes fueron los integrantes del Reino de Quito que pertenecía a una de las dieciséis tribus del estado independiente del Sur, LOS YANACONAS del propio Latacunga, que en ese tiempo formaban parte de los PANZALEOS.

Sigchila.- El significado sigchila se refiere a un hombre muy fuerte, quien dominó y dirigió con tenacidad su tribu; estas personas eran hombres carentes de militarización pero defendían su territorio con sus rústicas armas y valor con el fin de defender su hogar.

Sigcho.- Es el gran sucesor, con iguales características del jefe anterior, a este sucesor lo denominó EL GIGANTE, por su estatura, astucia y bravura. Contando con un ejército adiestrado y disciplinado, se dio a la tarea de invadir poblaciones enteras en la serranía después de cumplir con su objetivo retornaba a su lugar de escondite (Turucucho) o refugio, robando a las mujeres serranas, hasta perderse en las ramificaciones y selvas de la cordillera occidental (hoy Chugchilán).



CPMR & ASOCIADOS S.A.
AUDITORES Y CONSULTORES

Dirección Av: Uruguay y Atahualpa
Teléfono: 099032081
Email: cpmr 2012 @gmail

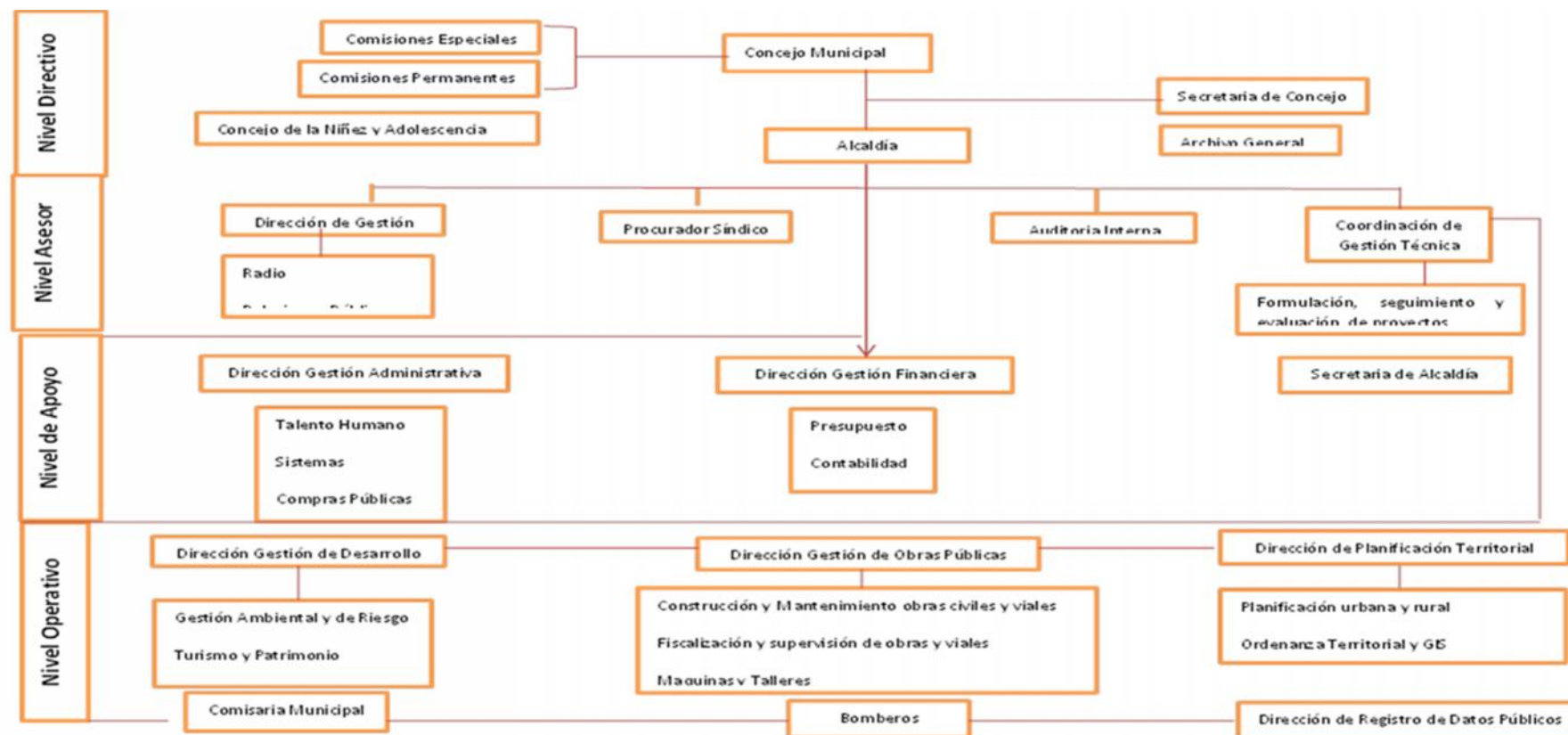
Empresa: GAD Municipal del Cantón Sigchos.
Dirección: Ave. Rodrigo Iturralde y Pasaje 14 de Noviembre.

Elaborado por: M.R.C.P.
Fecha: 22/07/2015

Supervisado por: A.M.P.L.
Fecha: 23/07/2015

P.G.A.G. 3/7

Organigrama estructural del GADMCS.





CPMR & ASOCIADOS S.A.
AUDITORES Y CONSULTORES

Dirección Av: Uruguay y Atahualpa
Teléfono: 099032081
Email: cpmr 2012 @gmail

Empresa: GAD Municipal del Cantón Sigchos.

Dirección: Ave. Rodrigo Iturralde y Pasaje 14 de Noviembre.

Elaborado
M.R.C.P.

por:

Supervisado
A.M.P.L.

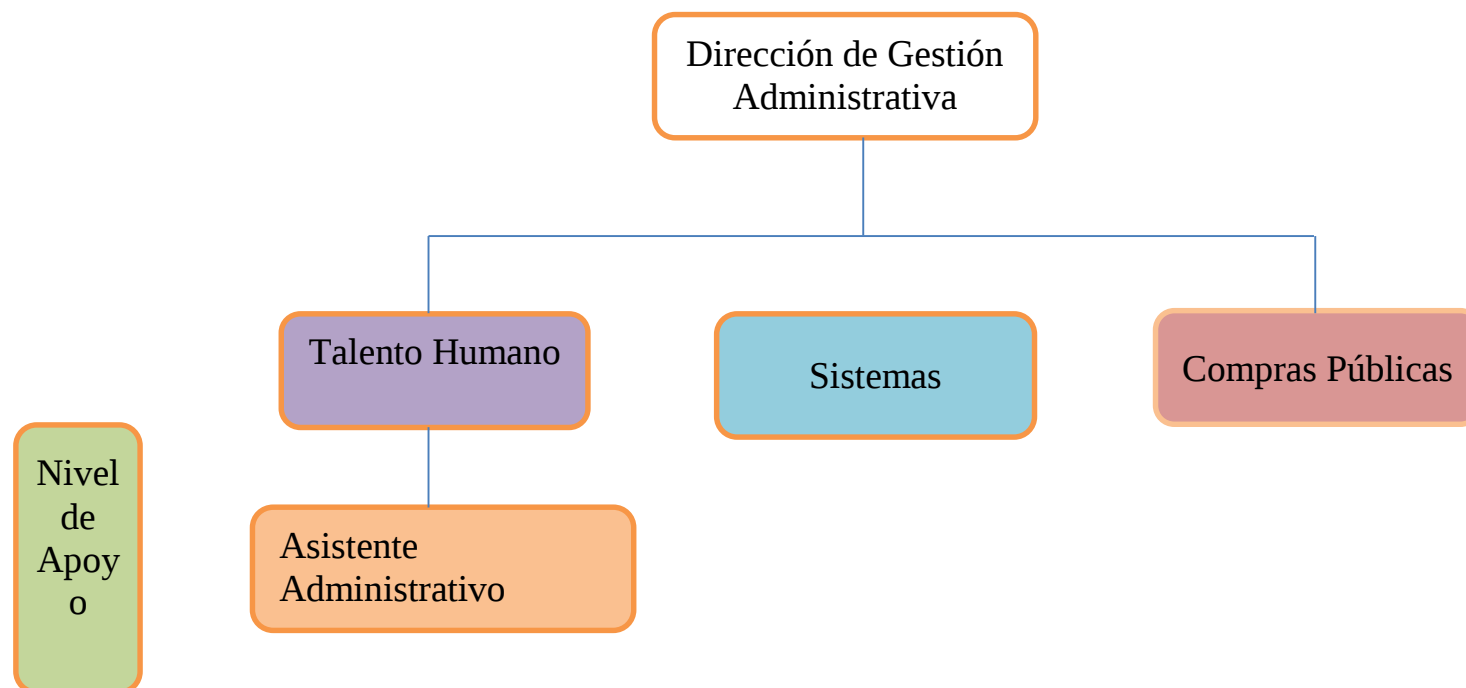
por:

O.E.A.T.H 4/7

Fecha: 22/07/2015

Fecha: 23/07/2015

Organigrama estructural del Área de Talento Humano del GADMCS.





**CPMR & ASOCIADOS S.A.
AUDITORES Y CONSULTORES**

Dirección Av: Uruguay y
Atahualpa
Teléfono: 099032081
Email: cpmr 2012 @gmail

Empresa: GAD Municipal del Cantón Sigchos. Dirección: Ave. Rodrigo Iturralde y Pasaje 14 de Noviembre.	Elaborado por: M.R.C.P. Fecha: 22/07/2015	Supervisado por: A.M.P.L. Fecha: 23/07/2015	P.A.G. 5/7
---	--	--	-------------------

Base Legal.

- Código Orgánico de Organizacional Territorial, Autonomía y Descentralización. (COOTAD)
- Ley Orgánica del Servidor Públicos (LOSEP)
- Subsistema de Selección de Personal, del Código de Trabajo.
- Reglamento interno de trabajo del “**I. MUNICIPIO DE SIGCHOS**”, con domicilio en la ciudad de Sigchos, provincia de Cotopaxi.
- Código de ética institucional.

Objetivos Estratégicos del GAD Municipal de Sigchos

- Mejora la infraestructura territorial del Cantón Sigchos.
- Reparar, mantener e incrementar la cobertura de la red vial urbana cantonal.
- Ampliar y consolidar la cobertura de los servicios básicos de infraestructura en agua para consumo humano, alcantarillado y manejo de desechos sólidos.
- Mejorar la infraestructura física y equipamiento para salud.
- Modernizar la infraestructura física y equipamiento para la educación.
- Fortalecer la participación ciudadana en la elaboración de políticas públicas.
- Crear una identidad municipal.
- Desarrollar e Implementar un plan de fortalecimiento institucional y gestión administrativa.

Objetivos del Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial.

- El presente plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial pretende establecer la estructura territorial del Cantón Sigchos, que permita el desarrollo del mismo a través de la generación de polos de desarrollo y la ejecución de planes, programas y proyectos que viabilicen en el cumplimiento de las metas establecidas.

Motivo de la Auditoría de Gestión.

La Auditoría de Gestión efectuada al Departamento de Talento Humano del Cantón Sigchos, Consiste en un trabajo investigativo previo a la obtención del Título de Ingeniera en Contabilidad y Auditoría, por esta razón se realizará la evaluación del Control Interno.



CPMR & ASOCIADOS S.A.
AUDITORES Y CONSULTORES

Dirección Av: Uruguay y
Atahualpa
Teléfono: 099032081
Email: cpmr 2012 @gmail

Empresa: GAD Municipal del
Cantón Sigchos.

Dirección: Ave. Rodrigo Iturralde
y Pasaje 14 de Noviembre.

Elaborado por:
M.R.C.P.

Fecha: 22/07/2015

Supervisado por:
A.M.P.L.

Fecha: 23/07/2015

P.A.G. 6/7

Cumpliendo los parámetros establecidos junto a los indicadores de Gestión con el fin de conocer el nivel de eficiencia, eficacia de las actividades, del Recurso Humano.

Alcance de Auditoría.

- Este trabajo investigativo se centra en el estudio del cumplimiento de las políticas de selección del personal, en términos competitivos, transparencia y eficiencia, evaluar el desempeño laboral a través de un control interno.
- Mediante la documentación emitida por el representante de la municipalidad nos permitirá comparar la veracidad de la información utilizada en esta investigación.

Leyes y Normas Aplicadas a la Auditoría.

- Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado.
- Normas Internacionales de Auditoría.

Planeación (NIA 4)

Control Interno (NIA 6)

Evidencia de auditoría (NIA 8)

Documentación (NIA 9)

Dictamen del auditor (NIA13)

Muestreo de auditoría (NIA 19)

Conocimiento del negocio (NIA 30)

Normas Ecuatorianas de Auditoría Gubernamental

Recursos.

El desarrollo de la Auditoría, se realizará al personal que colabora en la institución.
Equipo Auditor.

Auditor Sénior Supervisor:

C.P.A, Aida Maribel Palma León, MSc.

Auditoría Júnior:

Myriam Rocio Calapaqui Pastuña.



**CPMR & ASOCIADOS S.A.
AUDITORES Y CONSULTORES**

Dirección Av: Uruguay y
Atahualpa
Teléfono: 099032081
Email: cpmr 2012 @gmail

Empresa: GAD Municipal del
Cantón Sigchos.

Dirección: Ave. Rodrigo Iturralde
y Pasaje 14 de Noviembre.

Elaborado por:
M.R.C.P.

Fecha: 22/07/2015

Supervisado por:
A.M.P.L.

Fecha: 23/07/2015

P.G.A.G. 5/5

Materiales y Equipos.

DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	VALOR TOTAL
Esferos	3	\$ 4,50
Lápiz	3	\$ 3,70
Borrador	2	\$ 2,00
Sacapuntas	2	\$ 1,50
Impresiones	1	\$ 50,00
Cuaderno	1	\$ 3,20
Hojas A4	1000	\$ 25,00
Copias	100	\$ 18,00
Anillados/Empastados	100	\$ 100,00
CD's	2	\$ 2,00
TOTAL		\$ 209,90

Equipos.

Para ejecutar la auditoría se requiere de los siguientes equipos y materiales:

Equipos:

- Computadora Laptop
- Memoria Flash
- Impresora
- Cámara
- Calculadora

Metodología.

La presente auditoría se encuentra basada en las NAGAS en las que se enmarca los auditores como guía durante el proceso de Auditoría, tomando en cuenta las demás normativas como la NIAS y la NCI.



**CPMR & ASOCIADOS S.A.
AUDITORES Y CONSULTORES**

Dirección Av: Uruguay y
Atahualpa
Teléfono: 099032081
Email: cpmr 2012 @gmail

Empresa: GAD Municipal del Cantón Sigchos. Dirección: Ave. Rodrigo Iturralde y Pasaje 14 de Noviembre.	Elaborado por: M.R.C.P. Fecha: 22/07/2015	Supervisado por: A.M.P.L. Fecha: 23/07/2015	P.G.A.G. 4/7
---	---	---	---------------------

Tabla 8: Recursos Financieros.

Concepto	Valor
Movilización	\$ 350.00
Otros	\$ 100.00
Total	\$ 4500.00

ELABORADO POR: Myriam Calapaqui

FUENTE: Trabajo de Investigación

Tabla 9: Tiempo Estimado.

ROCEDIMIENTOS DE REVISIÓN		DÍAS & PROGRAMADAS
Fase I	Planificación	16
Fase II	Ejecución	20
Fase III	Comunicación de resultados	26

Tabla 10: Marcas de Auditoría.

SIMBOLOS	TÉCNICA
Σ	Sumatoria.
Ω	Observado.
¥	Verificado.
H	Hallazgos de Auditoría.
S	Sutentado con Documentos.
Δ	Analizado.
□	Comprobado.

4.5. Programa de Auditoría de Gestión.



**CPMR & ASOCIADOS S.A.
AUDITORES Y CONSULTORES**

Dirección Av: Uruguay y
Atahualpa
Teléfono: 099032081
Email: cpmr 2012 @gmail

Empresa: GAD Municipal del
Cantón Sigchos.
Dirección: Ave. Rodrigo Iturralde y
Pasaje 14 de Noviembre.

Elaborado por:
M.R.C.P.

Fecha: 24/07/2015

Supervisado por:
A.M.P.L.

Fecha: 27/07/2015

P.A.G. 1/2

PROGRAMA DE AUDITORÍA DE GESTIÓN.

Objetivo General.

- Determinar cuál es la incidencia de la Auditoría de Gestión en el Área de Talento Humano del GAD “Municipal del Cantón Sigchos”, año 2013.

Objetivos Específicos.

- Analizar el cumplimiento de la Ley Orgánica del Servicio Público y demás Normas Técnicas aplicadas a la selección del personal de la Institución.
- Aplicar una evaluación de Control Interno a las tareas y puestos de trabajo del GAD Municipal del Cantón Sigchos.
- Verificar el nivel de eficiencia y eficacia del desempeño laboral del Talento Humano.
- Elaborar un informe de Auditoría de Gestión que contenga los resultados obtenidos.



**CPMR & ASOCIADOS S.A.
AUDITORES Y CONSULTORES**

Dirección Av: Uruguay y
Atahualpa
Teléfono: 099032081
Email: cpmr 2012 @gmail

Empresa: GAD Municipal del Cantón Sigchos.	Elaborado por: M.R.C.P.	Supervisado por: A.M.P.L.	P.A.G. 1/2
Dirección: Ave. Rodrigo Iturralde y Pasaje 14 de Noviembre.	Fecha: 24/07/2015	Fecha: 27/07/2015	

Fase I. Planificación.

PROCEDIMIENTO	HORAS PROGRAM.	REF.	FECHAS
Entrevista y Encuesta realizada a los Servidores Públicos y autoridades del GADMCS.	89	EESPA	28/07/2015 31/07/2015
Análisis FODA	77	AFODA	27/07/2015

Fase II. Ejecución.

Análisis del cumplimiento de las leyes y Normas de selección al personal del GADMCS.	24	ALNRI	01/08/2015
Aplicación del método de evaluación de Control Interno COSO I		COSO I	05/08/2015
Medición de los Riesgos de Control Interno, Riesgo Inherente, Riesgo de Control y Riesgo de Auditoría.	96	MRA	06/08/2015 09/08/2015
Elaborar las hojas de Hallazgo	24	EHH	09/08/2015 10/08/2015
Elaborar el informe de control interno	192	EICI	10/08/2015 18/08/2015
Realizar cuadros de mando integral	24	RIG	19/08/2015
Mapa Integral	24	MI	20/08/2015
Mapa de Indicadores		MID	20/08/2015
Realizar indicadores de Gestión	72	RIG	21/08/2015 23/08/2015
Análisis de brechas	192	AB	23/08/2015 31/08/2015

Fase III. Comunicación de Resultados.

Elaborar el informe de auditoria de Gestión	360	EIA	01/09/2015 15/09/2015
TOTAL	1248 Horas		



**CPMR & ASOCIADOS S.A.
AUDITORES Y CONSULTORES**

Dirección Av: Uruguay y
Atahualpa
Teléfono: 099032081
Email: cpmr 2012 @gmail

Empresa: GAD Municipal del
Cantón Sigchos.
Dirección: Ave. Rodrigo Iturralde y
Pasaje 14 de Noviembre.

Elaborado por:
M.R.C.P.

Fecha: 28/07/2015

Supervisado por:
A.M.P.L.

Fecha: 30/07/2015

C.S.C. 1/1

CEDULAS SUMARIAS DE CUMPLIMIENTOS

1.- Objetivo.

- Analizar el cumplimiento de la Ley Orgánica del Servicio Público y demás Normas Técnicas aplicadas a la selección del personal de la Institución.

Procedimiento:

- Se realizó una encuesta al personal del GAD Municipal del Cantón Sigchos, para verificar la aplicación y el cumplimiento de la Ley.
- Se aplicó una entrevista al señor alcalde y al jefe del departamento de talento humano del Municipio.
- Se realizó el análisis FODA.
- Analizar la Ley Orgánica del Servicio Público.

Conclusiones:

Se aplicó una encuesta al talento humano del GAD municipal de cantón Sigchos para conocer el cumplimiento del reglamento interno y demás normas aplicables al los servidores públicos de los cuales el 78,33% conocen y cumplen con las obligaciones que demanda dichas normas y reglamentos.

En la entrevista realizada al señor alcalde de la ciudad menciono que la institución cumple con las disposiciones establecidas por el COOTAD y demás normas establecidas para el cumplimiento de los objetivos municipales. En la entrevista al jefe de talento humano menciona que para la selección del personal primero se efectúa un consenso con el señor alcalde y luego se realizan los concursos de méritos y opción. Analizando los contratos de trabajo se verifico que incumplen con lo dispuesto en el código de trabajo en el art. 42 numeral 33.



**CPMR & ASOCIADOS S.A.
AUDITORES Y CONSULTORES**

Dirección Av: Uruguay y
Atahualpa
Teléfono: 099032081
Email: cpmr 2012 @gmail

Empresa: GAD Municipal del
Cantón Sigchos.

Dirección: Ave. Rodrigo Iturralde y
Pasaje 14 de Noviembre.

Elaborado por:
M.R.C.P.

Fecha: 28/07/2015

Supervisado por:
A.M.P.L.

Fecha: 30/07/2015

C.S.C.. 1/1

CEDULAS SUMARIAS DE CUMPLIMIENTOS

donde se menciona que en el municipio solo cuenta con el 2,24 % de personas contratadas con discapacidad.

En el análisis FODA se identificaron las principales amenazas y debilidades del GAD municipal entre las cuales está una menor amenaza en el limitado conocimiento de la ley orgánica del servicio público y demás normas y técnicas que rigen la marcha de la institución, limitado control interno e inexistencia de manuales de procedimientos.

Analizando la Ley Orgánica del Servicio Público en el Art. 79 menciona que se debe expedir un reglamento interno el cual los funcionarios municipales desconocen e incumplen dichas disposiciones que demandan sus responsabilidades y obligaciones como servidores públicos.

4.5.1. Encuesta a los Servidores Públicos.



**CPMR & ASOCIADOS S.A.
AUDITORES Y CONSULTORES**

Dirección Av: Uruguay y
Atahualpa
Teléfono: 099032081
Email: cpmr 2012 @gmail

Empresa: GAD Municipal del
Cantón Sigchos.

Dirección: Ave. Rodrigo Iturralde y
Pasaje 14 de Noviembre.

Elaborado por:
M.R.C.P.

Fecha: 28/07/2015

Supervisado por:
A.M.P.L.

Fecha: 30/07/2015

E.S..P. 1/6

ENCUESTA A LOS SERVIDORES PÚBLICOS.

1. ¿Conoce usted las obligaciones y prohibiciones del reglamento interno de trabajo de la Municipalidad de Sigchos?

Tabla 11: Reglamento Interno

VARIABLES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	78	72%
NO	31	28%
TOTAL	108	100%

ELABORADO POR: Myriam Calapaqui
FUENTE: Servidores Públicos

Gráficos 1: Reglamento



ELABORADO POR: Myriam Calapaqui
FUENTE: Servidores Públicos

Análisis e Interpretación:

De acuerdo a la investigación realizada se puede manifestar que el 72% si conocen el reglamento interno, e involucran sus conocimientos en sus respectivos cargos, a excepción de un 28%, de los funcionarios desconoce el reglamento.

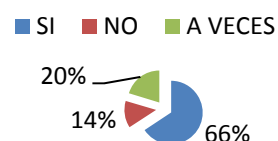
2. ¿Usted cumple las funciones para la que fue contratado?

Tabla 12: Cumplimiento de Funciones.

VARIABLES	FRECUENCIA	PORCENTAJES
SI	71	66%
NO	15	14%
A VECES	22	20%
TOTAL	108	100%

ELABORADO POR: Myriam Calapaqui
FUENTE: Servidores Públicos

Gráficos 2: Cumplimiento de Funciones



ELABORADO POR: Myriam Calapaqui
FUENTE: Servidores Públicos

Análisis e Interpretación:

Según el análisis correspondiente un 66% del personal contratado cumple con las funciones encomendadas, un 14% no cumple y el 20% cumplen con sus funciones de manera ocasional dado que realizan otro tipo de funciones, en las diferentes áreas de trabajo.



CPMR & ASOCIADOS S.A.
AUDITORES Y CONSULTORES

Dirección Av: Uruguay y
Atahualpa
Teléfono: 099032081
Email: cpmr 2012 @gmail

Empresa: GAD Municipal del
Cantón Sigchos.
Dirección: Ave. Rodrigo Iturralde y
Pasaje 14 de Noviembre.

Elaborado por:
M.R.C.P.
Fecha: 28/07/2015

Supervisado por:
A.M.P.L.
Fecha: 30/07/2015

E.S..P. 2/6

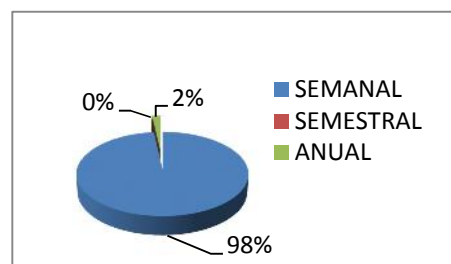
3. ¿Usted como empleado público emite algún informe, de sus labores a su jefe inmediato?

Tabla 13: Informes.

VARIABLES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SEMANAL	55	98
SEMESTRAL	0	0
ANUAL	1	2
TOTAL	56	100

ELABORADO POR: Myriam Calapaqui
FUENTE: Servidores Públicos

Gráficos 3: Informe



ELABORADO POR: Myriam Calapaqui
FUENTE: Servidores Públicos

Análisis e Interpretación:

De acuerdo a la encuesta realizada el 98% de los servidores públicos emiten un informe semanal a los directores departamentales, y a su vez son los encargados de presentar un informe condensado al alcalde de la ciudad quien lo revisa exhaustivamente y el 2% lo rinde su informe anual el señor alcalde.

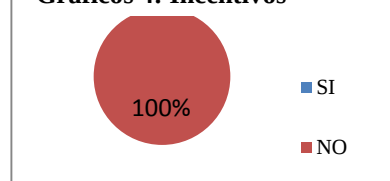
4. ¿Usted ha recibido algún tipo de incentivo sea económica, intelectual por el buen desempeño en sus tareas?

Tabla 14: Incentivos.

VARIABLES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	0	0
NO	108	100%
TOTAL	108	100

ELABORADO POR: Myriam Calapaqui
FUENTE: Servidores Públicos

Gráficos 4: Incentivos



ELABORADO POR: Myriam Calapaqui
FUENTE: Servidores Públicos

Análisis e Interpretación:

El 100% de las personas encuestadas manifestaron que no existen dichos incentivos, en anteriores administraciones si se lo han realizado, pero en la actualidad no, dado que se reciben las remuneraciones respectivas de acuerdo a su desempeño laboral.



CPMR & ASOCIADOS S.A.
AUDITORES Y CONSULTORES

Dirección Av: Uruguay y
Atahualpa
Teléfono: 099032081
Email: cpmr 2012 @gmail

Empresa: GAD Municipal del
Cantón Sigchos.
Dirección: Ave. Rodrigo Iturralde y
Pasaje 14 de Noviembre.

Elaborado por:
M.R.C.P.

Fecha: 28/07/2015

Supervisado por:
A.M.P.L.

Fecha: 30/07/2015

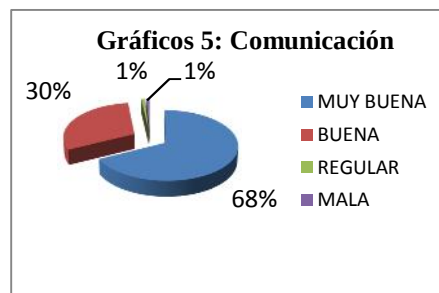
E.S.P. 3/6

5. ¿La comunicación entre los diferentes departamentos dentro de la institución es?

Tabla 15: Comunicación.

VARIABLES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
MUY BUENA	73	68%
BUENA	33	31%
REGULAR	1	1%
MALA	1	1%
TOTAL	108	100%

ELABORADO POR: Myriam Calapaqui
FUENTE: Servidores Públicos



ELABORADO POR: Myriam Calapaqui
FUENTE: Servidores Públicos

Análisis e Interpretación:

El 68% de los encuestados nos manifiestan que la comunicación entre los empleados del GADNCS es muy buena, el 31% es bueno, el 1% regular y un 14% mantienen una pésima comunicación entre sus compañeros de trabajos.

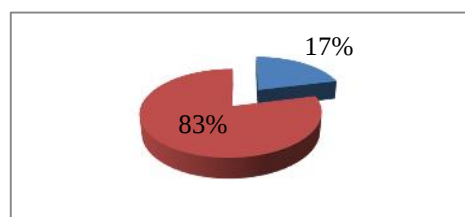
6. ¿Se toma en cuenta la antigüedad de su trabajo para aspirar algún ascenso dentro de la institución?

Tabla 16: Antigüedad de Trabajo.

VARIABLES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	90	83%
NO	18	17%
TOTAL	108	100%

ELABORADO POR: Myriam Calapaqui
FUENTE: Servidores Públicos

Gráficos 6: Antigüedad De Trabajo



ELABORADO POR: Myriam Calapaqui
FUENTE: Servidores Públicos

Análisis e Interpretación:

Un 83% de los encuestados dicen ser tomados en cuenta para hacendera a algún cargo mientras que un 17% dice que no, para acceder a un cargo se toman en cuenta, los años de servicio, el perfil profesional, su ética profesional entre otros.



CPMR & ASOCIADOS S.A.
AUDITORES Y CONSULTORES

Dirección Av: Uruguay y
Atahualpa
Teléfono: 099032081
Email: cpmr 2012 @gmail

Empresa: GAD Municipal del
Cantón Sigchos.
Dirección: Ave. Rodrigo Iturralde y
Pasaje 14 de Noviembre.

Elaborado por:
M.R.C.P.
Fecha: 28/07/2015

Supervisado por:
A.M.P.L.
Fecha: 30/07/2015

E.S.P. 4/6

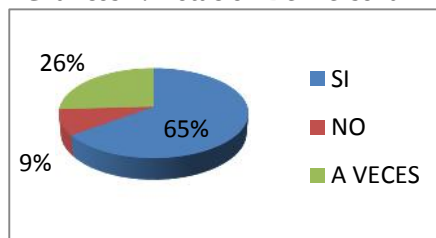
7. ¿Conoce usted si establecen acciones orientadas a la rotación del personal, por el departamento de talento humano del GADMCS.?

Tabla 17: Rotación del Personal.

VARIABLES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	70	65%
NO	10	9%
A VECES	28	26%
TOTAL	108	100%

ELABORADO POR: Myriam Calapaqui
FUENTE: Servidores Públicos

Gráficos 7: Rotación Del Personal



ELABORADO POR: Myriam Calapaqui
FUENTE: Servidores Públicos

Análisis e Interpretación:

El 65% manifiestan que el departamento del Talento Humano realiza acciones orientadas a la rotación del personal, por otro lado el 9% no conocen sobre dichas acciones, y el 26% mencionan que a veces realizan las rotaciones según el perfil profesional.

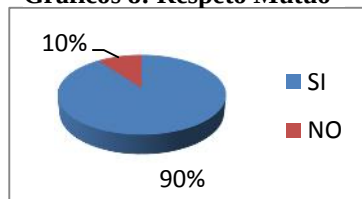
8. ¿Existe el respeto entre autoridades, directores departamentales, obreros, personal a contrato dentro de la Municipalidad del Cantón Sigchos.?

Tabla 18: Respeto Mutuo.

VARIABLES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	97	90%
NO	11	10%
TOTAL	108	100%

ELABORADO POR: Myriam Calapaqui
FUENTE: Servidores Públicos

Gráficos 8: Respeto Mutuo



ELABORADO POR: Myriam Calapaqui
FUENTE: Servidores Públicos

Análisis e Interpretación:

Según el análisis de la investigación el 90% respondió que existe un respeto mutuo entre personal administrativo, obreros y personal contratado y un 10% manifiestan que no debido al exceso de confianza que mantienen en especial entre los obreros y su jefe inmediato.



CPMR & ASOCIADOS S.A.
AUDITORES Y CONSULTORES

Dirección Av: Uruguay y
Atahualpa
Teléfono: 099032081
Email: cpmr 2012 @gmail

Empresa: GAD Municipal del
Cantón Sigchos.
Dirección: Ave. Rodrigo Iturralde y
Pasaje 14 de Noviembre.

Elaborado por:
M.R.C.P.

Fecha: 28/07/2015

Supervisado por:
A.M.P.L.

Fecha: 30/07/2015

E.S.P. 5/6

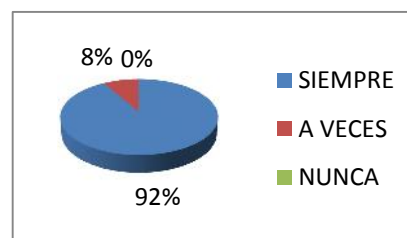
9. ¿Cuenta con los materiales e implementos necesarios para cumplir a cabalidad con su trabajo?

Tabla 19: Materiales e Implementos de Trabajo.

VARIABLES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	99	92%
A VECES	9	8%
NUNCA	0	0%
TOTAL	108	100%

ELABORADO POR: Myriam Calapaqui
FUENTE: Servidores Públicos

Gráficos 9: Materiales e Implementos De Trabajo



ELABORADO POR: Myriam Calapaqui
FUENTE: Servidores Públicos

Análisis e Interpretación:

Según el análisis de la investigación se puede decir que el 92% cuenta con los materiales necesarios para cumplir con sus labores encomendadas, mientras que el 8% considera que a veces son dotados de materiales, esto sucede por la irresponsabilidad de no informar a tiempo sobre el faltante de los materiales.

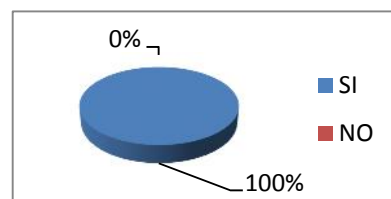
10. En su área de trabajo ¿Usted tiene las condiciones de seguridad que determina la ley?

Tabla 20: Condiciones Laborales.

VARIABLES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	108	100%
NO	0	0%
TOTAL	108	100%

ELABORADO POR: Myriam Calapaqui
FUENTE: Servidores Públicos

Gráficos 10: Condiciones Laborales



ELABORADO POR: Myriam Calapaqui
FUENTE: Servidores Públicos

Análisis e Interpretación:

Según la encuesta aplicada, el 100% consideran que la entidad ofrece las condiciones de seguridad necesarias para realizar sus funciones correctamente, cumpliendo así el Reglamento de Higiene y Seguridad en el Trabajo.



CPMR & ASOCIADOS S.A.
AUDITORES Y CONSULTORES

Dirección Av: Uruguay y
Atahualpa
Teléfono: 099032081
Email: cpmr 2012 @gmail

Empresa: GAD Municipal del
Cantón Sigchos.
Dirección: Ave. Rodrigo Iturralde y
Pasaje 14 de Noviembre.

Elaborado por:
M.R.C.P.
Fecha: 28/07/2015

Supervisado por:
A.M.P.L.
Fecha: 30/07/2015

E.S.P. 6/6

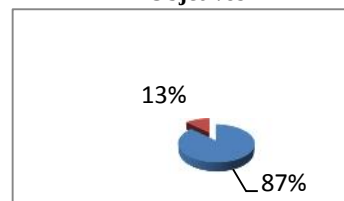
11. ¿Conoce usted, la Misión, Visión y objetivos de la institución?

Tabla 21: Misión Visión y Objetivos.

VARIABLES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	94	87%
NO	14	13%
TOTAL	108	100%

ELABORADO POR: Myriam Calapaqui
FUENTE: Servidores Públicos

Gráficos 11: Misión, Visión y Objetivos



ELABORADO POR: Myriam Calapaqui
FUENTE: Servidores Públicos

Análisis e Interpretación:

De acuerdo a la encuesta realizada el 87% dicen conocer la misión visión y los objetivos, del GAD Municipal del Cantón Sigchos mientras que el 13% señala que no se conocen del particular.

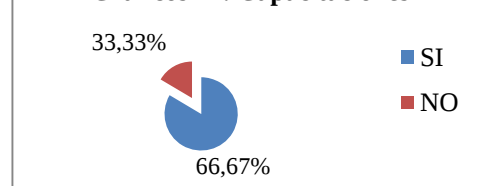
12. ¿Usted ha asistido a algún tipo de capacitación que le permitan actualizar sus conocimientos y desarrollar de forma eficiente y eficaz en sus funciones?

Tabla 22: Capacitaciones.

VARIABLES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	72	66,67%
NO	28	33,33%
TOTAL	108	100%

ELABORADO POR: Myriam Calapaqui
FUENTE: Servidores Públicos

Gráficos 12: Capacitaciones



ELABORADO POR: Myriam Calapaqui
FUENTE: Servidores Públicos

Análisis e Interpretación:

Según el trabajo de investigación los servidores públicos del Municipio del Cantón Sigchos, el 66,67% ha recibido capacitaciones que le permiten actualizar sus conocimientos y desarrollar de manera eficiente sus funciones, mientras que el 33,33% manifestaron que no han recibido capacitaciones, cabe recalcar que dichas capacitaciones son realizadas dos veces al año por la Contraloría General del Estado.

4.5.2. Entrevista al Señor Alcalde del GADMCS.

		CPMR & ASOCIADOS S.A. AUDITORES Y CONSULTORES		Dirección Av: Uruguay y Atahualpa Teléfono: 099032081 Email: cpmr 2012 @gmail	
Empresa: GAD Municipal del Cantón Sigchos. Dirección: Ave. Rodrigo Iturralde y Pasaje 14 de Noviembre.		Elaborado por: M.R.C.P. Fecha: 30/07/2015		Supervisado por: A.M.P.L. Fecha: 31/07/2015	
E.A. 1/2					
ENTREVISTA A LA AUTORIDAD DEL GADMCS					
Nombre: Andino Escudero Mario Eduardo		Cargo: Alcalde			
Nº	PREGUNTA	RESPUESTA	ANÁLISIS		
1	¿La Institución cumple con todas las disposiciones de la Constitución y la Ley de Régimen Municipal?	Si, actualmente nos regimos por el COOTAD, el mismo que nos obliga a cumplir a cabalidad con nuestras obligaciones como una entidad pública,	Se cumple con las normas y políticas establecidas por el COOTAD.		
2	¿Al momento de realizar un contrato del personal necesario, en que Ley se rigie la Municipalidad?	El departamento de Talento Humano se encarga de redactar los contratos, dependiendo del cargo a realizarse, si es un obrero está se rige al Código de Trabajo, y si es un empleado público, se rigie a la Ley Orgánica del Servidor Público.	Se rigen, al Código de Trabajo y a la Ley Orgánica del Servidor Público.		
3	¿El contenido de la visión y el desempeño de la administración proyectan la idea de que es posible alcanzarla?	Se puede decir que si, dado que los proyectos de gran magnitud están encaminados aun lar plazo, con la finalidad de reducir el marguen de pobreza en los habitantes.	Se puede decir que existen proyectos en marcha.		
4	¿Cree usted que existe un buen ambiente laboral entre los empleados públicos?	Sí.	Existen las condiciones necesarias para el desempeño laboral.		
5	¿Se reconoce como el capital más importante al Recurso Humano?	Para nuestra institución el Talento Humano es muy importante porque de ellos depende, la efectividad, del servicio prestado a la comunidad Sigchense.	Para la administración el Recurso Humano es indispensable.		
6	¿Usted como Alcalde de la ciudad inspecciona cuidadosamente el cumplimiento de las funciones de los distintos departamentos?	Sí, en realidad cada fin de semana los diferentes directores departamentales tienen la obligación de presentarme un informe laboral.	Se constató que el señor alcalde exige a los directores departamentales, un informe con la finalidad de conocer el desempeño laboral.		
7	¿Conoce usted el reglamento interno de la institución?	Sí.	Es obligación del señor alcalde conocer el Reglamento Interno y demás Leyes adjuntos, para la excelente administración de la institución.		
8	¿Conoce usted si los empleados de la municipalidad cumplen con el perfil profesional?	Honestamente, creo que una gran mayoría no cumplen con el perfil, de acuerdo al cargo que ejerce.	No, sea hecha una restructuración del personal calificado.		
9	¿La información es eficiente y oportuna para la correcta toma de decisiones?	Si, en realidad la información es muy importante para el beneficio del Cantón.	Es importante en la toma dediciones.		



**CPMR & ASOCIADOS S.A.
AUDITORES Y CONSULTORES**

Dirección Av: Uruguay y Atahualpa
Teléfono: 099032081
Email: cpmr 2012 @gmail

Empresa: GAD Municipal del Cantón Sigchos.

Dirección: Ave. Rodrigo Iturralde y Pasaje 14 de Noviembre.

Elaborado por: M.R.C.P.

Fecha: 30/07/2015

Supervisado por: A.M.P.L.

Fecha: 31/07/2015

E.J.T.H. 1/2

ENTREVISTA AL JEFE DE TALENTO HUMANO

		Cargo: Jefe de Talento Humano	
Nº	PREGUNTA	RESPUESTA	ANÁLISIS
1	¿El personal cumple y fomenta un comportamiento basado en valores humanos, ética y moral en sus funciones?	Si, se cumple con los valores éticos esenciales del servidor Público Municipal.	Las acciones del Servidor Público están dirigidas a la satisfacción de las necesidades e intereses de la sociedad.
2	¿Se realizan concursos de méritos y oposición para la contratación del personal faltante dentro de la administración pública?	En caso de necesitar los servicios de una persona, se publica en página web: www.socioempleo.gob.ec .	Los concursos de Méritos y Oposición los realiza el Ministerio de Relaciones Laborales.
3	¿Existen sanciones para el personal que no cumpla a cabalidad con los horarios de trabajo establecidos?	El incumplimiento de los horarios de trabajo, son causales para que la Municipalidad imponga una amonestación escrita.	Se rigen al Reglamento Interno de Trabajo del GADMCS.
4	¿Se ha realizado la contratación de personal discapacitado, para que presten sus servicios dentro de la Institución?	Si pospuesto, con esto estamos cumpliendo la Ley, y contribuyendo al progreso del País.	No se cumple a cabalidad con el Código de Trabajo, dado que solo está contratado el 1,90% del personal con discapacidad.
5	¿Se efectúa un control de asistencia al personal?	Claro que se lleva un control sobre la asistencia del servidor público.	El control de asistencias del personal lo realizan digitalmente.
6	¿Se cumplen a cabalidad con las condiciones básicas de selección del personal?	Sí.	El alcalde junto con el Jefe del Talento Humano realiza un consenso, para la selección del personal.
7	¿El departamento de Talento Humano del GADMCS, publica las políticas y procedimientos para la evaluación del desempeño?	Estas actividades se planifican con el fin de mejorar el de desempeño laboral.	En realidad no se ha realizado dicha evaluación en este año.
8	¿Los permisos respectivos a los empleados públicos quien o quienes están autorizados a extenderlos?	Los permisos son autorizados, con la firma del alcalde y del Jefe del Talento Humano.	El permiso de cualquier índole es verificado por las autoridades del Municipio.
9	¿Existe un Manual de procedimientos para cada departamento?	El Manual de procedimientos actualmente se lo está elaborando.	No cuenta con un manual de procedimientos actualizados.
10	¿Se establecen acciones inmediatas para el reemplazo del personal ausente en las horas de trabajo?	En caso del personal que se ausente durante varios días, se realiza por medio de un escrito la delegación de las funciones al servidor público más idóneo.	No es necesario el reemplazo del personal ausentado por horas.

4.5.3. Matriz FODA.

		CPMR & ASOCIADOS S.A. AUDITORES Y CONSULTORES		Dirección Av: Uruguay y Atahualpa Teléfono: 099032081 Email: cpmr 2012 @gmail	
Empresa: GAD Municipal del Cantón Sigchos. Dirección: Ave. Rodrigo Iturralde y Pasaje 14 de Noviembre.		Elaborado por: M.R.C.P. Fecha: 01/08/2015		Supervisado por: A.M.P.L. Fecha: 05/08/2015	
FODA. 1/4					
MATRIZ FODA.					
FORTALEZAS • Estructura Organizacional específica. • Excelente Infraestructura. • Equipos y Materiales disponibles. • Normativas legales definidas. • Buen Ambiente Laboral. • Experiencia en el manejo de las actividades dentro del GADMCS. • Disposición del personal que permita cambios en el conocimiento, para el desarrollo eficiente de sus funciones					
OPORTUNIDADES • Apoyo del Cosejo Provincial • Apoyo de la Ciudadanía. • Presupuesto General del Estado. • Equidad de Género. • Inversión Extranjera.					
DEBILIDADES • Incorrecto cumplimiento del Código de Ética del GAD Municipal de Sigchos. • Limitada capacitación al personal. • Inexistencia de un Manual de Funciones. • Limitado conocimiento sobre el Reglamento Interno de Trabajo del "Municipio de Sigchos". • Incumplimiento del perfil laboral.					
AMENAZA • Sanciones por parte del organismo correspondiente COOTAD. • Limitado Presupuesto. • Partidos Políticos de Opocisión.					

4.5.3.1. Ponderación del análisis FODA.



**CPMR & ASOCIADOS S.A.
AUDITORES Y CONSULTORES**

Dirección Av: Uruguay y
Atahualpa
Teléfono: 099032081
Email: cpmr 2012 @gmail

Empresa: GAD Municipal del Cantón Sigchos. Dirección: Ave. Rodrigo Iturralde y Pasaje 14 de Noviembre.	Elaborado por: M.R.C.P. Fecha: 01/08/2015	Supervisado por: A.M.P.L. Fecha: 05/08/2015	P.A. 2/4
---	--	--	-----------------

PONDERACIÓN DEL ANALISIS FODA.

Nº	ANÁLISIS INTERNO	PESO	CALIF	CALIFIC. PONDERADA	SUB. TOTAL
FORTALEZAS					2.60
1	Estructura Organizacional específica.	0,10	4	0,4	
2	Excelente infraestructura.	0,10	4	0,4	
3	Equipos y Materiales disponibles.	0,12	4	0,48	
4	Normativas Legales Definidas.	0,10	4	0,4	
5	Buen Ambiente Laboral.	0,11	4	0,44	
6	Experiencia en el manejo de las actividades dentro del GADMCS.	0,05	4	0,2	
7	Disposición del personal que permita cambios en el conocimiento, para el desarrollo eficiente de sus funciones.	0,07	4	0,28	
OPORTUNIDADES					
1	Apoyo del Consejo Provincial.	0,12	4	0,48	
2	Apoyo de la Ciudadanía.	0,21	3	0,63	
3	Presupuesto General del Estado.	0,10	4	0,4	
4	Equidad de Género.	0,08	3	0,24	1.75

PESO:

0.0	No es importante
1.0	Muy importante

CALIFICACIÓN

1	Respuesta mala (Mayor Amenaza)
2	Respuesta media (Menor amenaza)
3	Respuesta superior a la media (Menor oportunidad)
4	Una respuesta superior (Mayor oportunidad)

Δ Analizado



**CPMR & ASOCIADOS S.A.
AUDITORES Y CONSULTORES**

Dirección Av: Uruguay y Atahualpa
Teléfono: 099032081
Email: cpmr 2012 @gmail

Empresa: GAD Municipal del Cantón Sigchos. Dirección: Ave. Rodrigo Iturralde y Pasaje 14 de Noviembre.	Elaborado por: M.R.C.P. Fecha: 01/08/2015	Supervisado por: A.M.P.L. Fecha: 05/08/2015	FODA. 3/4
---	--	--	------------------

Nº	ANÁLISIS INTERNO	PESO	CALIF.	CALIFIC. PONDERADA	SUB. TOTAL	
DEBILIDADES					0.53	
1	Inadecuado control interno del talento humano.	0,07	1	0,07		
2	Incorrecto cumplimiento del código de ética del GAD Municipal de Sigchos.	0,08	2	0,16		
3	Limitada capacitación al personal.	0,09	2	0,18		
4	Inexistencia de un Manual de procedimientos	0,06	2	0.12		
5	limitado conocimiento sobre el Reglamento Interno de Trabajo del " Municipio de Sigchos"	0,05	1	0.05		
6	Incumplimiento del perfil laboral	0,12	1	0,12	0.66	
AMENAZA						
1	Sanciones Administrativas por parte del organismo correspondiente.	0,12	2	0,24		
2	Inestabilidad Política	0,10	2	0,20		
3	Cambios en las políticas actuales.	0,05	2	0,10		
PESO:						CALIFICACIÓN
0.0	No se importante	1	Respuesta mala (Mayor Amenaza)			
1.0	Muy importante	2	Respuesta media (Menor amenaza)			
		3	Respuesta superior a la media (Menor oportunidad)			
		4	Una respuesta superior (Mayor oportunidad)			

ANÁLISIS FODA

El Análisis FODA se caracteriza por las observaciones, internas y externas del entorno de una organización, en la institución que se realizó la investigación fue en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Sigchos, fue necesario detallar, el peso, calificación y el total de la ponderación.

Las fortalezas y debilidades están dentro del análisis interno.

El peso total del análisis interno equivale a 1, de acuerdo al cuadro de peso, es considerado muy importante.

▲ Analizado.



CPMR & ASOCIADOS S.A.
AUDITORES Y CONSULTORES

Dirección Av: Uruguay y
Atahualpa
Teléfono: 099032081
Email: cpmr 2012 @gmail

Empresa: GAD Municipal del
Cantón Sigchos.
Dirección: Ave. Rodrigo Iturralde y
Pasaje 14 de Noviembre.

Elaborado por:
M.R.C.P.
Fecha: 01/08/2015

Supervisado por:
A.M.P.L.
Fecha: 05/08/2015

A. 4/4

El cuadro de calificación enumera, del 1 al 4 los tipos de respuesta tanto de mayor – menor debilidad y mayor menor fuerza. En cuanto a las fortalezas representan cinco respuestas superior con mayor fuerza (4), por la estructura organizacional, excelente infraestructura, disponibilidad en materiales y equipos, normativas legales definidas y un buen ambiente laboral.

En lo que respecta a debilidades, existen dos respuestas media de menor debilidad (2) referente al incumplimiento del código de ética y la limitada capacitación al personal, dando un total ponderado de 3,13 la operación utilizada fue, la multiplicación entre el peso, calificación y la suma de cada respuesta.

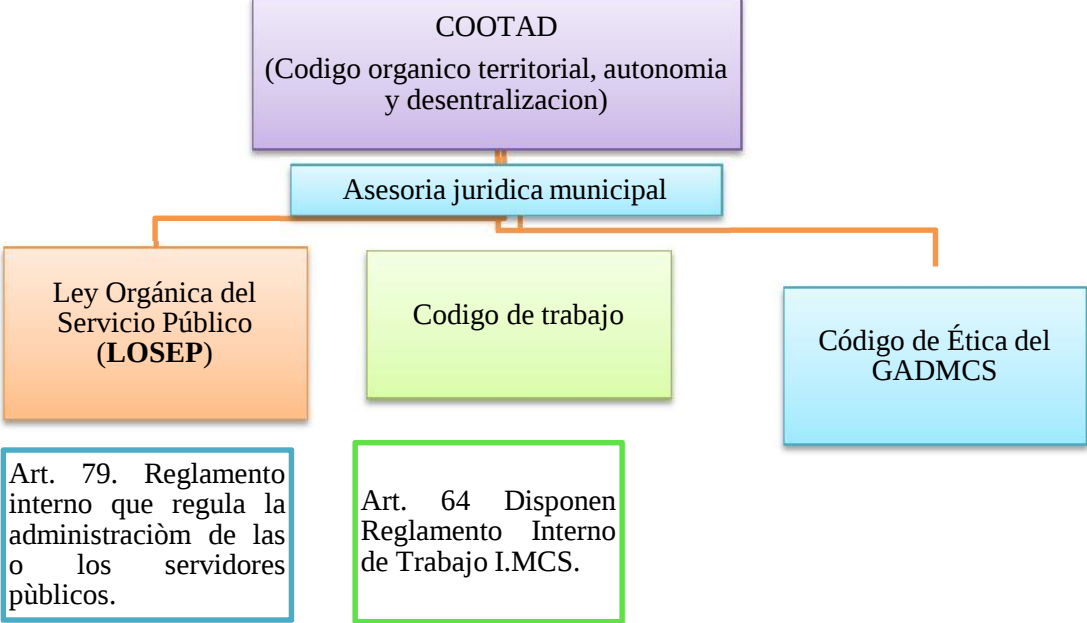
En el análisis externo se consideran las oportunidades y las amenazas, y se logra explicar de la siguiente manera:

El peso del análisis externo resulta a 1, corresponde a muy importante. El cuadro de calificación el mismo que enumera del 1 al 4 los tipos de respuesta, mayor menor (amenaza), menor – mayor (oportunidad).

En las oportunidades mantienen respuestas superiores con mayor oportunidad (4), debido a la disposición del personal a los cambios en el conocimiento y la experiencia en las actividades que desempeñan.

En las amenazas se especifican respuestas malas con mayor amenaza (1), derivado de la poca credibilidad en el cumplimiento de la ley, con la respuesta media menor amenaza (2), consierne en las sanciones administrativas y al poco conocimiento del Reglamento Interno del GADMCS, dando una ponderación total de 2,41, esto siendo una ponderación menor del análisis interno.

4.5.4. Leyes Normas y Reglamento Interno.

	CPMR & ASOCIADOS S.A. AUDITORES Y CONSULTORES		Dirección Av: Uruguay y Atahualpa Teléfono: 099032081 Email: cpmr 2012 @gmail
Empresa: GAD Municipal del Cantón Sigchos. Dirección: Ave. Rodrigo Iturralde y Pasaje 14 de Noviembre.	Elaborado por: M.R.C.P. Fecha: 05/08/2015	Supervisado por: A.M.P.L. Fecha: 08/08/2015	L.N.R. 1/4
			
Análisis:			
De acuerdo al análisis de la Ley y Normas internas, nos dice que el COOTAD, es el código regulador de las actividades de todos los Organismos Autónomos y Descentralizados del Ecuador, mientras que la, Ley Orgánica del Servidor Público sustenta en los principios de: calidad, calidez, competitividad, continuidad, descentralización, desconcentración, eficacia eficiencia, equidad, igualdad, jerarquía, lealtad y transparencia de los servidores y servidoras públicas.			
El Municipio cumple con el Art. 79 de la LOSEP que determina la necesidad de expedir el Reglamento Interno de Administración del Talento Humano, en los que se establecerán las particularidades de la gestión institucional, que serán objeto de sanciones derivadas de las faltas leves y graves, este reglamento se aplica a los Servidores Públicos, comprendidos en la LOSEP.			
▲ Analizado.			



**CPMR & ASOCIADOS S.A.
AUDITORES Y CONSULTORES**

Dirección Av: Uruguay y
Atahualpa
Teléfono: 099032081
Email: cpmr 2012 @gmail

Empresa: GAD Municipal del
Cantón Sigchos.
Dirección: Ave. Rodrigo Iturralde y
Pasaje 14 de Noviembre.

Elaborado por:
M.R.C.P.
Fecha: 05/08/2015

Supervisado por:
A.M.P.L.
Fecha: 08/08/2015

P.S. 2/4

Observación:

Según el Art.104 de la Ley Orgánica de Servicio Público, LOSEP.- Principios de las remuneraciones del Sector Público.- los puestos seran remunerados sobre la base de un sistema que garantice el principio de la remuneracion de las servidoras o servidores sea proporcional a sus funciones, eficiencia, responsabilidades y valorará la profesionalización, capacitación y experiencia, observando el principio de que a trabajo de igual valor corresponde igual remuneración.

Observación:

El artículo 42 numeral 33 del Código del Trabajo determina que el empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad. el porcentaje obligatorio de contratación de personas con discapacidad, es del 4% del total de trabajadores de cada empresa o patrono persona natural.

La Municipalidad, no cumple con lo establecido en el Art. 42 del Código de Trabajo, la institución da cumplimiento a estas leyes solo en un 2.24% cuando en realidad debe cumplir un 4% en la contratación de personal discapacitado, el empleado que tiene la discapacidad **(Física)** ejerce el puesto de recepcionista, el de discapacidad **(Visual)**, tiene el cargo de chofer de un vehículo liviano y el de discapacidad **(auditiva)**, ejerce el cargo de controlador de mantenimiento de agua.

S Sustentado con Documentos



CPMR & ASOCIADOS S.A.
AUDITORES Y CONSULTORES

Dirección Av: Uruguay y
Atahualpa
Teléfono: 099032081
Email: cpmr 2012 @gmail

Empresa: GAD Municipal del
Cantón Sigchos.

Dirección: Ave. Rodrigo Iturralde y
Pasaje 14 de Noviembre.

Elaborado por:
M.R.C.P.

Fecha: 05/08/2015

Supervisado por:
A.M.P.L.

Fecha: 08/08/2015

A.L.N. 3/4

Código de Trabajo.

Las municipalidades y demás personas jurídicas tienen la capacidad de ser empleadores por ello el Código de Trabajo, regula las relaciones entre empleador y trabajadores, sean estos públicos o privados, dependiendo del contrato realizado.

Según el Art.- 64 del Código de Trabajo sobre el Reglamento Interno manifiesta que, todos los establecimientos colectivo elevarán a la Dirección Regional de Trabajo en sus respectivas jurisdicciones, copia legalizada del horario y del Reglamento Interno para su aprobación. Sin tal aprobación, los reglamentos no surtirán efecto en todo lo que perjudiquen a los trabajadores, especialmente en lo que se refiere a sanciones.

Código de e de Ética.

El Código de Ética establece los principios, valores éticos y las normas propias, como parte de la cultura organizacional que rigen la conducta de los servidores públicos y Trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Sigchos, siendo su aplicación obligatoria.

El Reglamento Interno que regula la Administración de los Servidores y Servidoras del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Sigchos.

CAPITULO VII

Del reclutamiento y selección del personal

Según el Art.- 45 Para regular el ingreso al GAD Municipal de Sigchos, se aplicará lo establecido en el sistema de reclutamiento y selección del personal emitido por el Ministerio de Relaciones Laborales, tendiente a norma el proceso para cubrir las vacantes existentes en la institución.

S Sustentado con Documento



**CPMR & ASOCIADOS S.A.
AUDITORES Y CONSULTORES**

Dirección Av: Uruguay y
Atahualpa
Teléfono: 099032081
Email: cpmr 2012 @gmail

Empresa: GAD Municipal del
Cantón Sigchos.

Dirección: Ave. Rodrigo Iturralde y
Pasaje 14 de Noviembre.

Elaborado por:
M.R.C.P.

Fecha: 05/08/2015

Supervisado por:
A.M.P.L.

Fecha: 08/08/2015

A.L.N.I. 4/4

Para cuyo efecto se aplican normas, políticas, métodos y procedimientos, destinados ha evaluar competitivamente la idoneidad de los aspirantes que reúnen los requisitos mínimos establecidos para el puesto a ser ocupado.

Ley de Seguridad Social.

Esta Ley de Seguridad permite la equidad y la eficiencia, en la ayuda a todas las personas aseguradas sin distinción de nacionalidades, sean estas de diferentes etnias o lugares de residencias, y están fundamentadas en los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiariedad y suficiencia.

Ministerio de Relaciones Laborales.

El presente acuerdo ministerial tiene por objeto determinar el marco normativo y procedimental, para la intervención del Ministerio de Relaciones Laborales en las Unidades de Administración del Talento Humano y la correcta aplicación de la LOSEP Y su Reglamento.

El artículo 65 de la LOSEP establece que el ingreso a un puesto público será efectuado mediante concurso de merecimientos y oposición, que evalúe la idoneidad de los interesados y se garantice el libre acceso a los mismos;

Análisis.- De acuerdo a la investigación realizada, todo proceso de selección de personal para puestos protegidos por la carrera del servicio público, deberá realizarse obligatoriamente a través del concurso de méritos y oposición, utilizando la plataforma tecnológica del Ministerio de Relaciones. Laborales como único medio válido para la ejecución de este proceso.

▲ Analizado.



**CPMR & ASOCIADOS S.A.
AUDITORES Y CONSULTORES**

Dirección Av: Uruguay y
Atahualpa
Teléfono: 099032081
Email: cpmr 2012 @gmail

Empresa: GAD Municipal del
Cantón Sigchos.

Dirección: Ave. Rodrigo Iturralde y
Pasaje 14 de Noviembre.

Elaborado por:
M.R.C.P.

Fecha: 10/08/2015

Supervisado por:
A.M.P.L.

Fecha: 12/08/2015

P.C. 1/2

PRUEBAS DE CUMPLIMIENTO

En el presente papel de trabajo se presenta la evidencia, el cumplimiento de la ley orgánica del servicio público y demás normas técnicas aplicada a la selección del personal de la institución. Se aplicó una encuesta y entrevistas a los funcionarios y obreros del GAD municipal para lo cual se determinó el tamaño de la muestra y a partir del 28 de agosto del 2015, se procedió a aplicar la encuesta y entrevista como evidencia el papel de trabajo E.S.P 1/6

Formula de la Muestra

$$n = \frac{Z^2 N}{E^2 (N - 1) + 1}$$

$$n = \frac{1.96^2 * 156 (0.5) * (0.5)}{0.05^2 (156 - 1) + 1}$$

$$n = \frac{607.0 * 0.5 * 0.5}{0.05^2 * 155 + 1}$$

$$n = \frac{150}{1.4}$$

$$n = 108$$

Funcionarios y Empleados.

GRUPOS	CANTIDAD. E	CAN/T.F.E*n
Autoridades	5	3
Directores Departamentales	6	4
Servidores Públicos	46	32
Personal de Contrato	26	18
Obreros	73	51
TOTAL	156	108

ELABORADO POR: Myriam Calapaqui

FUENTE: Departamento de Recurso Humano



CPMR & ASOCIADOS S.A.
AUDITORES Y CONSULTORES

Dirección Av: Uruguay y
Atahualpa
Teléfono: 099032081
Email: cpmr 2012 @gmail

Empresa: GAD Municipal del
Cantón Sigchos.
Dirección: Ave. Rodrigo Iturralde y
Pasaje 14 de Noviembre.

Elaborado por:
M.R.C.P.

Fecha: 10/08/2015

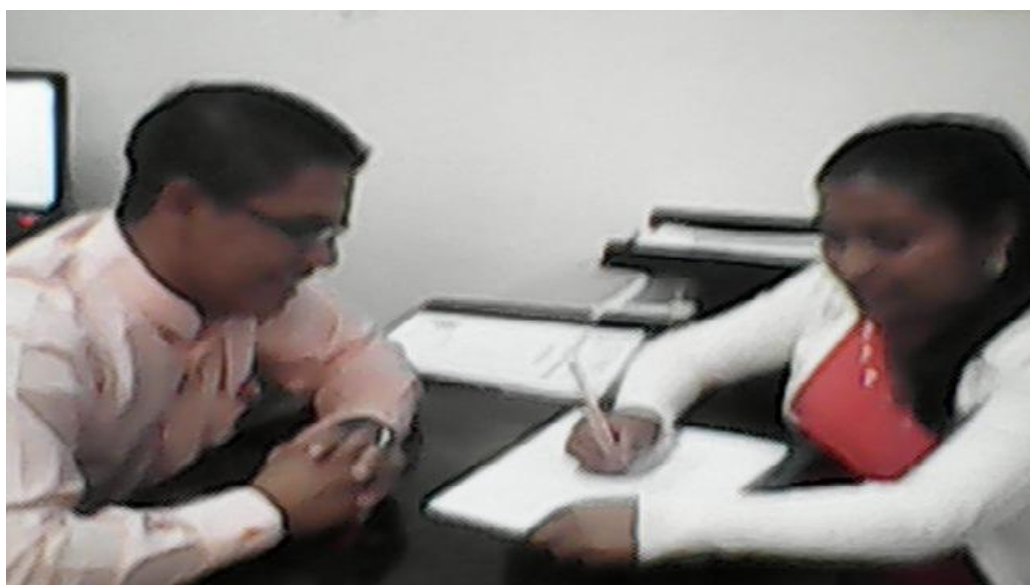
Supervisado por:
A.M.P.L.

Fecha: 12/08/2015

P.C. 2/2

PRUEBAS DE CUMPLIMIENTO

En el análisis de la Ley Orgánica del Servicio Público y demás normas técnicas aplicadas a la selección del personal de determina incumplimiento en la contratación de talentos humanos con discapacidad. Los análisis de entrevistas, encuesta y reglamentos efectuaron en concordancia como lo que especifica la NIA 500 evidencia de auditoria, donde menciona que el auditor deberá tener evidencia suficiente y apropiada para poder llegar a conclusiones razonables en las cuales basar la opinión de la auditoria.



Aplicación de la entrevista al Jefe de Talento Humano.

Fase II. Ejecución.

		CPMR & ASOCIADOS S.A. AUDITORES Y CONSULTORES		Dirección Av: Uruguay y Atahualpa Teléfono: 099032081 Email: cpmr 2012 @gmail	
Empresa: GAD Municipal del Cantón Sigchos. Dirección: Ave. Rodrigo Iturralde y Pasaje 14 de Noviembre.		Elaborado por: M.R.C.P. Fecha: 10/08/2015		Supervisado por: A.M.P.L. Fecha: 12/08/2015	
C.S.C. 1/1					
CEDULAS SUMARIAS DE CUMPLIMIENTOS DE POLÍTICAS					
2.- Objetivo. ➤ Aplicar una evaluación de Control Interno a las tareas y puestos de trabajo del GAD Municipal del Cantón Sigchos.					
Procedimiento: ➤ Aplicar el Cuestionario de control interno COSO I. ➤ Medición de los Riesgos de Control Interno, Riesgo Inherente, Riesgo de Control y Riesgo de Auditoría. ➤ Elaborar las hojas de hallazgos.					
Conclusiones: Se efectuó una evaluación de control interno COSO I, para determinar el desempeño de tareas y puestos de trabajo donde el nivel de cumplimiento es del 77% que se determina como ALTO y el 23 % de incumplimiento que se determina como BAJO y se origina por la limitada capacitación que recibe el talento humano, dificultando el cumplimiento de las tareas encomendadas. Se efectuó las respectivas evaluaciones de riesgos para determinar el riesgo aceptable de auditoría lo cual se obtuvo aplicando multiplicando el riesgo de control por el riesgo de inherente y por riesgo de detección el resultado el 2,21% que es el riesgo aceptable de auditoría. Se elaboro cuatro papeles de trabajo que contienen los hallazgos de auditoria detallando la condición, criterio, causa, efecto, conclusión y recomendación.					

4.6. Cuestionario de Control Interno.

		CPMR & ASOCIADOS S.A. AUDITORES Y CONSULTORES		Dirección Av: Uruguay y Atahualpa Teléfono: 099032081 Email: cpmr 2012 @gmail		
Empresa: GAD Municipal del Cantón Sigchos. Dirección: Ave. Rodrigo Iturralde y Pasaje 14 de Noviembre.		Elaborado por: M.R.C.P. Fecha: 10/08/2015		Supervisado por: A.M.P.L. Fecha: 12/08/2015		
C.CI. 1/5						
CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO.						
Nº	RESPUESTAS	RESPUESTAS		PONDERACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	CALIFIC. OBTENIDA	PUNTEJE ÓPTIMO	
AMBIENTE DE CONTROL						
1	¿La municipalidad cuenta con un organigrama estructural y funcional.?	X		8	10	Mantienen con una estructura Organizacional y funcional definida.
2	¿La institución cuenta con un Código de Ética ?	X		10	10	El Código de Ética representa a los principios rectores de los deberes y conductas de los servidores públicos.
3	¿Los Servidores Públicos cumplen y fomentan los valores éticos y morales en sus funciones.?	X		7	10	En la mayoría de los casos los empleados cumplen a cabalidad con sus obligaciones, aplicando así sus valores éticos y morales.
4	¿Existe personal suficiente para el desarrollo de las funciones de cada departamento.?	X		5	10	Hacen falta profesionales en el área de Planificación y Obras Públicas.
5	¿Se emiten informes periódicos, respecto a las actividades de cada departamento.?	X		10	10	Los Directores Departamentales son los encargados de realizar los informes semanalmente.
6	¿En las secciones de consejo permiten tomar las decisiones oportunas y consensuadas.?	X		8	10	En las secciones de consejo, todas las autoridades se reúnen, con el fin de conocer las necesidades del cantón y tomar así las medidas correspondientes en beneficio del cantón.



**CPMR & ASOCIADOS S.A.
AUDITORES Y CONSULTORES**

Dirección Av: Uruguay y Atahualpa
Teléfono: 099032081
Email: cpmr 2012 @gmail

Empresa: GAD Municipal del Cantón Sigchos.
Dirección: Ave. Rodrigo Iturralde y Pasaje 14 de Noviembre.

Elaborado por: M.R.C.P.
Fecha: 10/08/2015

Supervisado por: A.M.P.L.
Fecha: 12/08/2015

C.C.I. 2/5

AMBIENTE DE CONTROL

7	¿Se establecen indicadores de gestión que permita evaluar el cumplimiento de los objetivos y la eficacia de gestión?	X		10	10	Si utilizan los Indicadores de Gestión.
8	¿Se cumple a cabalidad con las políticas de selección del personal?			9	10	Cumplen a cabalidad con las políticas de selección del personal.

EVALUACIÓN DE RIESGO

1	¿El talento humano recibe capacitaciones respecto al servicio que se debe dar a la ciudadanía.?	X		7	10	Es necesario realizar a todos los empleados, y no solo a los Directores Departamentales, porque la información que reciben los demás empleados no suele ser eficiente.
2	¿La Municipalidad cuenta con un plan de seguridad en caso de algún accidente laboral.?	X		9	10	La institución cumple con el Reglamento de Higiene y Seguridad en el Trabajo.
3	¿El personal está orientado al logro de metas y objetivos de la institución ?	X		8	10	Cada departamento tiene sus metas y objetivos.
4	¿ Se realizó evaluaciones de desempeño laboral.?	X		8	10	La evaluación del desempeño lo realiza trimestralmente en un año.
5	¿El ambiente laboral es apropiado.?	X		9	10	Las instalaciones son adecuadas para el buen desempeño laboral.
6	¿Existe un adecuado control de asistencias y permanencias del personal en sus puestos de trabajo .?	X		7	10	El control del personal lo realizan por un sistema de control.



**CPMR & ASOCIADOS S.A.
AUDITORES Y CONSULTORES**

Dirección Av: Uruguay y
Atahualpa
Teléfono: 099032081
Email: cpmr 2012 @gmail

Empresa: GAD Municipal del
Cantón Sigchos.
Dirección: Ave. Rodrigo Iturralde y
Pasaje 14 de Noviembre.

Elaborado por:
M.R.C.P.
Fecha: 10/08/2015

Supervisado por:
A.M.P.L.
Fecha: 12/08/2015

C.C.I. 3/5

Nº	RESPUESTAS	RESPUESTAS		PONDERACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	CALIFIC. OBTENIDA	PUNTEJE ÓPTIMO	
ACTIVIDADES DE CONTROL						
1	¿La institución cuenta con un manual de procedimientos?		X	0	10	No existe.
2	¿Para el ingreso y selección del personal se cumple a cabalidad con el procedimiento de selección.?	X		8	10	De acuerdo al reclutamiento y selección del personal. Se cumple con la Ley vigente.
3	¿El departamneto de talento humano mantiene archivos y expedientes del personal debidamente organizados?	X		8	10	Los expedientes son clasificados y guardados manualmente, dentro de un archivero.
4	¿Cada que tiempo, el personal realiza las capasitaciones?	X		7	10	Se realizan dos veces al año.
5	¿El departamneto de talento humano realiza el seguimiento sistemático de los resultados de las capacitaciones?	X		7	10	No se realizan completamente, .
6	¿El departamneto de talento humano difunde políticas y procedimientos para la evaluación del desempeño.?	X		9	10	El área de talento humano es el encagado de difundir dichas políticas.
7	¿El personal cuenta con los equipos y materiales necesarios para su exelente desempeño.?	X		10	10	El personal es dotado de todos los recursos materiales y tegnológicos necesarios.
8	¿Las funciones que realiza el servidor público, esta a corde a su perfil profecional.?	X		7	10	El 70,59% cumple con el perfil pprofesional.



**CPMR & ASOCIADOS S.A.
AUDITORES Y CONSULTORES**

Dirección Av: Uruguay y
Atahualpa
Teléfono: 099032081
Email: cpmr 2012 @gmail

Empresa: GAD Municipal del
Cantón Sigchos.
Dirección: Ave. Rodrigo Iturralde y
Pasaje 14 de Noviembre.

Elaborado por:
M.R.C.P.
Fecha: 10/08/2015

Supervisado por:
A.M.P.L.
Fecha: 12/08/2015

C.C.I. 4/5

Nº	RESPUESTAS	RESPUESTAS		PONDERACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	CALIFIC. OBTENIDA	PUNTEJE ÓPTIMO	
INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN						
1	¿La evaluación de desempeño al talento humano, es importante para mejorar el servicio a la comunidad?	X		10	10	Con dichas evaluaciones se pueden conocer la eficiencia de sus labores.
2	¿Existe comunicación con todos los departamentos de la entidad municipal.?	X		9	10	Si existe una excelente comunicación
3	¿Cree usted que el area de talento humano presenta anomalias.?	X		0	10	Las anomalias que se presentan son: ➤ No cuentan con el manual de valoración. ➤ Análisis y clasificación de puestos.
4	¿Se utilizan medios circulares para brindar información a todos los departamentos de la institución.?	X		9	10	Toda comunicacón con relación al talento humano es emitida por medios circulares.



**CPMR & ASOCIADOS S.A.
AUDITORES Y CONSULTORES**

Dirección Av: Uruguay y
Atahualpa
Teléfono: 099032081
Email: cpmr 2012 @gmail

Empresa: GAD Municipal del
Cantón Sigchos.
Dirección: Ave. Rodrigo Iturralde y
Pasaje 14 de Noviembre.

Elaborado por:
M.R.C.P.
Fecha: 10/08/2015

Supervisado por:
A.M.P.L.
Fecha: 12/08/2015

C.C.I. 5/5

Nº	RESPUESTAS	RESPUESTAS		PONDERACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	CALIFIC. OBTENIDA	PUNTEJE ÓPTIMO	
SUPERVISIÓN Y MONITOREO						
1	¿Toda información que recibe el pesonal es comunicada con claridad y efectividad.?	X		9	10	Si se lo realizan.
2	¿Se supervisa al personal en las actividades que desempeñan.?	X		7	10	Los directores departamentales son los encargados a supervisar y evaluar, las actividades del personal.
3	¿Se aplican procedimientos de Control Interno dentro del área del talento humano?	X		6	10	Si se realizan.
4	¿La remuneración salarial es cumplida de forma eficiente de acuerdo a la Normativa Vijente?	X		10	10	La entidad cumple con lo establecido en el Código de Trabajo.
TOTAL				231	300	

Σ Sumatoria.

4.6.1. Ponderación del Riesgo de Control.

		CPMR & ASOCIADOS S.A. UDITORES Y CONSULTORES		Dirección Av: Uruguay y Atahualpa Teléfono: 099032081 Email: cpmr 2012 @gmail	
Empresa: GAD Municipal del Cantón Sigchos. Dirección: Ave. Rodrigo Iturralde y Pasaje 14 de Noviembre.		Elaborado por: M.R.C.P. Fecha: 14/08/2015		Supervisado por: A.M.P.L. Fecha: 18/08/2015	
P.R.C. 1/1					
 PONDERACIÓN DEL RIESGO DE CONTROL					
COMPONENTE		CALIF. OBTENIDA	PTJ ÓPTIMO	NIVEL DE CONFIANZA	NIVEL DE RIESGO
Ambiente de Control		67	80	83,75%	16,25%
Evaluación de Riesgo		48	60	80%	20%
Actividades de Control		56	80	70%	30%
Comunicación e Información		28	40	70%	30%
Supervisión y Monitoreo		32	40	80%	20%
TOTAL		231	300	77 %	23%

Se efectuó una evaluación de control interno COSO I, para determinar el desempeño de tareas y puestos de trabajo donde el nivel de cumplimiento es del 77% que se determina como ALTO y el 23 % de incumplimiento que se determina como BAJO y se origina por la limitada capacitación que recibe el talento humano, dificultando el cumplimiento de las tareas encomendadas.

Análisis:

Al evaluar el control interno bajo el modelo COSO I, se tomó como referencia las Normas de Control Interno que emite la Contraloría General del Estado, se pudo obtener un nivel de confianza **ALTA** del 83,75% y un nivel de riesgo **BAJO** del 16,25% para el **Ambiente de Control**; en el componente de la **Evaluación de Riesgo** se obtuvo un 80% del nivel de confianza **ALTA** y un nivel de riesgo **BAJO** del 20%; para el componente **Actividad de Control**, el nivel de confianza es del 70% dando un rango **MODERADO**, mientras que el 30% pertenece a un nivel de riesgo **MODERADO**; para el componente **Comunicación y Resultados** tenemos el nivel de confianza del 70% siendo un rango **MODERADO** y el 30% es un riesgo de igual manera **MODERADO**; y por último el componente de **Supervisión y Control**, tiene el 77% como nivel de confianza **ALTA** y el 23% del nivel de riesgo es **BAJO**.

4.6.1.1. Medición de Riesgo Inherente.



**CPMR & ASOCIADOS S.A.
AUDITORES Y CONSULTORES**

Dirección Av: Uruguay y
Atahualpa
Teléfono: 099032081
Email: cpmr 2012 @gmail

Empresa: GAD Municipal del
Cantón Sigchos.
Dirección: Ave. Rodrigo Iturralde y
Pasaje 14 de Noviembre.

Elaborado por:
M.R.C.P.

Fecha: 14/08/2015

Supervisado por:
A.M.P.L.

Fecha: 18/08/2015

M.R.I. 1/1

MEDICIÓN DE RIESGO INHERENTE.

Riesgo Inherente:

En el proceso de investigación al Área de Talento Humano de la Municipalidad del Cantón Sigchos., se identificó que el Riesgo Inherente es del 35% un **Riesgo Bajo**, tanto en la aplicación de los parámetros mencionados en la siguiente matriz y las variables relevantes:

FACTORES DEL RIESGO INHERENTE	PUNTAJE ÓPTIMO	PUNTAJE OBTENIDO
Incumplimiento del perfil laboral	25	10
Sanciones Administrativas por parte del organismo correspondiente.	25	5
Inestabilidad Política	25	5
Vulnerabilidad a los fenómenos naturales	25	5
Cambios en las políticas actuales	25	10
TOTAL	100%	35%

RANGO	RIESGO	CONFIANZA
15% - 50%	BAJO	ALTA
51% - 75%	MEDIO	MODERADO
76% - 95%	ALTO	BAJO
RIESGO = BAJO CONFIANZA = ALTA		

Riesgo de Control:

Al ejecutar el análisis del Control Interno, e identificando los diferentes niveles con la finalidad de medir el Nivel de Confianza y el Nivel Riesgo del Control Interno del Área de Talento Humano.

4.6.1.2. Medición del Riesgo de Control.



**CPMR & ASOCIADOS S.A.
AUDITORES Y CONSULTORES**

Dirección Av: Uruguay y
Atahualpa
Teléfono: 099032081
Email: cpmr 2012 @gmail

Empresa: GAD Municipal del Cantón Sigchos. Dirección: Ave. Rodrigo Iturralde y Pasaje 14 de Noviembre.	Elaborado por: M.R.C.P. Fecha: 14/08/2015	Supervisado por: A.M.P.L. Fecha: 18/08/2015	M.R.C. 1/1
---	--	--	-------------------

MEDICIÓN DEL RIESGO DE CONTROL.

Se utilizó la siguiente matriz de medición del nivel de riesgo y el nivel de confianza.

NIVEL DE CONFIANZA		
BAJO	MODERADO	ALTA
15% - 50%	51% - 75%	76% - 95%
95% - 60%	59% - 30%	29% - 15%
ALTA	MODERADO	BAJO
NIVEL DE RIESGO		

$$N d C = \frac{C \quad \text{ón } O}{P \quad \quad \quad \acute{O}p} * 100$$

$$N = \frac{231}{300} * 100 = 77\%$$

$$N d C = 7 \%$$

$$N d R = 2 \%$$

Según los resultados obtenidos, el área de Talento Humano tiene como resultado un **Nivel de Confianza ALTA** del 77% mientras el Nivel de Riesgo es del 23% en un rango **BAJO**, para establecer este puntaje se considera el puntaje obtenido en la evaluación del control interno.

4.6.1.3. Medición de Riesgo de Auditoría.



**CPMR & ASOCIADOS S.A.
AUDITORES Y CONSULTORES**

Dirección Av: Uruguay y
Atahualpa
Teléfono: 099032081
Email: cpmr 2012 @gmail

Empresa: GAD Municipal del Cantón Sigchos. Dirección: Ave. Rodrigo Iturralde y Pasaje 14 de Noviembre.	Elaborado por: M.R.C.P. Fecha: 14/08/2015	Supervisado por: A.M.P.L. Fecha: 18/08/2015	M.R.A. 1/1
---	---	---	-------------------

MEDICIÓN DE RIESGO DE AUDITORÍA.

Riesgo de Detección:

Los riesgos antes mencionados se pueden describir que el riesgo de detección correspondiente a este trabajo de investigación es del 15%, en virtud, de la experiencia y profesionalismo del auditor independiente, permitirá diseñar procedimientos y aplicarlos mediante técnicas eficientes para la obtención de información válida.

Riesgo de Auditoría:

Según los porcentajes obtenidos, de acuerdo a los riesgos ejecutados anteriormente en este análisis del área de Talento Humano, por lo que el Riesgo de Auditoría se compone de la siguiente fórmula:

$$RA = RC * RI * RD$$

RA= Riesgo de Auditoría

RC= Riesgo de Control

RI= Riesgo Inherente

RD= Riesgo de Detección

$$\text{Riesgo de Auditoría} = (0,23\% * 0,35\% * 0,15\%)$$

$$\text{Riesgo de Auditoría} = (0,012075) * 100$$

$$\text{Riesgo de Auditoría} = 2,21\%$$

Según el cálculo realizado el riesgo de auditoría, es del 2,21% esta situación ha sucedido por las situaciones ajenas al auditor.

4.6.1.4. Cedula Sumaria: Matriz de Hallazgos.

		CPMR & ASOCIADOS S.A. AUDITORES Y CONSULTORES			Dirección Av: Uruguay y Atahualpa Teléfono: 099032081 Email: cpmr 2012 @gmail	
Empresa: GAD Municipal del Cantón Sigchos. Dirección: Ave. Rodrigo Iturralde y Pasaje 14 de Noviembre.			Elaborado por: M.R.C.P. Fecha: 14/08/2015		Supervisado por: A.M.P.L. Fecha: 18/08/2015	C.S.M.H. 1/2
Hallazgos	Condición	Criterio	Causa	Efecto	Conclusión	Recomendación
1. Escases del personal en dos áreas importantes.	Dentro de la Municipalidad del Cantón Sigchos existe la necesidad de contratar a profesionales, que tengan conocimiento en el área de Planificación y Obras Públicas.	407 -3 Incorporación de Personal. El proceso técnico realizado por la unidad de administración de talento humano seleccionará al aspirante que por su conocimiento, destrezas y habilidades sea el más idóneo y cumpla con los requisitos establecidos para el desempeño de un puesto, a través de concurso de méritos y oposición. En el proceso de selección, se aplicarán las disposiciones legales, reglamentos y otras normas que existan sobre la materia.	Profesionales que no cumplen con el perfil profesional.	Deficiente cumplimiento de las actividades dentro de las áreas mencionadas	En conclusión el escaso Talento Humano conlleva a la disminución del rendimiento de sus actividades y objetivos trazados	De acuerdo a la investigación realizar se puede recomendar el contrato del personal necesario, que cumpla con el perfil profesional adecuado, para ejercer estos cargos muy importantes en beneficio del cantón y sus parroquias aledañas.
2.- Capacitaciones deficientes a los servidores públicos.	El departamento de Talento Humano del GAD Municipal del Cantón Sigchos solo capacita a los Directores Departamentales.	De acuerdo al el Art 46.- La capacitación o adiestramiento es un derecho de los servidores Municipales, y se define como un proceso sistemático y permanente orientado a la obtención o actualización de conocimientos, al desarrollo de las habilidades y al cambio de actitudes y comportamiento tendiente a elevar los niveles de eficacia en el desempeño de las funciones públicas	La Carencia de Recursos económicos, para una adecuada capacitación.	La inexistencia de dicho manual no permite tener una clara información sobre las funciones que deben desempeñar cada cargo de acuerdo con las áreas estructuradas.	A lo largo de esta investigación se llegó a la conclusión, de que los manuales de procedimientos resultan indispensables para cualquier institución, gracias a ellos se logra la mayor eficiencia de los recursos, humanos como financieros.	De acuerdo a la información adquirida se puede recomendar, que un 50% del personal del servició público asista a una de las dos capacitaciones existentes, con el fin de mejorar su desempeño laboral e institucional.



**CPMR & ASOCIADOS S.A.
AUDITORES Y CONSULTORES**

Dirección Av: Uruguay y Atahualpa
Teléfono: 099032081
Email: cpmr 2012 @gmail

Empresa: GAD Municipal del Cantón Sigchos.

Dirección: Ave. Rodrigo Iturralde y Pasaje 14 de Noviembre.

Elaborado por: M.R.C.P.

Fecha: 14/0782015

Supervisado por: A.M.P.L.

Fecha: 18/08/2015

C.S.H. 1/2

Hallazgos	Condición	Criterio	Causa	Efecto	Conclusión	Recomendación
3. No existe un manual de procedimientos	No permite la adecuada coordinación de las actividades rutinarias de los colaboradores de la organización.	Las Normas de Control Interno de la Contraloría General del Estado en el literal 10, manifiesta que la máxima autoridad del ente público, debe apoyarse y promover la elaboración de los manuales de funciones para cada pues y procesos referentes de la entidad.	No se ha realizado el estudio preliminar pertinente, este paso es indispensable para conocer en forma global las funciones y actividades que se realizan en las diferentes áreas.	La inexistencia de dicho manual no permite tener una clara información sobre las funciones que deben desempeñar cada cargo de acuerdo con las áreas estructuradas.	A lo largo de esta investigación se llegó a la conclusión, de que los manuales de procedimientos resultan indispensables para cualquier institución, gracias a ellos se logra la mayor eficiencia de los recursos, humanos como financieros.	Es recomendable adoptar un manual de procedimientos, para mejorar en la eficiencia y eficacia de las obligaciones y responsabilidades, generando así una reducción en el tiempo al cumplir sus actividades.
4. Anomalías en el área de Talento Humano.	Las anomalías que se presentan en el área de Talento Humano se deben a los factores de: No cuentan con el manual de valoración, el análisis y clasificación de puestos.	La LOSEP en el Art 61. Manifiesta que el subsistema de clasificación de puestos es el conjunto de normas que debe aplicar las instituciones, y regirse a las resoluciones emitidas por el Ministerio de Relaciones Laborales, para la implementación del Manual y Clasificación de puestos.	El comité valuador no está integrado ya que cada uno de los departamentos tiene la obligación de asignar dos o más representantes.	La inadecuada designación de responsabilidades, salarios no correspondientes a sus labores que desempeña el trabajador etc.	Una institución sin importar cuál sea su actividad o giro debe tener un adecuado método de valuación de puestos para poder definir los salarios que les otorgan a sus trabajadores, ya que no pueden estar por debajo de las disposiciones legales, sin embargo deben tener un equilibrio.	Se recomienda integrar este comité de manera urgente, dado a la gran necesidad de lograr una correcta planeación y control sobre los costos de fuerza y trabajo, formando una base para negociar cuotas de trabajo con el sindicato o con otras autoridades.

4.6.1.4.1 Hojas de Hallazgo de Auditoría.

		CPMR & ASOCIADOS S.A. AUDITORES Y CONSULTORES		Dirección Av: Uruguay y Atahualpa Teléfono: 099032081 Email: cpmr 2012 @gmail
Empresa: GAD Municipal del Cantón Sigchos. Dirección: Ave. Rodrigo Iturralde y Pasaje 14 de Noviembre.	Elaborado por: M.R.C.P. Fecha: 14/08/2015	Supervisado por: A.M.P.L. Fecha: 18/08/2015	H.H.A. 1/4	
HALLAZGO N° 1				
TITULO: Escases del personal en dos área importantes.				
<u>CONDICIÓN:</u>				
Dentro de la Municipalidad del Cantón Sigchos existe la necesidad de contratar a profesionales, que tengan conocimiento en el área de Planificación y Obras Públicas.				
<u>CRITERIO:</u>				
Normas de Control Interno para las Entidades, Organismos del Sector Público y de las personas Jurídicas de Derecho Privado que dispongan de Recursos Públicos.				
407 -3 Incorporación de Personal. El proceso técnico realizado por la unidad de administración de talento humano seleccionará al aspirante que por su conocimiento, destrezas y habilidades sea el más idóneo y cumpla con los requisitos establecidos para el desempeño de un puesto, a través de concurso de méritos y oposición. En el proceso de selección, se aplicarán las disposiciones legales, reglamentos y otras normas que existan sobre la materia.				
<u>CAUSA:</u>				
Profesionales que no cumplen con el perfil profesional.				
<u>EFEECTO:</u>				
Deficiente cumplimiento de las actividades dentro de las áreas mencionadas.				
<u>CONCLUSIÓN:</u>				
En conclusión el escaso Talento Humano conlleva a la disminución del rendimiento de sus actividades y objetivos trazados.				
<u>RECOMENDACIÓN:</u>				
De acuerdo a la investigación realizar se puede recomendar el contrato del personal necesario, que cumpla con el perfil profesional adecuado, para ejercer estos cargos muy importantes en beneficio del cantón y sus parroquias aledañas.				
H Hallazgos de Auditoría				



CPMR & ASOCIADOS S.A.
AUDITORES Y CONSULTORES

Dirección Av: Uruguay y
Atahualpa
Teléfono: 099032081
Email: cpmr 2012 @gmail

Empresa: GAD Municipal del
Cantón Sigchos.
Dirección: Ave. Rodrigo Iturralde y
Pasaje 14 de Noviembre.

Elaborado por:
M.R.C.P.

Fecha: 14/08/2015

Supervisado por:
A.M.P.L.

Fecha: 18/08/2015

H.H.A. 2/4

HALLAZGO N° 2

TÍTULO: Capacitaciones deficientes a los servidores públicos.

CONDICIÓN:

El departamento de Talento Humano del GAD Municipal del Cantón Sigchos solo capacita a los Directores Departamentales.

CRITERIO:

Reglamento Interno de Administración que Regula la Administración de las Servidoras y Servidores de Municipio del Cantón Sigchos.

Reglamento Interno que Regula la Administración de las Servidoras y Servidores del GADMS.

CAPÍTULO VIII

De la Formación y Capacitación

De acuerdo al el Art 46.- La capacitación o adiestramiento es un derecho de los servidores Municipales, y se define como un proceso sistemático y permanente orientado a la obtención o actualización de conocimientos, al desarrollo de las habilidades y al cambio de actitudes y comportamiento tendiente a elevar los niveles de eficacia en el desempeño de las funciones públicas.

CAUSA:

La Carencia de Recursos económicos, para una adecuada capacitación.

EFFECTO:

La limitada capacitación a los servidores públicos da lugar a la prestación de un servicio deficiente, que genera inconformidad de parte de la ciudadanía.

CONCLUSIÓN:

El Talento Humano no recibe las capacitaciones adecuadas correspondiente, dado que solo se los efectúan a los Directores Departamentales y ellos tienen la responsabilidad de exponer sus conocimientos adquiridos, a sus subordinados esto conlleva a que la información no sea compartida adecuadamente.



**CPMR & ASOCIADOS S.A.
AUDITORES Y CONSULTORES**

Dirección Av: Uruguay y
Atahualpa
Teléfono: 099032081
Email: cpmr 2012 @gmail

Empresa: GAD Municipal del
Cantón Sigchos.
Dirección: Ave. Rodrigo Iturralde
y Pasaje 14 de Noviembre.

Elaborado por:
M.R.C.P.

Fecha: 14/08/2015

Supervisado por:
A.M.P.L.

Fecha: 18/08/2015

H.H.A. 3/4

RECOMENDACIONES:

De acuerdo a la información adquirida se puede recomendar, que un 50% del personal del servicio público asista a una de las dos capacitaciones existentes, con el fin de mejorar su desempeño laboral e institucional.

HALLAZGO N° 3

TITULO: No existe un manual de procedimientos.

CONDICIÓN:

No permite la adecuada coordinación de las actividades rutinarias de los colaboradores de la organización.

CRITERIO:

Las Normas de Control Interno de la Contraloría General del Estado en el literal 10, manifiesta que la máxima autoridad del ente público, debe apoyarse y promover la elaboración de los manuales de funciones para cada pues y procesos referentes de la entidad.

CAUSA:

No se ha realizado el estudio preliminar pertinente, este paso es indispensable para conocer en forma global las funciones y actividades que se realizan en las diferentes áreas.

EFFECTO:

La inexistencia de dicho manual no permite tener una clara información sobre las funciones que deben desempeñar cada cargo de acuerdo con las áreas estructuradas.

CONCLUSIÓN:

A lo largo de esta investigación se llegó a la conclusión, de que los manuales de procedimientos resultan indispensables para cualquier institución, gracias a ellos se logra la mayor eficiencia de los recursos, humanos como financieros.

RECOMENDACIONES:

Es recomendable adoptar un manual de procedimientos, para mejorar en la eficiencia y eficacia de las obligaciones y responsabilidades, generando así una reducción en el tiempo al cumplir sus actividades. **H Hallazgos de Auditoría.**



**CPMR & ASOCIADOS S.A.
AUDITORES Y CONSULTORES**

Dirección Av: Uruguay y
Atahualpa
Teléfono: 099032081
Email: cpmr 2012 @gmail

Empresa: GAD Municipal del
Cantón Sigchos.

Dirección: Ave. Rodrigo Iturralde y
Pasaje 14 de Noviembre.

Elaborado por:
M.R.C.P.

Fecha: 14/08/2015

Supervisado por:
A.M.P.L.

Fecha: 18/08/2015

H.H.A. 4/4

HALLAZGO N° 4

TITULO: Anomalías en el área de Talento Humano.

CONDICIÓN:

Las anomalías que se presentan en el área de Talento Humano se deben a los factores de:
No cuentan con el manual de valoración, el análisis y clasificación de puestos.

CRITERIO:

La LOSEP en el Art 61. Manifiesta que el subsistema de clasificación de puestos es el conjunto de normas que debe aplicar las instituciones, y regirse a las resoluciones emitidas por el Ministerio de Relaciones Laborales, para la implementación del Manual y Clasificación de puestos.

CAUSA:

El comité valuador no está integrado ya que cada uno de los departamentos tiene la obligación de asignar dos o más representantes.

EFFECTO:

La inadecuada designación de responsabilidades, salarios no correspondientes a sus labores que desempeña el trabajador etc.

CONCLUSIÓN:

Una institución sin importar cuál sea su actividad o giro debe tener un adecuado método de valuación de puestos para poder definir los salarios que les otorgan a sus trabajadores, ya que no pueden estar por debajo de las disposiciones legales, sin embargo deben tener un equilibrio.

RECOMENDACIONES:

Se recomienda integrar este comité de manera urgente, dado a la gran necesidad de lograr una correcta planeación y control sobre los costos de fuerza y trabajo, formando una base para negociar cuotas de trabajo con el sindicato o con otras autoridades.

H Hallazgos de Auditoría

4.6.1.5. Informe de Auditoría.

		CPMR & ASOCIADOS S.A. AUDITORES Y CONSULTORES		Dirección Av: Uruguay y Atahualpa Teléfono: 099032081 Email: cpmr 2012 @gmail
Empresa: GAD Municipal del Cantón Sigchos. Dirección: Ave. Rodrigo Iturralde y Pasaje 14 de Noviembre.	Elaborado por: M.R.C.P. Fecha: 19/08/2015	Supervisado por: A.M.P.L. Fecha: 21/08/2015	I.A. 1/5	
Sigchos, Martes 15 de Septiembre del 2015 Ing. Navarro Gómez Robinson Danilo Jefe del departamento de talento humano GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN SIGCHOS En su despacho.- Se procedió a realizar una evaluación de Control Interno al Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Sigchos, en el período comprendido de Enero a Diciembre del año 2013, con el fin de medir el cumplimiento de las Normas de Auditoría que exige que el auditor debe tener un conocimiento global y detallado de los procesos que se auditen dentro de la organización. El objetivo del Control Interno es proporcionar a los directivos de la Municipalidad del Cantón Sigchos una garantía para el logro de los objetivos incluidos en las categorías de eficiencia y eficacia de las operaciones y el cumplimiento de leyes, reglamentos y políticas, la evaluación periódica del desempeño del personal, la verificación del nivel de eficiencia y eficacia a través de los indicadores de gestión, considerando que solo pueden aportar un grado de seguridad razonable. Para el planeamiento y la ejecución de la Auditoría de Gestión, se ha considerado un estudio al Área de Talento Humano, con el designio de expresar una opinión sobre lo examinado. Sin embargo se han encontrado asuntos relacionados a la institución, por su importancia debe ser incluido en este informe. Los asuntos que llaman la atención están relacionados con el escaso personal en las áreas de Planificación y Obras Públicas, las capacitaciones deficientes a los servidores públicos, de igual forma la inexistencia de un manual de procedimientos, incluyendo la anomalía en el área de Talento Humano: Los hallazgos que afectan de forma negativa en la eficiencia, eficacia, del GAD Municipal del Cantón Sigchos, se describen a continuación.				



CPMR & ASOCIADOS S.A.
AUDITORES Y CONSULTORES

Dirección Av: Uruguay y
Atahualpa
Teléfono: 099032081
Email: cpmr 2012 @gmail

Empresa: GAD Municipal del
Cantón Sigchos.
Dirección: Ave. Rodrigo Iturralde y
Pasaje 14 de Noviembre.

Elaborado por:
M.R.C.P.

Fecha: 19/08/2015

Supervisado por:
A.M.P.L.

Fecha: 21/08/2015

I.A. 2/5

HALLAZGO N° 1:

Escases del personal en dos Áreas importantes.

El GADMCS, cuenta con el personal suficiente a excepción de dos áreas importantes, como el de Planificación y Obras Públicas. El área de planificación es el que permite, a la Entidad del Sector Público definir sus estrategias para la consecución de sus objetivos como Institución Mientras que el área de Obras Públicas, se realiza la constitución, reconstrucción, remodelación, demolición, remodelación y habilitación de bienes inmuebles como edificaciones, etc.

La contratación del talento humano calificado permitirá, destacar los efectos favorables sobre el crecimiento y el desarrollo económico y social del cantón, de igual manera es necesario analizar su ejecución que está acompañado de criterios de eficiencia y productividad.

CONCLUSIÓN:

En conclusión el escaso Talento Humano conlleva a la disminución del rendimiento de sus actividades y objetivos trazados.

RECOMENDACIÓN:

De acuerdo a la investigación realizar se puede recomendar la rotación o contratación de personal, que cumpla con el perfil profesional adecuado, para ejercer estos cargos muy importantes en beneficio del cantón y sus parroquias aledañas.

HALLAZGO N° 2

Capacitaciones deficientes a los Servidores Públicos.

Las capacitaciones al talento humano del GAD Municipal del Cantón Sigchos, son



**CPMR & ASOCIADOS S.A.
AUDITORES Y CONSULTORES**

Dirección Av: Uruguay y
Atahualpa
Teléfono: 099032081
Email: cpmr 2012 @gmail

Empresa: GAD Municipal del
Cantón Sigchos.

Dirección: Ave. Rodrigo Iturralde y
Pasaje 14 de Noviembre.

Elaborado por:
M.R.C.P.

Fecha: 19/08/2015

Supervisado por:
A.M.P.L.

Fecha: 21/08/2015

I.A. 3/5

Realizadas dos veces al año, los únicos que reciben dichas charlas son los directores departamentales, y por ello son los encargados de emitir la información correspondiente, a los demás empleados con el fin de mejorar el servicio público.

CONCLUSIÓN:

El departamento de Talento Humano no realiza las capacitaciones adecuadas al personal correspondiente, dado que solo se los efectúan a los Directores Departamentales y ellos tienen la responsabilidad de exponer sus conocimientos adquiridos, a sus subordinados esto conlleva a que la información no sea compartida adecuadamente.

RECOMENDACIONES:

De acuerdo a la información adquirirá se puede recomendar, por lómenos un 50% del personal del servició público asistiese a una de las dos capacitaciones existentes, con el fin de mejorar su desempeño laboral e institucional.

HALLAZGO N° 3

No existe un manual de procedimientos

El manuales de procedimientos es un elemento sistemático de control interno, el cual es un documento instrumental de información general, que contiene en forma ordenada, las instrucciones, responsabilidades e información sobre políticas, funciones, sistemas y reglamentos de las distintas operaciones y las actividades que se deben realizar dentro de la institución.

En el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Sigchos, no se ha realizado el estudio preliminar pertinente, este paso es indispensable para la elaboración de un manual de procedimientos, esto nos permitirá conocer en forma global las funciones y actividades



**CPMR & ASOCIADOS S.A.
AUDITORES Y CONSULTORES**

Dirección Av: Uruguay y
Atahualpa
Teléfono: 099032081
Email: cpmr 2012 @gmail

Empresa: GAD Municipal del
Cantón Sigchos.

Dirección: Ave. Rodrigo Iturralde y
Pasaje 14 de Noviembre.

Elaborado por:
M.R.C.P.

Fecha: 19/08/2015

Supervisado por:
A.M.P.L.

Fecha: 21/08/2015

I.A. 4/5

que se realizan en las diferentes áreas departamentales de esta empresa pública.

CONCLUSIÓN:

A lo largo de esta investigación se llegó a la conclusión de que los manuales de procedimientos resultan indispensables para cualquier institución, gracias a ellos se logra la mayor eficiencia de los recursos, humanos como financieros.

RECOMENDACIONES:

Es recomendable realizar un estudio exhaustivo para la elaboración de un manual de procedimientos, esto permitirá mejorar la eficiencia y eficacia de las obligaciones y responsabilidades, generando así una reducción en el tiempo al cumplir sus actividades.

HALLAZGO N° 4

Anomalías en el Área de Talento Humano

Es de gran importancia si se cuenta con un sistema de valuación al igual que el análisis de puestos bien definidos, el cual permite identificar el valor individual de un puesto de trabajo, de acuerdo a su valor e imposición dentro de la institución, con el propósito fundamental de lograr las buenas relaciones humanas dentro de la organización.

CONCLUSIÓN:

Una institución sin importar cuál sea su actividad o giro debe tener un adecuado método de valuación de puestos para poder definir los salarios que les otorgan a sus trabajadores, ya que no pueden estar por debajo de las disposiciones legales, sin embargo deben tener un equilibrio.

RECOMENDACIONES:

Se recomienda al Jefe de Talento Humano a impulsar la creación de un comité valuador de



CPMR & ASOCIADOS S.A.
AUDITORES Y CONSULTORES

Dirección Av: Uruguay y
Atahualpa
Teléfono: 099032081
Email: cpmr 2012 @gmail

Empresa: GAD Municipal del
Cantón Sigchos.

Dirección: Ave. Rodrigo Iturralde y
Pasaje 14 de Noviembre.

Elaborado por:
M.R.C.P.

Fecha: 19/08/2015

Supervisado por:
A.M.P.L.

Fecha: 27/08/2015

I.A. 5/5

manera urgente, dado a la gran necesidad de lograr una correcta planeación y control sobre los costos de fuerza y trabajo, formando una base para negociar cuotas de trabajo con el sindicato de los trabajadores o con otras autoridades.

Los hallazgos del Control Interno descritas en este informe, constituyen las debilidades del GADMCS, estos resultados se encuentran expresadas con sus respectivas conclusiones y recomendaciones pertinentes.



CPMR & ASOCIADOS S.A.
AUDITORES Y CONSULTORES

Dirección Av: Uruguay y
Atahualpa
Teléfono: 099032081
Email: cpmr 2012 @gmail

Empresa: GAD Municipal del
Cantón Sigchos.
Dirección: Ave. Rodrigo Iturralde y
Pasaje 14 de Noviembre.

Elaborado por:
M.R.C.P.

Fecha: 23/08/2015

Supervisado por:
A.M.P.L.

Fecha: 27/08/2015

P.C. 1/1

PRUEBAS DE CUMPLIMIENTO

Se aplicó una evaluación de control interno COSO I con el propósito de evaluar el cumplimiento de las tareas y puestos de trabajo asignados al talento humano del municipio del cantón Sigchos y determinar el grado de confianza que tienen los métodos y técnicas de control.

PONDERACIÓN DE RIESGO DE CONTROL

COMPONENTE	CALIF. OBTENIDA	PTJ ÓPTIMO	NIVEL DE CONFIANZA	NIVEL DE RIESGO
Ambiente de Control	67	80	83,75%	16,25%
Evaluación de Riesgo	48	60	80%	20%
Actividades de Control	56	80	70%	30%
Comunicación e Información	28	40	70%	30%
Supervisión y Monitoreo	32	40	80%	20%
TOTAL	231	300	77 %	23%

Se comprobó que el departamento de talento humano no contrata el personal de acuerdo al perfil profesional que demandan los puestos de trabajo y las capacitaciones son limitadas como lo especifica el reglamento interno del GAD municipal.



CPMR & ASOCIADOS S.A.
AUDITORES Y CONSULTORES

Dirección Av: Uruguay y
Atahualpa
Teléfono: 099032081
Email: cpmr 2012 @gmail

Empresa: GAD Municipal del
Cantón Sigchos.
Dirección: Ave. Rodrigo Iturralde y
Pasaje 14 de Noviembre.

Elaborado por:
M.R.C.P.

Fecha: 23/08/2015

Supervisado por:
A.M.P.L.

Fecha: 27/08/2015

C.S.P.L. 1/1

CEDULAS SUMARIAS DEL DESEMPEÑO LABORAL

3.- Objetivo.

- Verificar el nivel de eficiencia y eficacia del desempeño laboral del Talento Humano.

Procedimiento:

- Realizar los Indicadores de Gestión.
- Analisis de Brechas.

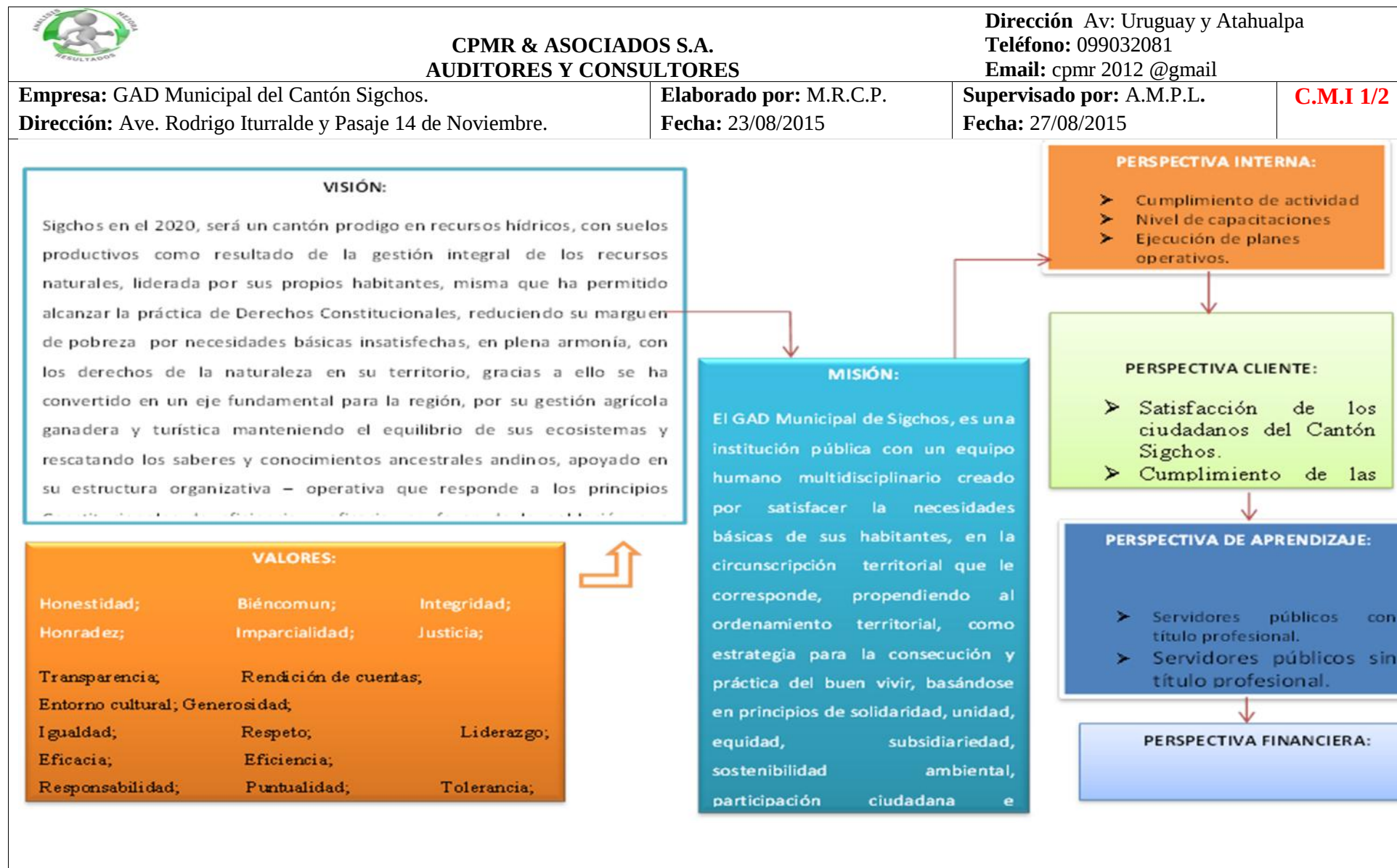
Conclusiones:

Para determinar el desempeño laboral del talento humano del GAD Municipal se elaboro indicadores de gestión desde la perspectiva interna, perspectiva del cliente, perspectiva de aprendizaje y perspectiva financiera, con la finalidad de medir la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de las funciones de los servidores públicos.

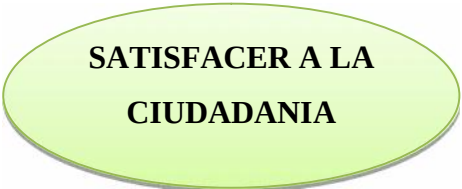
Se realizo una matriz con los indicadores de gestión que contienen la causa, efecto, conclusión, recomendación, responsables, plazo y medio de verificación por cada indicador de desempeño que miden la eficiencia, eficacia y efectividad del talento humano.

A continuación se presenta los papeles de trabajo correspondiente al desarrollo del objetivo especifico numero tres de la Auditoria de Gestión ejecutada en el GAD Municipal del Cantón Sigchos año 2013

4.7. Cuadro de Mando Integral.



4.7.1. Mapa Integral

	CPMR & ASOCIADOS S.A. AUDITORES Y CONSULTORES		Dirección Av: Uruguay y Atahualpa Teléfono: 099032081 Email: cpmr 2012 @gmail
Empresa: GAD Municipal del Cantón Sigchos. Dirección: Ave. Rodrigo Iturralde y Pasaje 14 de Noviembre.	Elaborado por: M.R.C.P. Fecha: 23/08/2015	Supervisado por: A.M.P.L. Fecha: 27/08/2015	M.I. 1/1
DISCUSIÓN			
PERSPECTIVA FINANCIERA			
PERSPECTIVA DEL CLIENTE			
PERSPECTIVA INTERNA			
PERSPECTIVA DE APRENDIZAJE			

4.7.2. Mapa de Indicadores.

	CPMR & ASOCIADOS S.A. AUDITORES Y CONSULTORES		Dirección Av: Uruguay y Atahualpa Teléfono: 099032081 Email: cpmr 2012 @gmail
Empresa: GAD Municipal del Cantón Sigchos. Dirección: Ave. Rodrigo Iturralde y Pasaje 14 de Noviembre.	Elaborado por: M.R.C.P. Fecha: 23/08/2015	Supervisado por: A.M.P.L. Fecha: 27/08/2015	M.I. 1/1
PERSPECTIVAS	Objetivos Estratégicos		
DISCUSIÓN	➤ Porcentaje del personal con conocimientos, de la misión. ➤ Visión. ➤ objetivos.		
PERSPECTIVA INTERNA	➤ Porcentajes del Cumplimiento de actividad de los servidores públicos. ➤ Porcentajes de la Ejecución de planes operativos ➤ Porcentajes del Nivel de capacitaciones		
PERSPECTIVA DEL CLIENTE	➤ Satisfacción de los usuarios en la atención en el Cantón Sigchos. ➤ Cumplimiento de las horas establecidas a los servidores públicos.		

4.7.3. Indicadores de Gestión

	CPMR & ASOCIADOS S.A. AUDITORES Y CONSULTORES		Dirección Av: Uruguay y Atahualpa Teléfono: 099032081 Email: cpmr 2012 @gmail
Empresa: GAD Municipal del Cantón Sigchos. Dirección: Ave. Rodrigo Iturralde y Pasaje 14 de Noviembre.	Elaborado por: M.R.C.P. Fecha: 23/08/2015	Supervisado por: A.M.P.L. Fecha: 27/08/2015	I.G. 1/4
CONOCIMIENTO DE LA MISIÓN $Misión = \frac{P}{T} \frac{q}{d} \frac{c}{P} = \frac{9}{1} \cdot 100 = 87\% (E))$ Análisis: De acuerdo a la encuesta realizada el 87% dicen conocer la misión, visión y los objetivos, del GAD Municipal del Cantón Sigchos mientras que el 13% señala que no se conocen del particular. CONOCIMIENTO DE LA VISIÓN $Visión = \frac{P}{T} \frac{q}{d} \frac{c}{P} = \frac{9}{1} \cdot 100 = 83,33\% (E))$ Análisis: Aplicando el indicador para medir el conocimiento de la Visión: se determinó que el 83,33% de los empleados están al tanto de la misma, según el rendimiento su nivel es óptimo. CONOCIMIENTO DE LA OBJETIVOS $Objetivos = \frac{P}{T} \frac{q}{d} \frac{c}{P} = \frac{92}{108} \cdot 100 = 85.19\% (E))$ Análisis: El conocimiento de los objetivos se determina que un 85,19% de los servidores públicos están al tanto de lo antes mencionado.			



CPMR & ASOCIADOS S.A.
AUDITORES Y CONSULTORES

Dirección Av: Uruguay y
Atahualpa
Teléfono: 099032081
Email: cpmr 2012 @gmail

Empresa: GAD Municipal del
Cantón Sigchos.
Dirección: Ave. Rodrigo Iturralde y
Pasaje 14 de Noviembre.

Elaborado por:
M.R.C.P.
Fecha: 23/08/2015

Supervisado por:
A.M.P.L.
Fecha: 27/08/2015

I.G. 2/4

CUMPLIMIENTO DE ACTIVIDADES

$$C = \frac{A}{A} \frac{e}{pr} = \frac{400}{480} \cdot 100 = 83,33\% (E)$$

Análisis.- Este resultado evidencia que para alcanzar la eficiencia total se necesita un 16,67% esto es ocasionado por situaciones adversas a nuestras actividades que se programaron en el Plan Operativo Anual del año 2013.

EJECUCIÓN DE PLANES OPERATIVOS

$$E = \frac{\text{Planes de desarrollados}}{P} \frac{pr}{pr} = \frac{10}{12} \cdot 100 = 83,33\% (E)$$

Análisis.- Durante el período 2013 la entidad municipal ejecuto 10 planes de los 12 planes propuestos, lo que implica que falto un 16,67 % de efectividad en relación a los planes operativos propuestos.

NIVEL DE CAPACITACIONES

$$N = \frac{C}{C} \frac{d}{pr} = \frac{8}{12} \cdot 100 = 66,67\% (E)$$

Análisis.- Según la encuesta realizada el nivel de eficacia se presenta en un 66,67% mientras que el 33,33% manifiestan que no reciben dichas capacitaciones esto se genera al capacitar solo a los directores departamentales, aunque ellos tienen la obligación de impartir sus conocimientos la información no es transmitida correctamente.



CPMR & ASOCIADOS S.A.
AUDITORES Y CONSULTORES

Dirección Av: Uruguay y
Atahualpa
Teléfono: 099032081
Email: cpmr 2012 @gmail

Empresa: GAD Municipal del
Cantón Sigchos.
Dirección: Ave. Rodrigo Iturralde y
Pasaje 14 de Noviembre.

Elaborado por:
M.R.C.P.
Fecha: 19/08/2015

Supervisado por:
A.M.P.L.
Fecha: 27/08/2015

I.G. 3/4

SATISFACCIÓN DE LOS CIUDADANOS

$$S = \frac{N}{P} = \frac{30}{30} \times 100 = 100\%$$

Análisis: De acuerdo a la entrevista realizada manifestaron que cada área atienden un promedio máximo de treinta contribuyentes diarios, aplicando el indicador de gestión para medir la satisfacción de los ciudadanos nos da un promedio del 100%, esto quiere decir que la atención es realizada en su totalidad.

HORARIO ESTABLECIDO

$$A = \frac{H}{T} = \frac{8}{8} \times 100 = 100\%$$

Análisis: Los empleados cumplen a cabalidad con el 100% del horario establecido, asistiendo normalmente a la institución, esta información se la obtuvo gracias a la entrevista realizada al Jefe de Talento Humano del GADMCS.

SERVIDORES PÚBLICOS CON TÍTULO PROFESIONAL

$$S = \frac{\text{Personal con título}}{T} = \frac{60}{85} \times 100 = 75\% (E)$$

Análisis: El 75 % de los servidores públicos de la Municipalidad del Cantón Sigchos cuentan con un título profesional de tercer nivel.



CPMR & ASOCIADOS S.A.
AUDITORES Y CONSULTORES

Dirección Av: Uruguay y
Atahualpa
Teléfono: 099032081
Email: cpmr 2012 @gmail

Empresa: GAD Municipal del
Cantón Sigchos.
Dirección: Ave. Rodrigo Iturralde
y Pasaje 14 de Noviembre.

Elaborado por:
M.R.C.P.
Fecha: 19/08/2015

Supervisado por:
A.M.P.L.
Fecha: 27/08/2015

I.G. 4/4

SERVIDORES SIN TÍTULO PROFESIONAL

$$S = \frac{\text{Personal sin título}}{\text{Total servidores públicos}} = \frac{40}{85} \times 100 = 25\% \text{ (E)} \quad)$$

Análisis: El 25% del personal que prestan sus servicios dentro de los diferentes departamentos de la Municipalidad, tienen la instrucción secundaria en este caso existe un alto porcentaje de servidores públicos que no cuentan con un nivel académico superior.

UTILIZACIÓN DE RECURSOS

$$O = \frac{\text{Presupuesto utilizado}}{\text{Presupuesto asignado}} = \frac{2,806,032.80}{2,806,032.80} \times 100 = 100\% \text{ (E o ía)}$$

Análisis.- Una vez realizado el cálculo correspondiente a los recursos que ha asignado el Estado en el año 2013 al Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Sigchos, dentro del presupuesto, el 70% se lo destina a proyectos de mejoras y proyectos de inversiones, mientras que el 30% se utiliza en gastos corrientes, en este caso se utilizó el 100% de todo el presupuesto asignado para el pago de los haberes al talento humano.

4.7.4. Análisis de Brechas.

		CPMR & ASOCIADOS S.A. AUDITORES Y CONSULTORES		Dirección Av: Uruguay y Atahualpa Teléfono: 099032081 Email: cpmr 2012 @gmail		
Empresa: GAD Municipal del Cantón Sigchos. Dirección: Ave. Rodrigo Iturralde y Pasaje 14 de Noviembre.		Elaborado por: M.R.C.P. Fecha: 19/08/2015		Supervisado por: A.M.P.L. Fecha: 27/08/2015		A.B 1/4
Análisis de Brechas	Causas	Efectos	Recomendación	Respon.	Plazo	Medio verificación
CONOCIMIENTO DE LA MISIÓN $Misión = \frac{P}{T} \frac{q}{d} \frac{c_1}{P} = \frac{9}{1} \%$ 100 = 87% (E) Un 13% de los servidores públicos no conocen la Misión de la institución.	Información ineficiente.	Desconocimiento de los servidores públicos de la misión visión y objetivos	Se recomienda al departamento de talento humano, Mediante circulares hacer conocer dicha información con el fin de ayudar al cumplimiento de los objetivos y metas trazadas por el municipio.	Área de Talento Humano.	Un año.	El cálculo se efectuó mediante la encuesta realizada a los servidores públicos, dándonos un rendimiento óptimo.
CONOCIMIENTO DE LA VISIÓN $Visión = \frac{P}{T} \frac{q}{d} \frac{c_1}{P} = \frac{9}{1} \%$ 100 = 83,33% (E) Un 16,67% de los servidores públicos no conocen la visión institucional						
CONOCIMIENTO DE LA OBJETIVOS $Objetivos = \frac{P}{T} \frac{q}{d} \frac{c_1}{P} = \frac{92}{108} \%$ = 85.19% (E) La mayoría de los empleados conocen los objetivos de la institución.						



**CPMR & ASOCIADOS S.A.
AUDITORES Y CONSULTORES**

Dirección Av: Uruguay y Atahualpa
Teléfono: 099032081
Email: cpmr 2012 @gmail

Empresa: GAD Municipal del Cantón Sigchos.

Dirección: Ave. Rodrigo Iturralde y Pasaje 14 de Noviembre.

Elaborado por: M.R.C.P.

Fecha: 19/08/2015

Supervisado por: A.M.P.L.

Fecha: 27/08/2015

A.B. 2/4

Análisis de Brechas	Causas	Efectos	Recomendación	Respon.	Plazo	Medio verificación
CUMPLIMIENTO DE ACTIVIDADES $C = \frac{A}{A} \frac{e_s}{p} = \frac{400}{480} \cdot 100$ = 83,33% (E) Este índice refleja que el 16,67% no permite la eficiencia total.	El inadecuado control por parte de los jefes inmediatos.	Cumplimiento deficiente de las actividades programadas.	Se recomienda cumplir y hacer cumplir con eficiencia, todas las actividades dentro y fuera de la municipalidad.	Directores Departamentales	Un año	El cálculo o se lo hizo de acuerdo a la información obtenida mediante una entrevista.
EJECUCIÓN DE PLANES OPERATIVOS $E = \frac{\text{Planes de desarrollados}}{P} \frac{pr}{pr} = \frac{10}{12} \cdot 100$ = 83,33% (E) Este índice refleja que el 16,67% no permite la efectividad de los planes a desarrollar.	Imprevistos o emergencias dentro de la ciudad.	Incumplimiento de los planes de desarrollo de gestión administrativa.	Se recomienda optimizar los recursos, sean Humanos, o financieros.	Directores Departamentales.	Un año	La entrevista es el medio de información utilizada en este cálculo.
NIVEL DE CAPACITACIONES $N = \frac{C}{C} \frac{d}{p_1} = \frac{8}{12} \cdot 100$ = 66,67% (E) El 33,33% de los servidores públicos manifiestan que no reciben capacitaciones.	Para dichas capacitaciones necesitan recursos económicos suficientes.	La desactualización de conocimiento.	De acuerdo al análisis, se recomienda capacitar mínimo al 50% de los empleados municipales. Δ Analizado.	Área de Talento Humano.	Un año.	Gracias a la encuesta realizada a los servidores públicos, se pudo elaborar el cálculo de la eficiencia municipal.



**CPMR & ASOCIADOS S.A.
AUDITORES Y CONSULTORES**

Dirección Av: Uruguay y Atahualpa
Teléfono: 099032081
Email: cpmr 2012 @gmail

Empresa: GAD Municipal del Cantón Sigchos. Dirección: Ave. Rodrigo Iturralde y Pasaje 14 de Noviembre.		Elaborado por: M.R.C.P. Fecha: 19/08/2015		Supervisado por: A.M.P.L. Fecha: 27/08/2015		A.B. 3/4	
Análisis de Brechas		Causas	Efectos	Recomendación	Respon.	Plazo	Medio verificación
SATISFACCIÓN DE LOS CIUDADANOS $S = \frac{N}{P} = \frac{30}{30} = 100\%$ Eficiente atención a la comunidad.		Atención hacia la ciudadanía de forma rápida.	Satisfacción de la ciudadanía por el servicio obtenido	Se recomienda a todos los funcionarios continuar con la misma vacación de servicio.	Área de Talento Humano	Un año	Los indicadores realizados son envase a la entrevista.
HORARIO ESTABLESIDO $A = \frac{H}{T} = \frac{8}{8} = 100\%$ La calificación del cumplimiento del horario establecido se puede decir que es excelente.		Cumplimiento del horario establecido.	Ciudadanos satisfechos por el trabajo brindado a la colectividad.	Se recomiendo continuar desempeñando las labores, y mantener su ética profesional a la hora de ejercer sus funciones.	Área de Talento Humano	Un año	El cálculo se efectuó mediante la encuesta realizada.
SERVIDORES PÚBLICOS CON TITULO PROFESIONAL $S = \frac{\text{Personal con título}}{\text{púb}} = \frac{60}{85} = 75\%$ El 25% de los servidores públicos son bachilleres, a pesar de no contar con un título de tercer nivel, cuentan con la experiencia laboral que se requiere.		Desigualdad dentro de las áreas de trabajo.	Afecta a la designación de responsabilidades.	Según la información conseguida, se recomienda, ingresar a cualquier centro de educación superior, para obtener nuevos conocimientos y por ende un título superior. Δ Analizado	Jefe de Talento Humano	Un año	Los cálculos se realizaron gracias a la información recabada de las nóminas de los empleados del municipio.



**CPMR & ASOCIADOS S.A.
AUDITORES Y CONSULTORES**

Dirección Av: Uruguay y Atahualpa
Teléfono: 099032081
Email: cpmr 2012 @gmail

Empresa: GAD Municipal del Cantón Sigchos.

Elaborado por: M.R.C.P.

Supervisado por: A.M.P.L.

A.B. 4/4

Dirección: Ave. Rodrigo Iturralde y Pasaje 14 de Noviembre.

Fecha: 19/08/2015

Fecha: 27/08/2015

Análisis de Brechas	Causas	Efectos	Recomendación	Respon.	Plazo	Medio de verificación
SERVIDORES SIN TÍTULO PROFESIONAL $S = \frac{\text{Personal sin título}}{\text{Total servidores públicos}} \times 100 = \frac{40}{85} \times 100 = 25\% (E)$	Falta de tiempo e interés en la superación académica.	Dificultad al momento de realizar sus actividades en especial en las áreas tecnológicas.	Asistir a capacitaciones periódicas con el fin de obtener nuevos conocimientos.	Área de Talento Humano	Un año	Los cálculos se realizaron gracias a la información recabada de las nóminas de los empleados del municipio.
UTILIZACIÓN DE RECURSOS $O = \frac{\text{Presupuesto utilizado}}{\text{Presupuesto asignado}} \times 100 = \frac{2,806,032.80}{2,806,032.80} \times 100 = 100\% (E)$	La terminación de un periodo	El cumplimiento de los haberes hacia los trabajadores, requeridos durante el año.	Según la indagación, se recomienda, minimizar los gastos corrientes con el fin de utilizarlos en otras necesidades prioritarias.	Departamento de presupuesto	Un año	Los cálculos se realizaron gracias a la información recabada del Presupuesto General año 2013.



**CPMR & ASOCIADOS S.A.
AUDITORES Y CONSULTORES**

Dirección Av: Uruguay y
Atahualpa
Teléfono: 099032081
Email: cpmr 2012 @gmail

Empresa: GAD Municipal del
Cantón Sigchos.
Dirección: Ave. Rodrigo Iturralde y
Pasaje 14 de Noviembre.

Elaborado por:
M.R.C.P.
Fecha: 27/08/2015

Supervisado por:
A.M.P.L.
Fecha: 27/08/2015

P.C. 1/1

PRUEBAS CUMPLIMIENTO

Para dar cumplimiento al objetivo tres del proyecto de investigación se procedió a realizar indicadores de gestión, con la finalidad de determinar el nivel de eficiencia y eficacia del desempeño laboral del talento humano.

Cumplimiento de actividades planificadas.

$$C = \frac{A}{A} \frac{e}{s p} = \frac{4}{4} \cdot 100 = 83,33\% (E) \quad S$$

Este resultado evidencia que para alcanzar la eficiencia total se necesita un 16,67% esto es ocasionado por situaciones adversas a las actividades que se programaron en el Plan Operativo Anual del año 2013.

OPTIMIZACIÓN DE RECURSOS

$$O = \frac{\text{Presupuesto utilizado}}{P} \frac{a}{a} = \frac{2,806,032.80}{2,806,032.80} \cdot 100 = 100\% (E) \quad ía)$$

Una vez realizado el cálculo correspondiente a los recursos que ha asignado el Estado en el año 2013 al Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Sigchos, dentro del presupuesto, el 70% se lo destina a proyectos de mejoras y proyectos de inversiones, mientras que el 30% se utiliza en gastos corrientes, o pago de los haberes al talento humano.

S Sustentado con Documentos



INFORME DE AUDITORIA DE GESTIÒN

**“AUDITORÍA DE GESTIÓN Y SU
INCIDENCIA EN EL ÁREA DE TALENTO
HUMANO DEL GAD MUNICIPAL DEL
CANTÓN SIGCHOS, AÑO 2013”**

6.8. Informe de Auditoría de Gestión.

Fase III. Comunicación de Resultados.

	CPMR & ASOCIADOS S.A. AUDITORES Y CONSULTORES		Dirección Av: Uruguay y Atahualpa Teléfono: 099032081 Email: cpmr 2012 @gmail
Empresa: GAD Municipal del Cantón Sigchos. Dirección: Ave. Rodrigo Iturralde y Pasaje 14 de Noviembre.	Elaborado por: M.R.C.P. Fecha: 28/08/2015	Supervisado por: A.M.P.L. Fecha: 31/08/2015	I.A.G. 1/6
INFORME DE AUDITORÍA DE GESTIÓN			
La Mana, Martes 15 de Septiembre del 2015 Dr. Andino escudero Mario Eduardo ALCALDE GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN SIGCHOS. En su despacho. De mis consideraciones: PÁRRAFO INTRODUCTORIO: La firma Auditora “C.P.M.R & ASOCIADOS”, ha desarrollado la Auditoría de Gestión y su incidencia en el Área de Talento Humano del GAD “Municipal del Cantón Sigchos” año 2013, el examen se efectuó de acuerdo a las Normas Internacionales de Auditoría y Control Interno. El GADMCS inició sus actividades el 21 de Julio del año 1992, esta Auditoría de gestión fue realizada al desempeño laboral del talento humano del Municipio del Cantón Sigchos, esta institución está ubicada en la Provincia de Cotopaxi, Cantón Sigchos, Calle: Rodrigo Iturralde, Intersección: Pasaje 14 de Noviembre, a través de este trabajo se podrá detectar posibles problemas o irregularidades, que se puedan presentarse, debido a los resultados que se obtenga a través de la encuesta , entrevista y la verificación directa, de esta forma la administración podrán tomar las decisiones adecuadas en beneficio de la institución.			



**CPMR & ASOCIADOS S.A.
AUDITORES Y CONSULTORES**

Dirección Av: Uruguay y
Atahualpa
Teléfono: 099032081
Email: cpmr 2012 @gmail

Empresa: GAD Municipal del
Cantón Sigchos.

Dirección: Ave. Rodrigo Iturralde
y Pasaje 14 de Noviembre.

Elaborado por:
M.R.C.P.

Fecha: 28/08/2015

Supervisado por:
A.M.P.L.

Fecha: 31/08/2015

I.A.G. 2/6

PÁRRAFO EXPLICATIVO:

Este trabajo de investigación se ha enmarcado en los siguientes objetivos:

Objetivo General de la Auditoría

Determinar cuál es la incidencia de la Auditoría de Gestión en el área de talento humano del GAD “Municipal del Cantón Sigchos”, año 2013.

Objetivos Específicos.

- Analizar el cumplimiento de las políticas y leyes de selección del personal de la Institución.
- Evaluar las tareas y puestos de trabajo que desempeña el talento humano del "GAD" Municipal a través de la evaluación del control interno.
- Verificar el nivel de eficiencia y eficacia a través de los indicadores de gestión.
- Elaborar un informe de auditoría de gestión.

Este trabajo investigativo se centra en el estudio del cumplimiento de las políticas de selección del personal, en términos competitivos, transparencia y eficiencia, evaluar el desempeño laboral a través de un control interno. Mediante la documentación emitida por el representante de la municipalidad nos permitirá comparar la veracidad de la información utilizada en esta investigación.

PÁRRAFO DE ÉNFASIS:

Una vez culminado este proceso de Auditoría, se establecen algunos de los hallazgos encontrados en este documento.



**CPMR & ASOCIADOS S.A.
AUDITORES Y CONSULTORES**

Dirección Av: Uruguay y
Atahualpa
Teléfono: 099032081
Email: cpmr 2012 @gmail

Empresa: GAD Municipal del
Cantón Sigchos.
Dirección: Ave. Rodrigo Iturralde y
Pasaje 14 de Noviembre.

Elaborado por:
M.R.C.P.
Fecha: 28/08/2015

Supervisado por:
A.M.P.L.
Fecha: 31/08/2015

I.A.G. 3/6

A continuación expondremos la brecha de los indicadores.

Análisis de la Brecha.- Conocimiento de la misión, visión y los objetivos, de acuerdo al índice de gestión nos muestra que el porcentaje del conocimiento es eficiente, dándonos un nivel alto del conocimiento, y existe un mínimo porcentaje de servidores públicos que desconocen dicha información.

Se recomienda al departamento de talento humano, mediante circulares hacer conocer dicha información con el fin de ayudar al cumplimiento de los objetivos y metas trazadas por el municipio.

Cumplimiento de actividades = 83,33% (Eficiencia)

Brecha.- 16,67%

Análisis de la Brecha.- Este resultado evidencia que para alcanzar la eficiencia total se necesita un 16,67% esto es ocasionado por situaciones adversas a nuestras actividades que se programaron en el Plan Operativo Anual del año 2013.

El inadecuado control por parte de los jefes inmediatos de la municipalidad, afecta al cumplimiento adecuado de las actividades programadas dentro de la institución.

Se recomienda cumplir y hacer cumplir con eficiencia, a los jefes departamentales todas las actividades a realizarse dentro y fuera de la municipalidad.

Ejecución de planes operativos = 83,33%

Brecha.- 16,67%.



**CPMR & ASOCIADOS S.A.
AUDITORES Y CONSULTORES**

Dirección Av: Uruguay y
Atahualpa
Teléfono: 099032081
Email: cpmr 2012 @gmail

Empresa: GAD Municipal del
Cantón Sigchos.
Dirección: Ave. Rodrigo Iturralde y
Pasaje 14 de Noviembre.

Elaborado por:
M.R.C.P.
Fecha: 28/08/2015

Supervisado por:
A.M.P.L.
Fecha: 31/08/2015

I.A.G. 4/6

Análisis de la Brecha.- Análisis.- Durante el período 2013 la entidad municipal ejecutó 10 planes de los 12 planes propuestos, lo que implica que faltó un 16,67 % de efectividad en relación a los planes operativos propuestos.

Imprevistos o emergencias dentro de la ciudad no permite el cumplimiento de los planes de desarrollo de gestión administrativa, por parte de los administradores del Muy Ilustre Municipio del Cantón Sigchos por ende es recomendable optimizar los recursos, sean Humanos, o financieros.

Nivel de capacitaciones = 66,67% (Eficiencia)

Brecha.- 33,33%

Análisis de la Brecha.- Según la encuesta realizada el nivel de eficacia se presenta en un 66,67% mientras que el 33,33% manifiestan que no reciben dichas capacitaciones esto se genera al capacitar solo a los directores departamentales, aunque ellos tienen la obligación de impartir sus conocimientos la información no es transmitida correctamente.

Satisfacción de los ciudadanos = 100%

Análisis: De acuerdo a la entrevista realizada manifestaron que cada área atienden un promedio máximo de treinta contribuyentes diarios, aplicando el indicador de gestión para medir la satisfacción de los ciudadanos nos da un promedio del 100%, esto quiere decir que la atención es realizada en su totalidad.

Horario establecido = 100%

Análisis: Los empleados cumplen a cabalidad con el 100% del horario establecido, asistiendo normalmente a la institución, esta información se la obtuvo gracias a la entrevista realizada al Jefe de Talento Humano del GADMCS.



**CPMR & ASOCIADOS S.A.
AUDITORES Y CONSULTORES**

Dirección Av: Uruguay y
Atahualpa
Teléfono: 099032081
Email: cpmr 2012 @gmail

Empresa: GAD Municipal del
Cantón Sigchos.
Dirección: Ave. Rodrigo Iturralde y
Pasaje 14 de Noviembre.

Elaborado por:
M.R.C.P.
Fecha: 28/08/2015

Supervisado por:
A.M.P.L.
Fecha: 31/08/2015

I.A.G. 5/6

Se recomienda continuar desempeñando las labores, y mantener su ética profesional a la hora de ejercer sus funciones

Servidores públicos con título profesional = 75%

Brecha.- 25%

Análisis: El 75 % de los servidores públicos de la Municipalidad del Cantón Sigchos cuentan con un título profesional de tercer nivel y un 25% son empleados con experiencias, el no tener un título que le respalde, no podrán ser designados con facilidad a áreas de trabajos más importantes.

Según la información conseguida, se recomienda, ingresar a cualquier centro de educación superior, para obtener nuevos conocimientos y por ende un título superior.

Optimización de recursos = 100%

Análisis.- Una vez realizado el cálculo correspondiente a los recursos que ha asignado el Estado en el año 2013 al Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Sigchos, dentro del presupuesto, el 70% se lo destina a proyectos de mejoras y proyectos de inversiones, mientras que el 30% se utiliza en gastos corrientes, en este caso se utilizó el 100% de todo el presupuesto asignado para el pago de los haberes al talento humano.

OPINIÓN DEL AUDITOR:

En nuestra opinión los Directores de cada área deben buscar mecanismos para corregir las debilidades y amenazas; y aprovechar las fortalezas y oportunidades favorables para cada



CPMR & ASOCIADOS S.A.
AUDITORES Y CONSULTORES

Dirección Av: Uruguay y
Atahualpa
Teléfono: 099032081
Email: cpmr 2012 @gmail

Empresa: GAD Municipal del
Cantón Sigchos.

Dirección: Ave. Rodrigo Iturralde y
Pasaje 14 de Noviembre.

Elaborado por:
M.R.C.P.

Fecha: 28/08/2015

Supervisado por:
A.M.P.L.

Fecha: 31/08/2015

I.A.G. 6/6

departamento. De esta forma mantener actualizados el Análisis FODA, el departamento de Talento Humano debe aplicar mecanismos de Control Interno. Para analizar los hallazgos detectados durante la ejecución de la auditoría.

Atentamente:

CPMR & ASOCIADAS
Calapaqui Pastuña Myriam Rocio

5.1. Discusión.

En lo concerniente al Trabajo Titulado “Auditoría de Gestión y su Incidencia en la Atención al Cliente en el Área de Emergencia del Centro de Salud n° 5, Cantón la Maná, año 2013”. De la autoría de **(Días, 2014)**. En el cual se concluye que mediante el Análisis los objetivos y políticas; aplicando el cálculo de Nivel de Cumplimiento y de Riesgo se obtuvo un 80% de cumplimiento; mientras que en el presente Proyecto de Investigación se concluye que: Se analizó el cumplimiento de la Ley Orgánica del Servicio Público y demás Normas Técnicas aplicadas a la selección del personal de la Institución a través de la ejecución de una encuesta y entrevistas al talento humano del GAD Municipal. Donde se confirmó que para la selección del personal primero se efectúa un consenso con el señor alcalde y luego se realizan los concursos de méritos y opción. Analizando los contratos laborales se identificó que incumplen con lo dispuesto en el código de trabajo en el art. 42 donde manifiesta que toda empresa sea esta pública o privada, por cada 25 personas que estén empleadas deben de contratar una persona con discapacidad. Esto se plantea sobre el conocimiento científico de. **(Raymond)**. Define que la Ley no tiene el derecho de prohibir más que las acciones perjudiciales para la sociedad, puesto que todo lo que no es definido por la Ley, no puede ser impedido. Mientras que para. **(Carbonell, Wistano, & Orozco Rodolfo)**. La Ley se vuelve objeto de aplicación ritual y textual, los titulares del poder no pueden eximir a nadie de ese proceso por que ha ellos tampoco les favorece la confianza colectiva, ocurre sin embargo que toda sociedad requiere válvulas de escape para las tensiones cotidianas, que suponen espacios de tolerancia.

En lo concerniente al trabajo titulada “Auditoría De Gestión Al Departamento De Talento Humano Y Su Incidencia En El Cumplimiento De Las Políticas Laborales De La Administración Del Gobierno Autónomo Descentralizado Del Cantón La Maná, Año 2013”. **(Villacis, 2014)**. En la cual se concluyen que la evaluado el control y el cumplimiento de las actividades se concluye que mediante la entrevista al señor Alcalde y al jefe del Departamento de Talento Humano se elaboró el cuestionario de control interno donde se obtuvo un riesgo de control bajo del 27%, un riesgo inherente bajo del 28%, un riesgo de detección bajo del 15% y un riesgo aceptable de auditoría de 1.13%, esto indica el margen de error del examen realizado al Departamento de Talento Humano del GAD del Cantón La Maná. Mientras que en el presente proyecto, Se aplicó una evaluación de control interno bajo el modelo COSO I con la finalidad de determinar los niveles de cumplimiento de las tareas y puestos de trabajo del GAD Municipal, tomando como

referencia las Normas de Control Interno que emite la Contraloría General del Estado se pudo obtener un nivel de confianza ALTA del 77,00% y un nivel de riesgo BAJO del 23 % el riesgo origina por la limitada capacitación que recibe el talento humano, dificultando el cumplimiento de las tareas encomendadas. Esto se plantea sobre el conocimiento científico de, **(Caitán, 2013)**. Manifiesta que Control Interno es un proceso ejecutado por la junta directiva o consejo de administración de la entidad, diseñado específicamente para proporcionarles seguridad razonable en la empresa. Mientras que **(Fonseca , 2011)** manifiesta, El Control Interno es un proceso integral aplicado por la máxima autoridad, la dirección y el personal de cada entidad, que proporciona seguridad moderada para el logro de los objetivos institucionales y la protección de los recursos públicos.

En lo concerniente “Auditoría de gestión y su incidencia en el cumplimiento de los procesos administrativos de la unidad educativa “El Empalme”, cantón El Empalme, año 2014.” Donde concluye, que los planes estratégicos se cumplen en un nivel medio es decir el 71.42%, debido a que no son ejecutados de acuerdo al direccionamiento o a la estructura propuesta por la institución lo que perjudica el propósito de lograr la eficiencia y calidad de la institución. Mientras que en el presente proyecto de investigación, se concluye que Se verifico el nivel de eficiencia y eficacia del desempeño del Talento mediante la ejecución de los indicadores de gestión, el conocimiento de la misión visión y objetivos que tienen los empleados es eficiente en un 85,17%, en el cumplimiento de las actividades y la ejecución de planes operativos fueron eficientes en un 83,33%, en el nivel de capacitaciones fue eficaz el 66,67%, mientras que el promedio de atención a la ciudadanía, el cumplimiento de los horarios de atención establecida y en la utilización de recursos es del 100% de eficacia. Esto se plantea sobre el conocimiento científico de, **(Salgueiro, 2010)** menciona que los indicadores son factores que permiten establecer el logro y el cumplimiento de las Misión, Objetivos y Metas de un determinado Proceso. Mientras que **(Zanchez M, 2013)** menciona que los Indicadores de Gestión es una herramientas útil para el desarrollo de una gestión de calidad, es la medición y evaluación del servicio o producto que provee cada unidad u organización, a través de un conjunto de indicadores claves. En lo concerniente al trabajo “Auditoría de Gestión aplicado al recurso humano en el Centro de Desarrollo, Difusión e Investigación Social del Cantón Riobamba, Provincia de Chimborazo por el período comprendido de Enero a Diciembre del 2009” en el cual se concluye, que la Auditoria de Gestión es un proceso de control sistemático para obtener y evaluar de manera objetiva las evidencias relacionadas con informes sobre actividades y otros acontecimientos relacionados, mientras que en el presente proyecto de investigación

se concluye, que se elaboró un informe de Auditoría de Gestión, exponiendo las contingencias encontradas durante el proceso de auditoría realizada en el GAD Municipal del Cantón Sigchos año 2013, dicho informe expone un análisis de brechas de cada indicador de gestión, que contiene una opinión sin salvedades acerca del cumplimiento de las leyes y normas que rigen al talento humano. Esto se plantea sobre el conocimiento científico de, Auditoría de Gestión (**Blanco, Y, 2012**) La Auditoría de Gestión es el examen que se efectúa a una entidad por un profesional externo e independiente, con el propósito de evaluar la eficacia de la gestión en relación con los objetivos generales, mientras que (**Enriques, 2012**). Manifiesta que la Auditoría de Gestión es una técnica que revisa de forma detallada el aspecto más relevante de la institución investigada, por lo que en la determinación de los alcances se considera los objetivos de la institución.

CAPÍTULO V
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.2. Conclusiones.

Una vez concluido el proceso de investigación en el área de Talento Humano en el GAD Municipal del Cantón Sigchos, se concluye en.

- Se analizó el cumplimiento de la Ley Orgánica del Servicio Público y demás Normas Técnicas aplicadas a la selección del personal de la Institución a través de la ejecución de una encuesta y entrevistas al talento humano del GAD Municipal, donde se confirmó que para la selección del personal primero se efectúa un consenso con el señor alcalde y luego se realizan los concursos de méritos y oposición. Analizando los contratos laborales se identificó que incumplen con lo dispuesto en el código de trabajo en el art. 42 donde manifiesta que toda empresa sea esta pública o privada, por cada 25 personas que estén empleadas deben de contratar una persona con discapacidad.
- Se aplicó una evaluación de control interno bajo el modelo COSO I con la finalidad de determinar los niveles de cumplimiento de las tareas y puestos de trabajo, tomando como referencia las Normas de Control Interno que emite la Contraloría General del Estado se pudo obtener un nivel de confianza ALTA del 77,00% y un nivel de riesgo BAJO del 23 % el riesgo se origina por la limitada capacitación que recibe el talento humano, dificultando el cumplimiento de las tareas encomendadas.
- Se verifico el nivel de eficiencia y eficacia del desempeño del Talento mediante la ejecución de los indicadores de gestión, el conocimiento de la misión visión y objetivos que tienen los empleados es eficiente en un 85,17%, en el cumplimiento de las actividades y la ejecución de planes operativos fueron eficientes en un 83,33%, en el nivel de eficacia en capacitaciones fue el 66,67%, mientras que el promedio de atención a la ciudadanía, el cumplimiento de los horarios de atención establecida y en la utilización de recursos es del 100% de eficacia.
- Se elaboró un informe de Auditoría de Gestión, exponiendo las contingencias encontradas, y donde muestra un análisis de brechas de cada indicador de gestión, una opinión sin salvedades acerca del cumplimiento de las leyes y normas que rigen al talento humano.

5.3. Recomendaciones.

Al culminar el proceso de investigación, se redacta las siguientes recomendaciones:

- Examinar de forma periódica el cumplimiento de las políticas, Leyes y Reglamentos, en especial el Código de Trabajo Art. 42, donde se manifiesta, que por cada 25 personas que estén empleadas deben de contratar una persona con discapacidad.
- Realizar evaluaciones permanentes mediante el sistema de Control Interno método COSO I, con el propósito de salvaguardar los recursos que posee la institución para el normal funcionamiento de sus actividades operativas.
- Construir Indicadores de Gestión, para conocer el nivel de eficiencia y eficacia en el cumplimiento de obligaciones y responsabilidades de las servidoras y servidores públicos de la Municipalidad del Cantón Sigchos, generando así la información necesaria para la toma de decisiones.
- Hacer un seguimiento a las observaciones realizadas dentro de la auditoría, con el fin de alcanzar las metas y objetivos trazados por la administración actual.

CAPÍTULO VI

BIBLIOGRAFÍA

6.1. BIBLIOGRAFÍA

- Alvin A, A., Randal J., E., & Marks., B. (2007). Auditoría un enfoque integral. En A. Alvin A, E. Randal J., B. Marks., & P. M. Rosas (Ed.), Auditoría un enfoque integral. México: Decimoprimer edición.
- Armad Travas, E. (2010). Evolución de la Auditoría. La revista del empresario cubano.x
- Baguer Alcalá, A. (2011). Dirección de personas. En A. Baguer Alcalá, Dirección de personas (Segunda ed., págs. 148 - 149). Albasanz, Madrid, España: Dias de Santos.
- Blanco Y. (2012). Auditoría Integral Normas y Procedimientos. Colombia: ECOE Edición.
- Bonilla, C. C. (10 de Septiembre de 2008). Sitio buscador: Google. Recuperado el 20 de Octubre de 2013, de Sitio buscador: Google: <http://www.gerencie.com/el-informe-coso.html>
- DE LA Peña Gutiérrez, A. (2011). Auditoría. En A. DE LA Peña Gutiérrez, & C. L. Carmona (Ed.), Auditoría (primera edición ed., pág. 5). Madrid, España: Paraninfo S.A.
- DR. Fernádes García, R. (2010). La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo. En R. DR. Fernádes García, La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo (pág. 37). San Vicente: Club Universitario.
- Enriques, J. (2012). Auditoría de Gestión. Quito: Cuarta edición.
- Fernández Zapico, F., Iglesias Pastrana, D., LLaneza Álvarez, F. J., & LLANEZA Álvarez, B. FERNÁNDEZ Muñiz, & L. Fernández (Ed.), Manual de formación del auditor en prevención de riesgos laborales (Tercera edicicón ed., págs. 125, 126). España : LEX NOVA.
- Fonseca , O. (2011). Sistema de Control Interno para Organizaciones. En O.
- J, T., Galpin, & Mark, H. (2013). Guia completa sobre fusiones y adquisiciones. En T. J, Galpin, & H. Mark, Guia completa sobre fusiones y adquisiciones (M. Montealegre, M. Sarrión , & M. Franco, Trads., segunda ed., pág. 191). Madrid, España: Díaz Santos. Lado Campelo, M. (2013). Introducción a la Auditoría Sociolaboral. En M. Lado Campelo, Introducción a la Auditoría Sociolaboral (Primera ed., pág. 23). España: Bubok Publishing.

- Maristany, J. (2010). Administración de Recursos Humanos. México: Pearson Educación S.A.
- Maristany, J. (2010). Administración de Recursos Humanos. México: Pearson Educación S.A.
- Mejia Garcia. (2012).
- Normas Ecuatorianas de Auditoria Gubernamental. (s.f.). 5.
- Pany, W. (2010). Principios de auditoría. En W. PANY, Principios de auditoría (pág. 34). Mexico: McGrawHill.
- Yanes, B, & Luna. (2012). Auditoriaintegral normas y procedimientos. Bogotá: ECOE Ediciones.

6.1.1. LINKOGRAFÍA

- <http://www.tuguiacontable.com/2012/05/el-muestreo-en-la-auditoria.html>. (5 de 5 de 2012). Recuperado el 4 de Enero de 2025, de <http://www.tuguiacontable.com/2012/05/el-muestreo-en-la-auditoria.html>: <http://www.tuguiacontable.com>
- Garcia, J. (s.f.). Manual de Normas y Procedimientos. Recuperado el 4 de Enero de 2015, de http://www.sunai.gob.ve/images/stories/PDF/Ponencias/EF/_Jesus_Garcia.pdf
- Servicio de Rentas Internas [SRI]. (s.f. de s.f. de 2012). Sitio buscador: Google. Recuperado el 21 de Octubre de 2013, de Sitio buscador: Google: <https://cef.sri.gob.ec/virtualcef/mod/book/view.php?id=1127&chapterid=769>
- Tesis/empre/zanabria. (s.f.). Recuperado el 5 de Enero de 2015, de http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/tesis/empre/zanabria_h_e/enpdf/cap5.pdf
- Vásquez Cruz, E. (14 de Abril de 2011). es.slideshare.net. Recuperado el 1 de Enero de 2015, de es.slideshare.net: <http://www.es.slideshare.net>

CAPITULO VII

ANEXOS



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

Sigchos, 27 de Agosto del 2015

Mario Andino

Alcalde del GAD Municipal del Cantón Sigchos

En su despacho.-



G.A.D. MUNICIPAL DE SIGCHOS

RECIBIDO

Hora: 13:30

Fecha: 27-08-2015

Patty

2561

Por Secretaría de Alcaldía

De mis consideraciones:

Yo, **CALAPAQUI PASTUÑA MYRIAM ROCIO**, estudiante de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo, solicito a Ud. **Me permita realizar mi Proyecto de investigación con el tema Auditoria de Gestión al área de talento humano,** previo a la obtención de mi título de Ingeniería en Contabilidad y Auditoría C.P.A. en el Muy ilustre Municipio del Cantón Sigchos. Que usted muy acertadamente preside.

Por la atención a la presente, quedo de usted. Muy agradecida.

Atentamente.

Ing. Navarro
Favor atender la
Solicitud
27-08-2015


Myriam Rocio Calapaqui Pastuna
Estudiante
C.C. # 0503199465
0990320081



GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO
MUNICIPAL DE SIGCHOS

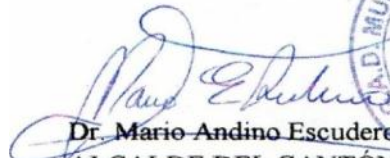
MEMORANDUM No 082- 2015-A

DE: Dr. Mario Andino Escudero- Alcalde del Cantón
PARA: Ing. Danilo Navarro, Jefe de Talento Humano del GADMS
ASUNTO: DISPOSICION ADMINISTRATIVA
FECHA: jueves 27 de Agosto del 2015

Mediante el presente me permito **DISPONER** se sirva prestar toda la colaboración a la Srta. CALAPAQUI PASTUÑA MYRIAM ROCIO, portadora de la CC 0503199465, estudiante de la Universidad Estatal de Quevedo, quien está AUTORIZADA para que realice un proyecto de investigación en el tema de Auditoria de gestión al área de Talento Humano del GADMS.

Particular que comunico para los fines pertinentes.

Atentamente.


Dr. Mario Andino Escudero
ALCALDE DEL CANTÓN.

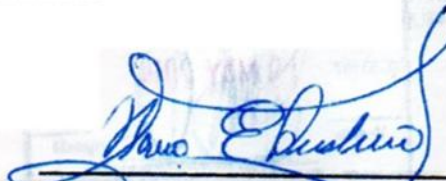


WMMJ

Anexo. Oficio s/n de Autorización

Recibido
27/08/2015
[Signature]

ANEXO 2 Registro único de contribuyente

REGISTRO UNICO DE CONTRIBUYENTES		SOCIIDADES	
NUMERO RUC:	0560001190001		
RAZON SOCIAL:	GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE SIGCHOS		
NOMBRE COMERCIAL:			
CLASE CONTRIBUYENTE:	ESPECIAL		
REPRESENTANTE LEGAL:	ANDINO ESCUDERO MARIO EDUARDO		
CONTADOR:	CORRALES PAREDES CARMEN MARIBEL		
FEC. INICIO ACTIVIDADES:	07/08/1992	FEC. CONSTITUCION:	07/08/1992
FEC. INSCRIPCION:	11/01/1994	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	19/05/2014
ACTIVIDAD ECONOMICA PRINCIPAL:			
ACTIVIDADES REALIZADAS POR MUNICIPIOS			
DOMICILIO TRIBUTARIO:			
Provincia: COTOPAXI Cantón: SIGCHOS Parroquia: SIGCHOS Barrio: CENTRO Calle: RODRIGO ITURRALDE Número: S/N Intersección: PASAJE 14 DE NOVIEMBRE Referencia ubicación: FRENTE AL CAMAL MUNICIPAL Telefono Trabajo: 032714174 Fax: 032714174 Telefono Trabajo: 032714242 Email: municipiosigchos@yahoo.es			
DOMICILIO ESPECIAL:			
OBLIGACIONES TRIBUTARIAS:			
* ANEXO RELACION DEPENDENCIA			
* ANEXO TRANSACCIONAL SIMPLIFICADO			
* DECLARACIÓN DE RETENCIONES EN LA FUENTE			
* DECLARACIÓN MENSUAL DE IVA			
# DE ESTABLECIMIENTOS REGISTRADOS:	del 001 al 003	ABIERTOS:	2
JURISDICCION:	REGIONAL CENTRO COTOPAXI	CERRADOS:	1
			
FIRMA DEL CONTRIBUYENTE		SERVICIO DE RENTAS INTERNAS	
Declaro que los datos contenidos en este documento son exactos y verdaderos, por lo que asumo la responsabilidad legal que de ella se deriven (Art. 97 Código Tributario, Art. 9 Ley del RUC y Art. 9 Reglamento para la Aplicación de la Ley del RUC).			
Usuario:	EFGQ050612	Lugar de emisión:	QUITO/PAEZ N22-57 Y
		Fecha y hora:	19/05/2014 09:39:39

REGISTRO UNICO DE CONTRIBUYENTES SOCIEDADES



NUMERO RUC: 0560001190001
RAZON SOCIAL: GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE SIGCHOS

ESTABLECIMIENTOS REGISTRADOS:

No. ESTABLECIMIENTO: 001 **ESTADO** ABIERTO **MATRIZ** **FEC. INICIO ACT.** 07/08/1992

NOMBRE COMERCIAL: **FEC. CIERRE:**

ACTIVIDADES ECONÓMICAS: **FEC. REINICIO:**

ACTIVIDADES REALIZADAS POR MUNICIPIOS

DIRECCIÓN ESTABLECIMIENTO:

Provincia: COTOPAXI Cantón: SIGCHOS Parroquia: SIGCHOS Barrio: CENTRO Calle: RODRIGO ITURRALDE Número: S/N
Intersección: PASAJE 14 DE NOVIEMBRE Referencia: FRENTE AL CAMAL MUNICIPAL Telefono Trabajo: 032714174 Fax:
032714174 Telefono Trabajo: 032714242 Email: municipiosigchos@yahoo.es

No. ESTABLECIMIENTO: 003 **ESTADO** ABIERTO **LOCAL COMERCIAL** **FEC. INICIO ACT.** 02/09/2011

NOMBRE COMERCIAL: **FEC. CIERRE:**

ACTIVIDADES ECONÓMICAS: **FEC. REINICIO:**

ACTIVIDADES REALIZADAS POR REGISTRO DE LA PROPIEDAD

DIRECCIÓN ESTABLECIMIENTO:

Provincia: COTOPAXI Cantón: SIGCHOS Parroquia: SIGCHOS Barrio: CENTRO Calle: RODRIGO ITURRALDE Número: S/N
Intersección: PASAJE 14 DE NOVIEMBRE Referencia: FRENTE AL CAMAL MUNICIPAL Edificio: MUNICIPIO DE SIGCHOS
Telefono Trabajo: 032714444 Telefono Trabajo: 032714242 Telefono Trabajo: 032714174 Email: municipiosigchos@yahoo.es

No. ESTABLECIMIENTO: 002 **ESTADO** CERRADO **OFICINA** **FEC. INICIO ACT.** 29/10/2008

NOMBRE COMERCIAL: PATRONATO MUNICIPAL DE AMPARO SOCIAL SIGCHOS **FEC. CIERRE:** 05/02/2013

ACTIVIDADES ECONÓMICAS: **FEC. REINICIO:**

ACTIVIDADES DE ASISTENCIA SOCIAL PRESTADAS POR ASILOS
ACTIVIDADES DE SERVICIO SOCIAL

DIRECCIÓN ESTABLECIMIENTO:

Provincia: COTOPAXI Cantón: SIGCHOS Parroquia: SIGCHOS Barrio: CENTRO Calle: PASAJE 14 DE NOVIEMBRE Número: S/N
Intersección: RODRIGO ITURRALDE Referencia: A DOS CUADRAS DEL MUNICIPIO Telefono Trabajo: 032714174 Fax: 032714242


FIRMA DEL CONTRIBUYENTE



Declaro que los datos contenidos en este documento son exactos y verdaderos, por lo que asumo la responsabilidad legal que de ella se derivan (Art. 97 Código Tributario, Art. 9 Ley del RUC y Art. 9 Reglamento para la Aplicación de la Ley del RUC).

Usuario: EFGQ050612 **Lugar de emisión:** QUITO/PAEZ N22-57 Y **Fecha y hora:** 19/05/2014 09:39:39

ANEXO 3 Reglamento Interno de Trabajo "I Municipio de Sigchos"



REPUBLICA DEL ECUADOR

Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos
Dirección General del Trabajo

Nº 058 DGT

Dr. Cristóbal León A.
DIRECTOR GENERAL DEL TRABAJO

VISTO el Reglamento Interno de Trabajo del "I. MUNICIPIO DE SIGCHOS", con domicilio en la ciudad de Sigchos, cantón Sigchos, provincia de Cotopaxi; y,

EN USO de la facultad contenida en el Art. 63 del Código del Trabajo;

ACUERDA:

Art. 1.- Aprobar el Reglamento Interno de Trabajo del "I. MUNICIPIO DE SIGCHOS", sin modificación alguna.

Art. 2.- Si las faltas cometidas por los trabajadores, se hallaren comprendidas dentro de los numerales del Art. 171 del Código Laboral, el Inspector del Trabajo apreciando con sano criterio la gravedad de las mismas; resolverá lo procedente.

Art. 3.- Quedan incorporadas al presente Reglamento Interno de Trabajo todas las disposiciones contenidas en el Código Laboral, las que prevalecerán en todo caso, así como las disposiciones del Contrato Colectivo, si lo hubiere.

REGISTRESE EN EL DEPARTAMENTO DE ORGANIZACIONES LABORALES.-COMUNIQUESE.

Quito, a 5 AGO '97

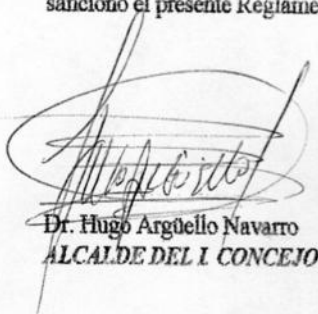
Dr. Cristóbal León A.

DIRECTOR GENERAL DEL TRABAJO

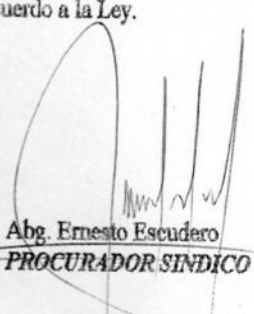
MG/v.c.



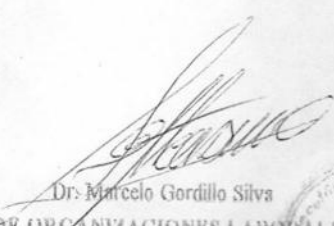
De conformidad con lo dispuesto en el Art. 129 de la Ley de Régimen Municipal vigente, sanciono el presente Reglamento Interno y procédase de acuerdo a la Ley.


Dr. Hugo Argüello Navarro
ALCALDE DEL I CONCEJO




Abg. Ernesto Escudero
PROCURADOR SINDICO

MINISTERIO DE TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS.- DIRECCION GENERAL DEL TRABAJO.-
DEPARTAMENTO DE ORGANIZACIONES LABORALES.- Quito, a cinco de agosto de mil novecientos
noventa y siete.- CERTIFICO: Que, el Reglamento Interno de Trabajo del "MUNICIPIO DE SIGCHOS", con
domicilio en Sigchos, cantón Sigchos, provincia de Cotopaxi; aprobado mediante Acuerdo N° 058 DGT, de esta
fecha, sin modificación alguna; fue inscrito en el Registro Correspondiente, Folio 08, con el Número 9-171


Dr. Marcelo Gordillo Silva
JEFE DE ORGANIZACIONES LABORALES (E)



V. Calahorrano

ANEXO 4 Código de ética del GADCS



CÓDIGO DE ÉTICA GAD MUNICIPAL DE SIGCHOS

ORDENANZA No 017

EL CONCEJO MUNICIPAL DEL CANTÓN SIGCHOS

Considerando:

Que, La Constitución de la República dispone en el artículo 227, que "La administración pública constituye un servicio a la colectividad que se rige por los principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación";

Que, Las normas de control interno para las entidades, organismos del sector público y personas jurídicas de derecho privado que dispongan de recursos públicos, expedidas por la Contraloría General del estado mediante Acuerdo No. 039-CG publicado en el Registro Oficial No. 87 de 14 de diciembre del 2009, disponen en la Norma No. 200-01. Integridad y valores éticos.- "La integridad y los valores éticos son elementos esenciales del ambiente de control, la administración, monitoreo de los otros componentes del control interno. La máxima autoridad y los directivos, establecerán los principios y valores éticos, como parte de la cultura organizacional para que perduren frente a los cambios de las personas de libre remoción; estos valores rigen la conducta de su personal, orientando su integridad y compromiso hacia la organización. La máxima autoridad de cada entidad emitirá formalmente las normas propias del código de ética, para contribuir al buen uso de los recursos públicos y al combate de la corrupción...";

Que, La Ley Orgánica del Servicio Público, publicada en el Registro Oficial No. 294 del 06 de octubre de 2010, establece en su artículo 1.- "Principios: La presente Ley se sustenta en los principios de: calidad, calidez, competitividad, continuidad, descentralización, desconcentración, eficacia, eficiencia, equidad, igualdad, jerarquía, lealtad, oportunidad, participación, racionalidad, responsabilidad, solidaridad, transparencia, unicidad y universalidad que promuevan la interculturalidad, igualdad y la no discriminación". También prescribe en el artículo 2.- Objetivo: "El servicio público y carrera administrativa, tiene por objeto, propender al desarrollo profesional, técnico y mejoramiento, eficiencia, eficacia, calidad, productividad del Estado y de sus instituciones, mediante la conformación, el funcionamiento y desarrollo de un sistema de gestión del talento humano, sustentado en la igualdad de derechos, oportunidades y la no discriminación".



CÓDIGO DE ÉTICA GAD MUNICIPAL DE SIGCHOS

Principios Éticos Del Servidor Público Municipal

Art.8. Para los efectos de la aplicación de este Código, son principios rectores de los deberes y conductas de los Servidores Públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Sigchos, respecto a los valores éticos que han de regir la Administración Municipal:

- ✚ Honestidad;
- ✚ Bien Común;
- ✚ Integridad;
- ✚ Honradez;
- ✚ Imparcialidad;
- ✚ Justicia;
- ✚ Transparencia;
- ✚ Rendición de Cuentas;
- ✚ Entorno Cultural y Ecológico;
- ✚ Generosidad;
- ✚ Igualdad;
- ✚ Respeto;
- ✚ Liderazgo;
- ✚ Eficacia;
- ✚ Eficiencia;
- ✚ Responsabilidad;
- ✚ Puntualidad;
- ✚ Tolerancia;
- ✚ Solidaridad;
- ✚ Compromiso con la institución; y,
- ✚ Lealtad.

Art.9. El ejercicio de la Administración Pública de cualquier Servidor Público propenderá a la combinación óptima de estos principios, debiendo tener prioridad los siguientes:

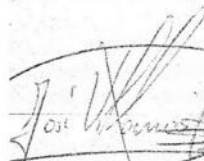
HONESTIDAD

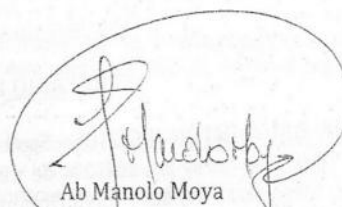
La honestidad exige actuar teniendo en cuenta siempre que los fines públicos excluyen cualquier comportamiento en desmedro del interés colectivo, destinado de alguna manera al provecho personal o grupal de los servidores públicos o de un tercero cualquiera que éste sea, o buscarlo u obtenerlo por sí mismo o por interpuesta persona.



CÓDIGO DE ÉTICA
GAD MUNICIPAL DE SIGCHOS

Dado en la sala de sesiones del concejo Municipal de Sigchos, a los 25 días del mes de Junio de 2012.


Ing. José Villamarín N.
ALCALDE DE SIGCHOS


Ab Manolo Moya
SECRETARIO DEL CONCEJO

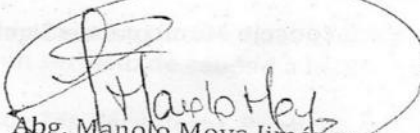
CERTIFICADO DE DISCUSIÓN.- Certifico: Que la ordenanza que establece el Código de Ética aplicable, para los servidores públicos y trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Sigchos, fue discutida y aprobada por el Concejo Municipal del Cantón Sigchos, en sesiones Ordinarias del 14 de Junio y 25 de Junio de dos mil doce.


Abg. Manolo Moya Jiménez
SECRETARIO DEL CONCEJO

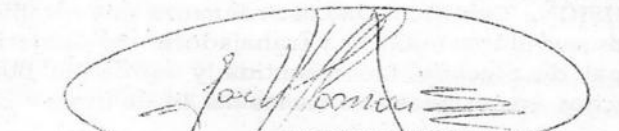
SECRETARIA GENERAL DEL CONCEJO MUNICIPAL DEL CANTÓN SIGCHOS.- Sigchos a los veinte y siete días del mes de Junio de dos mil doce, las diez horas.-
VISTOS: De conformidad con el Art. 322, inciso 5to, y del Código Orgánico de Organización Territorial Autonomía y Descentralización, se remite en tres ejemplares la presente Ordenanza que establece el Código de Ética aplicable, para los servidores públicos y trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Sigchos, ante el señor Alcalde, para su sanción y promulgación.- **Cúmplase.**



CÓDIGO DE ÉTICA
GAD MUNICIPAL DE SIGCHOS


Abg. Manolo Moya Jiménez
SECRETARIO DEL CONCEJO

ALCALDÍA DEL CANTÓN SIGCHOS.- Sigchos, a los veinte y nueve días del mes de Junio de dos mil doce, las 15H00, de conformidad con lo que establece el Art. 322, inciso 5to, y Art 324, del Código Orgánico de Organización Territorial Autonomía y Descentralización, habiéndose observado el trámite legal y por cuanto la presente Ordenanza, está de acuerdo con la Constitución y las Leyes de la República, esta Autoridad **SANCIONA**, en consecuencia la Ordenanza que establece el Código de Ética aplicable, para los servidores públicos y trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Sigchos, entrará en vigencia a partir de su promulgación.


Ing. José Villamarín N.
ALCALDE DE SIGCHOS



Proveyó y firmó la presente Ordenanza, que establece el Código de Ética aplicable, para los servidores públicos y trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Sigchos, el veinte y nueve de Junio de dos mil doce.

LO CERTIFICO.-


Abg. Manolo Moya Jiménez
SECRETARIO DEL CONCEJO

ANEXO 3 Reglamento Interno que regula la Administración de los Servidores Públicos del GADMCS.



REPUBLICA DEL ECUADOR

Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos
Dirección General del Trabajo

Nº 058 DGT

Dr. Cristóbal León A.
DIRECTOR GENERAL DEL TRABAJO

VISTO el Reglamento Interno de Trabajo del "**I. MUNICIPIO DE SIGCHOS**", con domicilio en la ciudad de Sigchos, cantón Sigchos, provincia de Cotopaxi; y,

EN USO de la facultad contenida en el Art. 63 del Código del Trabajo;

ACUERDA:

Art. 1.- Aprobar el Reglamento Interno de Trabajo del "**I. MUNICIPIO DE SIGCHOS**", sin modificación alguna.

Art. 2.- Si las faltas cometidas por los trabajadores, se hallaren comprendidas dentro de los numerales del Art. 171 del Código Laboral, el Inspector del Trabajo apreciando con sano criterio la gravedad de las mismas; resolverá lo procedente.

Art. 3.- Quedan incorporadas al presente Reglamento Interno de Trabajo todas las disposiciones contenidas en el Código Laboral, las que prevalecerán en todo caso, así como las disposiciones del Contrato Colectivo, si lo hubiere.

REGISTRESE EN EL DEPARTAMENTO DE ORGANIZACIONES LABORALES.-COMUNIQUESE.

Quito, a 5 AGO 1997

Dr. Cristóbal León A.
DIRECTOR GENERAL DEL TRABAJO

MG/v.c.





GAD Municipal de Sigchos

SIGCHOS – COTOPAXI

RESOLUCIÓN No 062-2012-SO

El Concejo Municipal de Sigchos, reunido en sesión efectuada el día Miércoles 22 de Agosto de 2012.

3ER. PUNTO DEL ORDEN DEL DIA.- Conocimiento, análisis y resolución del oficio No 036-2012- GADES-TH, de fecha 25 de junio de 2012, emitido por el Ing. Danilo Navarro Gómez, jefe de talento humano del GADMS, al mismo que adjunta el proyecto de Reglamento Interno, que de acuerdo al art 79 del reglamento a la ley orgánica del servicio público determina la necesidad de expedir el reglamento interno de la administración de talento humano.

RESUELVE

APROBAR EN PRIMER Y UNICO DEBATE EL REGLAMENTO INTERNO QUE REGULA LA ADMINISTRACIÓN DE LAS SERVIDORAS Y SERVIDORES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE SIGCHOS

Notifiquese.

Lic Lorena Bonilla
SECRETARIO GENERAL (E)



Sigchos, 24 de Agosto de 2012



**GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
MUNICIPAL DE SIGCHOS**

Reglamento No. 02-12-SG-GADMS

CAPITULO VII

DEL RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DEL PERSONAL

Artículo 45.- Para regular el ingreso al GAD Municipal de Sigchos, se aplicará lo establecido en el Sistema de Reclutamiento y Selección de Personal emitido por el Ministerio de Relaciones Laborales, tendiente a normar el proceso para cubrir las vacantes existentes en la Institución.

Para cuyo efecto se aplicarán normas, políticas, métodos y procedimientos, tendientes a evaluar competitivamente la idoneidad de los aspirantes que reúnen los requisitos mínimos establecidos para el puesto a ser ocupado.

CAPITULO VIII

DE LA FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

Artículo 46.- La capacitación o adiestramiento es un derecho de los servidores municipales, y se define como el proceso sistemático y permanente orientado a la obtención o actualización de conocimientos, al desarrollo de las habilidades y al cambio de actitudes y comportamiento tendiente a elevar los niveles de eficacia en el desempeño de las funciones públicas.

Artículo 47.- La capacitación de los servidores municipales se desarrollará con sujeción a las políticas y objetivos y funciones establecidas por la institución municipal acorde a los cursos, seminarios y talleres que promuevan: AME, SECAP, CONTRALORIA GENERAL DEL ESTADO, INSTITUTO DE ALTOS ESTUDIOS NACIONALES y otras entidades que brinden capacitación a nivel nacional.

Artículo 48.- El servidor municipal que participe en eventos de capacitación, estará obligado a presentar periódicamente a la Autoridad Nominadora o cuando la Jefatura de Talento Humano lo requiera durante el curso, los informes y certificados que acrediten su aprovechamiento, los mismos que, de no ser satisfactorios, ocasionarán la suspensión del permiso o licencia, y dicho gasto será descontado de la remuneración básica unificada del servidor público.

CAPITULO IX

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Artículo 49.- Consiste en la evaluación continua de la gestión de talento humano, fundamentada en la programación institucional y los resultados alcanzados de conformidad con los parámetros que el Ministerio de Relaciones Laborales emita para el efecto, cuyas metas deberán ser conocidas previamente por la o el servidor público municipal.

Artículo 50.- Serán evaluados todos los servidores sujetos al presente Reglamento, incluidos Directores Departamentales, los mismos que serán evaluados por la Máxima Autoridad Administrativa.



**GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
MUNICIPAL DE SIGCHOS**

Reglamento No. 02-12-SG-GADMS



Lcda. Lorena Bonilla

SECRETARIA DEL CONCEJO (E)



ALCALDÍA DEL CANTÓN SIGCHOS.- Sigchos, a los veinte y cuatro días del mes de Agosto de dos mil doce, las 16H00, de conformidad con lo que establece el Art. 322, inciso 5to, y Art 324, del Código Orgánico de Organización Territorial Autonomía y Descentralización, habiéndose observado el trámite legal y por cuanto el presente Reglamento, está de acuerdo con la Constitución y las Leyes de la República, esta Autoridad **SANCIONA**, en consecuencia el Reglamento interno que regula la administración de las servidoras y servidores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Sigchos, entrará en vigencia a partir de su promulgación.



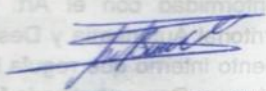
Ing. José Villamarín N.

ALCALDE DE SIGCHOS



Proveyó y firmó el presente Reglamento interno que regula la administración de las servidoras y servidores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Sigchos, el Ing. José Villamarín, Alcalde del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Sigchos, el veinte y cuatro de Agosto de dos mil doce.

LO CERTIFICO.-



Lcda. Lorena Bonilla

SECRETARIA DEL CONCEJO (E)

