



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

Proyecto de Investigación previo a la
obtención del título de Ingeniero en
Contabilidad y Auditoría.

Título del Proyecto de Investigación:

“AUDITORÍA ADMINISTRATIVA AL ÁREA DE TALENTO HUMANO
DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL
DE LA GUAYAS, AÑO 2014”

Autora:

Iza Molina Silvia Patricia

Directora Del Proyecto de investigación:

Ing. Quinaluisa Morán Nancy Vanessa, MSc

Quevedo – Ecuador

2016

Declaración de Autoría y Cesión de Derechos

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

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

Iza Molina Silvia Patricia

C.C # 120553757-2

Certificación de Culminación del Proyecto de Investigación

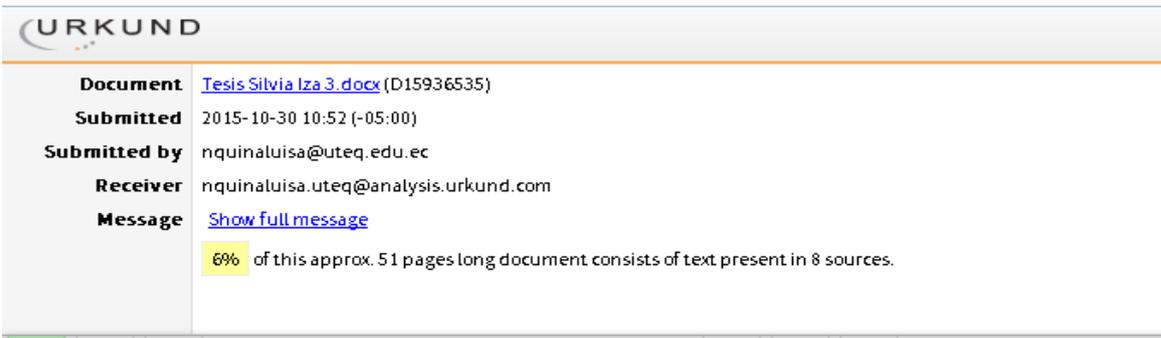
La suscrita, **Ing. Quinaluisa Morán Nancy Vanessa, MSc**, docente de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo, certifica que la estudiante, Srta. Iza Molina Silvia Patricia, realizó el proyecto de investigación de grado titulado **“AUDITORÍA ADMINISTRATIVA AL ÁREA DE TALENTO HUMANO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL DE LA GUAYAS, AÑO 2014”** previo a la obtención del título de Ingeniera en Contabilidad y Auditoría (C.P.A), bajo mi dirección, habiendo cumplido con las disposiciones reglamentarias establecidas para el efecto.

ING. QUINALUISA MORÁN NANCY VANESSA, MSc
DIRECTORA DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Certificado del Reporte de la Herramienta de Prevención de Coincidencia y/o Plagio Académico.

Fecha: 30 de octubre del 2015.

Adjunto al presente sírvase encontrar el documento final del Proyecto de Investigación titulado: “AUDITORÍA ADMINISTRATIVA AL ÁREA DE TALENTO HUMANO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL DE LA GUAYAS, AÑO 2014”, elaborado por la señorita **Iza Molina Silvia Patricia**, previo a la obtención del título de **INGENIERO EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA**, que fue elaborado bajo mi dirección según lo asignado en la Resolución segunda de fecha 26 de junio del 2015 el mismo que cumple con los componentes que exige el Reglamento General de Grados y Títulos de la de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo e incluye el informe de URKUND, el cual reporta un nivel de originalidad del 94% y el 6% de similitud, lo cual respalda la aceptación del trabajo investigativo realizado.



URKUND	
Document	Tesis Silvia Iza 3.docx (D15936535)
Submitted	2015-10-30 10:52 (-05:00)
Submitted by	nquinaluisa@uteq.edu.ec
Receiver	nquinaluisa.uteq@analysis.orkund.com
Message	Show full message
	6% of this approx. 51 pages long document consists of text present in 8 sources.

Atentamente,

Ing. Vanessa Quinaluisa Morán, MSc.
DIRECTORA DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN



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

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Título:

“AUDITORÍA ADMINISTRATIVA AL ÁREA DE TALENTO HUMANO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL DE LA GUAYAS, AÑO 2014”

Presentado al Consejo Académico de la Facultad de Ciencia Empresariales como requisito previo a la obtención del título de Ingeniero en Contabilidad y Auditoría

Aprobado por:

Ing. Flor Janet Franco Cedeño, MSc.
PRESIDENTE DEL TRIBUNAL

Lcdo. Wilson Cerezo Segovia, MSc.
MIEMBRO DEL TRIBUNAL

Lcda. Karina Patricia Arévalo Briones, MSc.
MIEMBRO DEL TRIBUNAL

2016

Agradecimiento

Agradezco a Dios porque ha estado conmigo en cada momento de mi vida, y me ha ayudado y permitido realizar hasta este momento todos mis logros.

A la Universidad Técnica Estatal de Quevedo, Facultad de Ciencias Empresariales, Carrera de Ingeniería en Contabilidad y Auditoría, porque abrió sus puertas acogéndome como una estudiante más, y formándome como una profesional competente.

A mis padres que siempre han estado apoyándome para convertirme en lo que soy ahora, es gracias a ellos, y por su apoyo incondicional.

Dedicatoria

Dedico este proyecto de tesis a Dios porque ha estado conmigo a cada paso que doy, cuidándome y dándome fortaleza para continuar, a pesar de los obstáculos más grandes que se me presentaron

A mis padres, quienes a lo largo de mi vida han velado por mi bienestar y educación siendo mi apoyo en todo momento, depositando su entera confianza en cada reto que se me presentaba sin dudar ni un solo momento en mi inteligencia y capacidad.

Los resultados de este proyecto, están dedicados a todas aquellas personas que, de alguna forma son parte de su culminación y es gracias a ellos que soy lo que soy ahora, los amo con mi vida y eternamente les voy a estar agradecida.

Iza Molina Silvia Patricia

Resumen y Palabras Claves

La investigación se realizó en el Gobierno Autónomo Descentralizado GAD Parroquia Rural del Cantón El Empalme, está ubicada en el Norte de la Provincia del Guayas, República del Ecuador, América del Sur. La parroquia Guayas está situada a 11 Km. de la cabecera Cantonal El Empalme, es una importante zona agrícola, ganadera, con significativos remanentes de bosques nativos, relevantes paisajes escénicos; cuyo objetivo general es: Realizar la Auditoría Administrativa al Área de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de La Guayas para determinar el nivel de control existente en esta área y proponer alternativas de mejora. Los métodos de investigación empleados en la Auditoría Administrativa es el inductivo, deductivo, científico, analítico, sintético, descriptivo, también se empleó los tipos de investigación documental y de campo; las técnicas primordiales que ayudaron a cumplir con los resultados fueron la observación, entrevista y encuesta. Se utilizó el formato establecido para una auditoría, constando de cuatro fases establecidas: Estudio Preliminar, Planificación, Ejecución e Informe de Auditoría; también se especificó las siguientes conclusiones: Se identificó que las políticas que mantiene el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de La Guayas va acorde al nivel de cumplimiento que dispone el COOTAD; Ley Orgánica de Régimen Municipal; Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado; Ley Orgánica del Servidor Público; Una vez analizado la situación actual del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de La Guayas se pudo determinar que las funciones que mantiene en el Área de Talento Humanos cumplen al 100% con lo dispuesto por el ente municipal; Aplicados los diferentes indicadores de eficiencia, eficacia, efectividad, economía, y excelencia se comprobó lo siguiente: La ética trata acerca de decidir si una acción es buena o mala, una vez aplicado el indicador de cumplimiento se demuestra que el **67%** de los servidores públicos cumplen con las normativas de conducta ética aplicada en cada departamento mientras que el **33%** de los servidores públicos no lo aplican por lo que se da incumplimiento; aplicando el indicador de cumplimiento se detectó la inexistencia de un plan de capacitación del **0%**; con relación al presupuesto asignado obteniendo un **33%** de incumplimiento con relación a las metas programadas, y un **2%** de eficacia sobre el presupuesto asignado al GAD Municipal parroquial de La Guayas; el indicador de ética programática se calculó la relación determinada entre las metas alcanzadas y los recursos ejercidos para determinar el cumplimiento de los objetivos y metas programadas con el mínimo de recursos disponibles obteniendo el **68%**, El incumplimiento en los procesos de documentación en el GAD Parroquial de La Guayas repercute en un 86%.

Palabras clave: Auditoría Administrativa, Talento Humano, Auditoría Gubernamental, Gestión.

Abstract and Keywords

The research was conducted in the Autonomous Government GAD Decentralized Rural Parish of El Empalme Canton is located in the north of the province of Guayas, Republic of Ecuador, South America. The Guayas parish is situated 11 km from the regional town El Empalme, it is an important agricultural, livestock area, significant remnants of native forests, important scenic landscapes; whose overall objective is to Perform Audit Administrative Area Talent Decentralized Autonomous Government of the Guayas parish to determine the level of control in this area and propose alternatives for improvement. The research methods used in the Management Audit is inductive, deductive, scientific, analytical, synthetic and descriptive types of documentary and field research was also used; the primary techniques that helped to meet the results were observation, interview and survey. the format established for an audit was used, consisting of four fixed stages: Preliminary Study, Planning, Implementation and Audit Report; the conclusions of which are also specified: It was identified that the policies Decentralized Autonomous Government maintains Parish The Guayas is consistent at the level of compliance available to the COOTAD; Organic Law of Municipalities; Organic Law of the Comptroller General; Organic Law for Public Servants; Having analyzed the current situation of the Autonomous Government of the Guayas parish Decentralized it was determined that the functions that you keep in the Area of Human Talent 100% compliance with the provisions of the municipal entity; Applied different indicators of efficiency, effectiveness, economy, and excellence the following was found: Ethics is about deciding whether an action is good or bad, after applying the performance indicator shows that 67% of servers Public comply with regulations of ethical conduct applied in each department while 33% of public servants do not apply what is given default; applying the performance indicator the lack of a training plan 0% was detected; in relation to the budget allocated to obtain a 33% non-compliance in relation to the goals set, and 2% efficiency on the budget allocated to the parish of La Guayas Municipal GAD; ethics program indicator determined relationship between the goals achieved and resources exercised to determine compliance with the objectives and goals set with the minimum of resources obtaining 68% , Failure to documentation processes in GAD was calculated Parish The impact of Guayas 86%.

Tabla de contenido

Declaración de Autoría y Cesión de Derechos.....	ii
Certificación de Culminación del Proyecto de Investigación	iii
Certificado del Reporte de la Herramienta de Prevención de Coincidencia y/o Plagio Académico.....	iv
Agradecimiento.....	vi
Dedicatoria	vii
Resumen y Palabras Claves.....	viii
Abstract and Keyword	ix
Tabla de contenido.....	x
Índice Cuadros.....	xiv
Índice de Figuras.....	xv
Índice de Anexos	xvi
Código Dublin	xvii
Introducción.....	1
CAPÍTULO I.....	3
CONTEXTUALIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	3
1.1. Problema de Investigación.....	4
1.1.1. Planteamiento del Problema	4
1.1.1.1. Diagnóstico	4
1.1.1.2. Pronóstico	5
1.1.2. Formulación del Problema.....	5
1.1.3. Sistematización del problema	5
1.2. Objetivos.....	6
1.2.1. Objetivo General	6
1.2.2. Objetivos Específicos	6
1.3. Justificación	6
CAPÍTULO II.....	8
FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DE LA INVESTIGACIÓN	8
2.1. Marco Conceptual	9
2.1.1. Auditoría Administrativa.....	9

2.1.2. Talento Humano.....	9
2.1.3. Auditoría Gubernamental	10
2.1.4. Gestión.....	11
2.1.5. Auditoría.....	12
2.1.6. Control Administrativo.....	12
2.1.7. Evaluación	13
2.1.8. Objetividad.....	13
2.1.8. Control Interno.....	14
2.1.9. Pruebas de Cumplimiento.....	15
2.1.10. Planeamiento.....	15
2.1.11. Planificación	16
2.1.12. Evaluación del Desempeño.....	17
2.1.13. Evaluación de Riesgos.....	17
2.1.14. Hallazgos de Auditoría	18
2.2. Marco Referencial.....	19
2.2.1. La Empresa	19
2.2.2. Auditoría Administrativa.....	19
2.2.2.1. Circunstancias en la Auditoría Administrativa	20
2.2.2.2. Por qué la Auditoría Administrativa	20
2.2.2.3. Alcance de la Auditoría Administrativa	21
2.2.2.3.1. Actividad Administrativa.....	21
2.2.2.3.2. Evaluación del Desempeño.....	21
2.2.2.4. Planeación de una Auditoría Administrativa	21
2.2.2.5. Naturaleza de la Auditoría Administrativa	22
2.2.2.6. Objetivo de la Auditoría Administrativa	24
2.2.2.7. Campo de Aplicación de la Auditoría Administrativa	26
2.2.2.7.1. Sector Público	26
2.2.2.7.2. Sector Privado	28
2.2.2.8. Proceso de la Auditoría Administrativa.....	28
2.2.2.8.1. FASE I: Antecedente o Preliminar	28
2.2.2.8.2. FASE II: Control Interno	29
2.2.2.8.3. FASE III: Examen Detallado de las Áreas Críticas.....	32
2.2.2.8.4. FASE IV: Comunicación de Resultados.....	34

2.2.3. COSO I	35
2.2.3.1. Ambiente de Control	35
2.2.3.2. Evaluación del Riesgo	36
2.2.3.3. Actividades de Control	36
2.2.3.4. Información y Comunicación.....	36
2.2.3.5. Supervisión y Seguimiento	37
2.2.4. Funciones de la Administración de Talento Humano	37
2.2.5. Dotación del Personal.....	38
2.2.6. El Desarrollo del Talento Humano.....	38
2.3. Constitución de la República del Ecuador, arts. 270	38
2.4. Capítulo III Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal	39
2.4.1. Título V Descentralización y Sistema Nacional de Competencias.....	39
2.4.2. Título VI Recursos Financieros de los Gobiernos Autónomos Descentralizados .	40
2.5. Normas de Auditoría Generalmente Aceptadas (NAGAS).....	40
2.6. Normas Técnicas de Control Interno COSO I.....	42
CAPÍTULO III	46
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	46
3.1. Localización.....	46
3.2. Tipo de Investigación	46
3.2.1. Investigación de Campo	46
3.2.2. Investigación bibliográfica	47
3.3. Métodos de investigación	47
3.3.1. Analítico	47
3.3.2. Descriptivo.....	47
3.3.3. Deductivo.....	47
3.3.5. Dialéctico	48
3.4. Fuentes de recopilación de información.....	48
3.4.1. Primarias	48
3.4.2. Secundarias	48
3.5. Diseño de la investigación.....	48
3.5.1. No Experimental	48
3.5.2. Creación de la Firma Auditora Ficticia	49
3.6. Instrumentos de investigación	49

3.6.1. Entrevista	49
3.6.2. Encuesta.....	49
3.7. Tratamiento de los datos.....	49
3.8. Recursos Humanos y Materiales.....	50
CAPÍTULO IV	51
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	51
4.1. Resultados.....	52
4.1.1. Índice de los papeles de trabajo	52
4.1.2. Analizar las políticas reguladoras del GAD parroquial de la Guayas para determinar el nivel cumplimiento.....	68
4.1.3. Evaluar la situación actual del GAD parroquial de la Guayas al Área de Talento Humano e identificar las funciones principales.	76
4.1.4. Identificar los controles existentes para la regularización de las áreas del GAD parroquial de la Guayas.....	96
4.1.5. Informe de Auditoría Administrativa a la Área de Talento Humano.....	127
4.2. Discusión	133
CAPÍTULO V.....	137
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	137
5.1. Conclusiones	137
5.2. Recomendaciones.....	138
CAPÍTULO VI	140
BIBLIOGRAFÍA	140
6.1. Bibliografía.....	140
CAPÍTULO VII.....	147
ANEXOS.....	147

Índice Cuadros

Cuadros	Pág.
1. Talento Humano y Materiales.....	50
2. Recursos Materiales.	66
3. Género	85
4. Personal suficiente	86
5. El ambiente laboral le permite laborar con entusiasmo	87
6. Actividades de capacitación	88
7. Ambiente de seguridad	89
8. Exceso de trabajo	90
9. Plan de impulsos y promociones.....	91
10. Sistema de clasificación.....	92
11. Cumplen con los requisitos.....	93
12. Cargos más importantes dentro del GAD.....	94
13. Periodo de evaluación.....	95

Índice de Figuras

Figuras	Pág.
1. Factores que abarca la revisión de la auditoría administrativa	19
2. Identificación de género	85
3. Cumplimiento de actividades.....	86
4. Clima Laboral	87
5. Programa de capacitación.....	88
6. Seguridad Laboral	89
7. Carga Laboral.....	90
8. Impulsos y promociones.....	91
9. Clasificación de puestos	92
10. Perfil profesional.....	93
11. Experiencia profesional	94
12. Evaluación del desempeño	95

Índice de Anexos

Anexos	Pág.
1 Solicitud a la empresa.....	146
2 Certificado de culminación del proyecto.....	147
3 Fotos en la empresa	148

Código Dublin

Título:	“Auditoría Administrativa al Área de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de La Guayas, año 2014”			
Autor:	Iza Molina Silva Patricia			
Palabras clave:	Auditoría Administrativa	Talento Humano	Auditoría Gubernamental	Gestión
Editorial	Quevedo UTEQ 2015			
Resumen	<p>La investigación se realizó en el Gobierno Autónomo Descentralizado GAD Parroquia Rural del Cantón El Empalme, está ubicada en el Norte de la Provincia del Guayas, República del Ecuador, América del Sur. La parroquia Guayas está situada a 11 Km. de la cabecera Cantonal El Empalme, es una importante zona agrícola, ganadera, con significativos remanentes de bosques nativos, relevantes paisajes escénicos; cuyo objetivo general es: Realizar la auditoría administrativa al Área de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de La Guayas para determinar el nivel de control existente en esta área y proponer alternativas de mejora. Los métodos de investigación empleados en la Auditoría Administrativa realizado es el inductivo, deductivo, científico, analítico, sintético, descriptivo, también se empleó los tipos de investigación documental y de campo; las técnicas primordiales que ayudaron a cumplir con los resultados fueron la observación, entrevista y encuesta. Se utilizó el formato establecido para una auditoría, constando de cuatro fases establecidas: Estudio preliminar. Planificación, Ejecución e Informe de Auditoría</p> <p>Abstract: The research was conducted in the Autonomous Government GAD Decentralized Rural Parish of El Empalme Canton is located in the north of the province of Guayas, Republic of Ecuador, South America. The Guayas parish is situated 11 km from the regional town El Empalme, it is an important agricultural, livestock area, significant remnants of native forests, important scenic landscapes.; whose overall objective is to: Perform administrative audit Talent Area Decentralized Autonomous Government of the Guayas parish to determine the level of control in this area and propose alternatives for improvement. The research methods used in the Management Audit is made inductive, deductive, scientific, analytical, synthetic and descriptive types of documentary and field research was also used; the primary techniques that helped to meet the results were observation, interview and survey. Preliminary study: the format established for an audit, established comprising four phases was used. Planning, Implementation and Audit Report</p>			
Descripción	137 hojas: dimensiones, 30 x 22 cm			
URI:				

Introducción

La Auditoría de Gestión a nivel mundial, pasa a ser hoy un elemento vital para la gerencia de las empresas, ya que motivados con las exigencias sociales y de la tecnología les permite a los ejecutivos conocer los problemas económicos, sociales y ecológicos que se presentan dentro de estas, permitiéndole obtener en el mediano plazo mejores resultados y alcanzar las metas propuestas.

En el Ecuador la auditoría por su gran trascendencia es de gran utilidad para las empresas, por cuanto la gerencia sin la práctica de ésta no tiene plena seguridad de que los datos sean realmente verdaderos y confiables. Es la auditoría que define con bastante razonabilidad, la situación real de la empresa.

En consideración de los lectores, es un trabajo relacionado con una Auditoría Administrativa al Área de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado parroquial de la Guayas año 2014, el mismo que apporto alternativa de solución a las desviaciones detectadas durante la investigación, cuyo producto fundamental se dio en emitir un informe final. Además de revisar la información concerniente al departamento de talento humano.

La investigación realizada es un trabajo eminentemente profesional, que lo constituye la práctica del mismo y además es de carácter teórico, como son definiciones claras, conceptos, narraciones y descripciones de los elementos más importantes de la auditoría y de la naturaleza de la entidad.

De acuerdo a este trabajo investigativo se utilizó los métodos adecuados en el texto de estudio, y este sirvió para poder constituir la indagación de los consiguientes capítulos que son:

En el Capítulo I, El Problema consta o se domina el problema el cual se hará una síntesis del porque se va a evaluar el Área de Talento Humano los objetivos general y específicos y la justificación.

En el Capítulo II, está compuesto por el Marco Conceptual y el Marco Referencial, que es utilizado para guía en el desarrollo de esta investigación.

En el Capítulo III, La Metodología de la Investigación, está estructurado por la localización de la entidad, los tipos, métodos, fuentes, diseño, instrumentos, tratamiento de los datos y los recursos humanos-materiales.

Capítulo IV, Resultados y Discusión, en esta sección se encuentra los resultados esperados de este Trabajo de Investigación con la referencia a los objetivos y su respectiva metodología.

Capítulo V, Conclusiones y Recomendaciones del presente Proyecto de Investigación con los cuales se pretende mejorar la Gestión Administrativa de la institución sobre el Departamento de Talento Humano.

Capítulo VI, La Bibliografía dada en orden alfabético, la misma que respaldará el presente Proyecto de Investigación.

Por último el Capítulo VII describe los anexos del trabajo investigativo, fotos del trabajo de campo, y las respectivas matrices.

CAPÍTULO I
CONTEXTUALIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Problema de Investigación

1.1.1. Planteamiento del Problema

El Gobierno Autónomo Descentralizado parroquial de La Guayas no cuenta con un departamento de Auditoría Administrativa para su buen desempeño y funcionamiento en el campo laboral, además la inexistencia de un Organigrama Estructural, dificulta obtener un amplio conocimiento de las personas que laboran dentro de la institución, y conocer la división de trabajo y la autoridad propia de la misma de acuerdo al cumplimiento de las labores encomendadas al área de Talento Humano.

Dentro del departamento de talento humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial hay la inexistencia de programas de capacitación y entrenamiento al personal de las diferentes áreas de la institución parroquial, para garantizar un mejor desarrollo de las actividades.

Por lo tanto el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de la Guayas necesita aplicar un método moderno para la elaboración de un organigrama funcional que le permita a la institución conocer los niveles de trabajo, implementar programas de capacitación para el personal que les ayudará tener un alto grado de conocimiento acorde a las actividades que realizan cada uno de ellos diariamente dentro de la empresa.

1.1.1.1. Diagnóstico

El Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de La Guayas se encuentra ubicado en la parroquia La Guayas, dedicada a la recaudación de impuestos rurales, prediales, patentes, atención al cliente, ayudando al buen vivir de los ciudadanos y a cumplir sus objetivos y metas, la debilidad que presenta al área de talento humano es el incumplimiento de políticas, con el propósito de enfrentar los problemas encontrados.

1.1.1.2. Pronóstico

La Gestión Administrativa al Área de Talento Humano del GAD parroquial de La Guayas cuenta con:

- Las leyes y reglamentos del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de la Guayas deben cumplirse de forma correcta para su excelente funcionamiento, por caso mayores la empresa no se basara a estas normas el GAD se vería afectado en lo referente al manejo de políticas internas.
- Las funciones principales al Área de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial debe ir de acuerdo a su perfil profesional si el GAD no cumpliera esta disposición esta le afectaría directamente a los empleados de la empresa en lo referente a la atención al cliente
- Los procesos participativos que, coadyuve a incrementar el nivel de confianza en el ámbito laboral de la institución las cuales deben ser regularizadas por el GAD ayuda a conocer como son sus actividades administrativas, si no se llegara a cumplir dicha identificación de procesos a futuro la empresa no conocería de forma correcta de corregir los riesgos y esto le afectaría a sus puestos de trabajo.

1.1.2. Formulación del Problema

El cumplimiento de Normas, Leyes y Reglamentos al momento de realizar las actividades diarias se analizan de acuerdo al comportamiento de la Gestión Administrativa, por lo tanto se plantea la siguiente pregunta:

¿En qué forma incide la Auditoría Administrativa en el Área de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de La Guayas, año 2014?

1.1.3. Sistematización del problema

Esta investigación es importante para el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de La Guayas, la cual conlleva a la realización de las siguientes subpreguntas:

¿Qué factores intervienen en la viabilidad de Auditoría Administrativa al Área de Talento Humano?

¿En qué condiciones administrativas se encuentra el Área de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de La Guayas?

¿Qué funciones de planificación son utilizadas para la elaboración de políticas, planes y programas?

1.2. Objetivos

1.2.1. Objetivo General

Realizar la Auditoría Administrativa al Área de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de La Guayas para determinar el nivel de control existente en esta área y proponer alternativas de mejora.

1.2.2. Objetivos Específicos

- Analizar las políticas reguladoras del GAD Parroquial de la Guayas para determinar el nivel cumplimiento.
- Evaluar la situación actual del GAD Parroquial de La Guayas al Área de Talento Humano e identificar las funciones principales.
- Identificar los controles existentes para la regularización de las áreas del GAD Parroquial de La Guayas.

1.3. Justificación

El Ecuador ha mejorado lentamente su infraestructura para atender la falta de empleo, sin embargo aún no está consolidado, es necesario la dotación de mayores recursos orientados

a la obtención de una verdadera infraestructura laboral, esto en lo que se refiere al aspecto de Talento Humano, para que el empleado pueda laborar con una buena remuneración y un buen ambiente laboral de trabajo.

La inexistencia de capacitación en las entidades del sector público ocasionan una serie de inconvenientes al momento de realizar las actividades diarias, el implementar un sistema de capacitación al área de Talento Humano en los GAD parroquiales han generado la presente investigación, cuyo principal objetivo es el de proporcionar más alternativas o recomendaciones que permitan mejorar los métodos y tratamientos a la administración del área a evaluar.

En los GAD la capacitación permanente al Área de Talento Humano da como resultado excelente rendimiento laboral y mano de obra calificada que se manifiesta en los logros alcanzados y éxito deseado, además la elaboración de un Organigrama Estructural ayudara a la institución a mejorar sus niveles jerárquicos y de esta manera conocer su división de actividades.

De acuerdo en esta investigación fue realizada en conveniencia a la institución en la que se encaminara para tomar nuevas tácticas y acciones en las que se puedan implementar para mejorarlas de la administración del GAD Parroquial de la Guayas.

La implementación de la Auditoría Administrativa es factible porque de una u otra forma ayuda a conocer las deficiencias que presenta en el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de La Guayas y a su vez poder corregir todo tipo de falencia.

La investigación beneficiará al Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de La Guayas proporcionando herramientas para determinar los registros económicos de la información financiera y esta a su vez ayude al crecimiento de la misma.

CAPÍTULO II
FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. Marco Conceptual

2.1.1. Auditoría Administrativa

“Es un examen completo y constructivo de la estructura organizativa de una empresa, ayudando a conocer las falencias a las cuales pueden estar expuestas a fin de poder evitar cualquier anomalía” (Settlers, 2010, pág. 123).

La auditoría es una actividad muy especializada que puede ser ejecutada solo por quienes están capacitados profesionalmente para ello. Sin embargo, es necesario que estos profesionales cuenten con los conocimientos, experiencias, actitudes y aptitudes necesarios para realizar este tipo de trabajo, a fin de cumplirlo tal y como lo demandan las empresas y la sociedad (Muñoz, 2012, pág. 56).

Es la revisión, verificación, comprobación y personal cualificado e independiente de acuerdo con Normas de Contabilidad de una manera sistemática, documentada y objetiva de la eficacia del sistema de prevención y el requisito fundamental para la independencia (Alvin, 2010, pág. 87).

“La auditoría se puede considerar como una actividad clave surgida de la necesidad de analizar, comprobar, evaluar y ajustar a unos estándares los diversos procesos de la actividad laboral de las personas en las organizaciones” (Lado M. , 2013, pág. 78).

2.1.2. Talento Humano

El talento es una suma de habilidades; corresponde a las dotes innatas, destrezas, conocimientos, experiencia, inteligencia, actitud, juicio, carácter e iniciativa. Además, incluye la capacidad para aprender y desarrollarse. En el caso del talento gerencial, éste se relaciona con la eficiencia en todos los niveles, capaces de ayudar a la organización a realizar sus aspiraciones e impulsar su desempeño (Michael, 2011, pág. 87).

El talento humano se puede comprender desde tres niveles: 1) Conocimientos y Habilidades; 2) Competencias y 3) Aptitudes y Rasgos estables. Respecto a los conocimientos y habilidades, éstos constituirían la parte más visible y tangible del talento,

donde las capacidades de aprendizaje son mayores. Por otra parte, las competencias constituirían el plano intermedio del talento directivo y estarían relacionadas a un conjunto de características de diversa índole que se ven reflejadas en pensamientos, emociones y comportamientos. Finalmente, el autor agrega que las aptitudes y rasgos estables están determinados por dotación genética y por ende, son más difíciles de cambiar **(Fernandez, 2012, pág. 23)**.

Se definen el talento humano como la suma de habilidades de la persona, sus dones intrínsecos, habilidades, experiencia, inteligencia, conocimiento, juicios, actitudes, carácter y dominios. Esta definición también incluiría la capacidad para aprender y crecer. De este modo, la naturaleza del talento se relaciona con la capacidad de desarrollar el máximo potencial de las personas a la vez que los individuos están permanentemente inspirados para dar lo mejor de sí en la organización **(Earle, 2012, pág. 56)**.

Un talento cuando la persona es un recurso estratégico para la empresa. El talento es cualquier recurso que la persona tenga (conocimientos, capacidades, características personales, red de contactos, etc.) que hace que su persona sea escasa y generadora de valor. A lo anterior, el autor añade “...el talento es inimitable, intangible y uno de los ejes de las ventajas competitivas de las empresas. Cambia su status de variable blanda a variable dura sobre los resultados **(Johnson, 2011, pág. 87)**.”

2.1.3. Auditoría Gubernamental

Entidad de orden territorial que busca el desarrollo armónico del municipio y el mejoramiento continuo del nivel de vida de sus habitantes con la prestación eficiente de los servicios a su cargo **(Balc, 2014, pág. 10)**.

“Método por el cual un grupo de cooperación dirige sus acciones hacia metas comunes. Este método implica técnicas mediante las cuales un grupo principal de personas (los gerentes) coordinan las actividades de otras” **(Andrade, 2010.p.8)**.

“La auditoría gubernamental realizada por la Contraloría General del Estado, consiste en un sistema integrado de asesoría, asistencia y prevención de riesgos que incluye el examen

y evaluación críticos de las acciones y obras de los administradores de los recursos públicos” (Taylor, 2012, pág. 31).

La auditoría gubernamental no podrá modificar las resoluciones adoptadas por los funcionarios públicos en el ejercicio de sus atribuciones, facultades o competencias, cuando éstas hubieran definido la situación o puesto término a los reclamos de los particulares, pero podrá examinar la actuación administrativa del servidor de conformidad con la ley (Flores, 2010, pág. 19).

2.1.4. Gestión

Se entiende por gestión al “quehacer humano organizado”, esto es, el conjunto de acciones encadenadas entre sí que llevan a la obtención de un resultado previsto. La gestión supone una actividad permanente de adaptación de los procesos a partir de los cambios tecnológicos y el contexto social, por lo que la gestión está asociada a la innovación (Canals, 2012, pág. 201).

Crear, adquirir, retener, mantener, utilizar y procesar el conocimiento antiguo y nuevo ante la complejidad de los cambios del entorno para poder poner al alcance de cada empleado la información que necesita en el momento preciso para que su actividad sea efectiva (Daedalus, 2012, pág. 50).

La 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; su eficiencia como organización y su actuación y posicionamiento desde el punto de vista competitivo, con el propósito de emitir un informe sobre la situación global de la misma y la actuación de la dirección (Mora, 2010, pág. 56).

La Gestión es definida como un examen sistemático y evaluación profesional independientes de las actividades realizadas en la entidad programas, proyectos u operación con el fin de determinar su grado de eficiencia, eficacia, economía, equidad, calidad e impacto y por medio de las recomendaciones que al efecto se formulen, promover la correcta administración de los recursos (Puruncajas, 2009, pág. 34).

2.1.5. Auditoría

“Es la práctica que realizan los auditores para verificar los aspectos contables y financieros de una organización económica. De hecho la definición que recoge el DRAE redundante a este sentido” (Couto, 2011, pág. 8).

Esta compilación y valoración de la información de la empresa debe de determinar y a su vez informar cual es el grado de comunicación de los discernimientos ya establecidos. La auditoría debe ser realizada por una persona competente e independiente (Cabrera & Jiménez, 2009, pág. 96).

La auditoría se origina como una necesidad social generada por el desarrollo económico, la complejidad industrial y la globalización de la economía, que han producido empresas sobredimensionadas en las que se separan los titulares del capital y los responsables de la gestión. Se trata de dotar de la máxima transparencia a la información económica – financiera que suministra la empresa todos los usuarios, tanto directos como indirectos (Revelo, 2012, p. 76).

Es la revisión, verificación, comprobación y personal cualificado e independiente de acuerdo con Normas de Contabilidad de una manera sistemática, documentada y objetiva de la eficacia del sistema de prevención y el requisito fundamental para la independencia (Viscarra, 2010, pág. 45).

2.1.6. Control Administrativo

Cumple con la ocupación administrativa por la cual esta evalúa el rendimiento en una empresa. También es demasiado apreciado del mecanismo de su transcurso administrativo en las cuales incluye aquellas actividades las cuales promueven y se garantizan (Valda, 2011, pág. 8).

“El control es un elemento muy fundamental dentro del proceso administrativo en las cuales incluye todas las actividades que se van a emprender para ser garantizado y que las operaciones reales coincidan correctamente” (Terry, 2011.p8).

“El control administrativo es la medida y la corrección del desempeño de las actividades de los subordinados para asegurar que los objetivos y planes de la empresa realizados para conseguirlos, se están llevando a cabo” (Koontz, 2010, pág. 12).

Es el proceso de ordenar los sucesos dentro del medio ambiente para obtener los fines deseados. Esto comprende la estructura de la organización, la elección de las medidas tecnológicas, la selección de empleados y la fijación de metas y políticas (Martínez, 2011, pág. 45).

2.1.7. Evaluación

Valorar las reacciones, el aprendizaje, el comportamiento y/o resultados de los aprendices, es un proceso continuo, que valora todos los aspectos del proceso de aprendizaje de un alumno, y con ella te permite ver, si los objetivos propuestos son los adecuados, o si es necesario, cambiar la metodología, los contenidos (Dessler & Varela, 2011, pág. 87)

“Evaluación es el acto que consiste en emitir un juicio de valor, a partir de un conjunto de informaciones sobre la evolución o los resultados de un alumno, con el fin de tomar una decisión” (Aguirre, 2010, pág. 20).

La evaluación tiene gran importancia en la conducta de los alumnos, ya que puede modificar esta de manera positiva o negativa, y no solamente afecta, también puede influir en los docentes y en la institución misma a través de sus resultados (Altamirano, 2011, pág. 34).

“La evaluación es parte de la educación, específicamente del proceso enseñanza-aprendizaje, este proceso va a ser señalado consistentemente en este trabajo, dada su importancia, asumiendo que la evaluación del aprendizaje es una parte integrante y fundamental del proceso” (Candamil, 2012, pág. 56).

2.1.8. Objetividad

“Principio contable que establece que toda transacción debe ser registrada al valor de consto y poseer todos los documentos probatorios para respaldar” **(Balc, 2014, pág. 59).**

“Adquiere una validez incuestionable, pues, el observador hace afirmaciones que nada tienen que ver con su subjetividad, con su mundo perceptual” **(Ropke, 2011, pág. 87).**

La objetividad es la cualidad de lo objetivo, de tal forma que es perteneciente o relativo al objeto en sí mismo, con independencia de la propia manera de pensar o de sentir (o de las condiciones de observación) que pueda tener cualquier sujeto que lo observe o considere **(De Farias, 2009, pág. 23).**

La objetividad en sentido ontológico caracteriza a aquello que es propio de un objeto o, con mayor generalidad, aquello que constituye un objeto. Sea en voz pasiva, como mera constatación de algo ya constituido, o en el sentido activo de una objetivación, esto es, el proceso de constitución de un objeto no preexistente **(Phillips, 2010, pág. 45).**

2.1.8. Control Interno

Uno de los sistemas primordiales que se aplica en la investigación y que ayuda de forma directa a conocer como se encuentra los planes dentro de la empresa es el control interno ya que mide de formar eficaz como se encuentran los activos de la institución evaluada emitiendo un informe de control interno confiable **(Estupiñan, 2010, pág. 24).**

El control interno es un proceso integral aplicado por la máxima autoridad, la dirección y el personal de cada entidad, que proporciona seguridad razonable para el logro de los objetivos institucionales y la protección de los recursos públicos **(Fonseca, 2011, pág. 22).**

“Control interno es un proceso, ejecutado por la junta directiva o consejo de administración de una entidad, por su grupo directivo (gerencial) proporcionando seguridad en el cumplimiento de los objetivos” **(Franklin, 2012, pág. 47).**

El control interno en cualquier organización, reviste mucha importancia, tanto en la conducción de la organización, como en el control e información de la operaciones, puesto que permite el manejo adecuado de los bienes, funciones e información de una empresa

determinada, con el fin de generar una indicación confiable de su situación y sus operaciones en el mercado; ayuda a que los recursos(humanos, materiales y financieros) disponibles, sean utilizados en forma eficiente, bajo criterios técnicos que permitan asegurar su integridad, su custodia y registro oportuno, en los sistemas respectivos (Cabrera I. , 2013, pág. 53).

2.1.9. Pruebas de Cumplimiento

“Empleando las técnicas de control interno se puede observar si las pruebas de cumplimiento se evidencian de forma correcta durante el proceso de Auditoría tratando de enfatizar en la confianza del sistema” (Bahamonde, 2011, pág. 25).

Las pruebas de cumplimiento consisten en recolectar evidencia con el propósito de probar el cumplimiento de una organización con procedimientos de control. Esto difiere de la prueba sustantiva, en la que la evidencia se recoge para evaluar la integridad de transacciones individuales, datos u otra información (Nudman, 2010, pág. 28).

Una prueba de cumplimiento determina si los controles están siendo aplicados de manera que cumplen con las políticas y los procedimientos de gestión. El objetivo amplio de cualquier prueba de cumplimiento es proveer a los auditores una certeza razonable de que un control en particular sobre el cual el auditor planifica poner su confianza está operando como el auditor lo percibió en la evaluación preliminar (Alvin, 2012, pág. 95).

“El objetivo de las pruebas de cumplimiento es proporcionar al Contador Público una seguridad razonable de que los procedimientos relacionados a los controles internos contables están siendo aplicados del modo en que fueron establecidos. Dichas pruebas son necesarias si se va a confiar en los procedimientos dados” (Salazar, 2011, pág. 16).

2.1.10. Planeamiento

En el proceso de planeación se enfatiza en los planes de revisión especial a la empresa que se le empleara la Auditoría este proceso tiene como propósito determinar que estrategias se

generaran en el periodo establecido y sí que este no afecta a la organización (Muñiz, 2012, pág. 87).

Se denomina como planeamiento a aquel proceso metódico que se diseña con la misión de lograr un objetivo, poniéndolo en términos más simples, el planeamiento implica la elaboración de un plan que nos permitirá llegar a la concreción de un fin propuesto (Guardia, 2012, pág. 45).

“El Planeamiento es un proceso mediante el cual la organización piensa anticipadamente las acciones que va a desarrollar para alcanzar los objetivos que se fijaron” (House, 2012, pág. 50).

El planeamiento es el esfuerzo sistemático y más o menos formal de una compañía para establecer sus propósitos, objetivos, políticas y estrategias básicas, para desarrollar planes detallados con el fin de poner en práctica las políticas y estrategias, y así lograr los objetivos y propósitos básicos de la compañía (Armijos, 2011, pág. 17).

2.1.11. Planificación

“Como toda empresa debe plasmarse en la planificación de los procesos y a la ejecución de la gestión, aquí se presentan los adecuados procesos de trabajo sobre la información financiera” (Zabaro, 2012, pág. 44).

La planificación “es un proceso de toma de decisiones para alcanzar un futuro deseado, teniendo en cuenta la situación actual y los factores internos y externos que pueden influir en el logro de los objetivos. La planificación es el conjunto de normas, políticas, principios y objetivos que son planteados por la administración al inicio de las operaciones de una determinada empresa, con el propósito de evaluar las actividades realizadas por la misma” (Horngren, 2013, pág. 36).

“Es el camino a seguir, con unificación y sistematización de actividades, por medio de las cuales se establecen los objetivos de la empresa y organización necesaria para alcanzarlos” (Cook, 2010, pág. 65).

Los esfuerzos que se realizan a fin de cumplir objetivos y hacer realidad diversos propósitos se enmarcan dentro de una planificación. Este proceso exige respetar una serie de pasos que se fijan en un primer momento, para lo cual aquellos que elaboran una planificación emplean diferentes herramientas y expresiones (EUMED, 2014, pág. 34).

2.1.12. Evaluación del Desempeño

La respectiva evaluación de proceso ayuda a determinar de forma correcta sobre cómo está realizando su trabajo a fin de mantener un buen estatus para los recursos humanos de la empresa, aquí se mide el rendimiento de la organización (Rusenias, 2011, pág. 32).

“La Evaluación del Desempeño o Evaluación de resultados es un proceso destinado a determinar y comunicar a los empleados la forma en que están desempeñando su trabajo y, en principio a elaborar planes de mejora” (Nudman, 2010, pág. 65)

“Es un sistema de apreciación del desempeño del individuo en el cargo y de su potencial de desarrollo. Este autor plantea la Evaluación del Desempeño como una técnica de dirección imprescindible en la actividad administrativa” (House, 2012, pág. 24).

La evaluación del desempeño históricamente se restringió al simple juicio unilateral del jefe respecto al comportamiento funcional del colaborador. Posteriormente, así como fue evolucionando el modelo de recursos humanos, se fueron estableciendo generaciones del modelo, a tal punto que hoy en día podemos encontrar ejemplos de evaluaciones de cuarta generación (Aguirre, 2010, pág. 76).

2.1.13. Evaluación de Riesgos

“Este procedimiento implica en la fijación de los objetivos primordiales de las actividades a las cuales están expuestos como en este caso es la producción y la debida comercialización de los mismos” (Nudman, 2010, pág. 52).

“Es uno de los pasos que se utiliza en un proceso de gestión de riesgos. El riesgo se evalúa mediante la medición de los dos parámetros que lo determinan, la magnitud de la pérdida o daño posible, y la probabilidad que dicha pérdida o daño llegue a ocurrir” (**Rusenias, 2011, pág. 36**).

La evaluación de riesgos es la actividad fundamental que la Ley establece que debe llevarse a cabo inicialmente y cuando se efectúen determinados cambios, para poder detectar los riesgos que puedan existir en todos y cada uno de los puestos de trabajo de la empresa y que puedan afectar a la seguridad y salud de los trabajadores (**Franklin, 2012, pág. 26**).

La evaluación de los riesgos es el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse (**Rodriguez, 2012, pág. 120**).

2.1.14. Hallazgos de Auditoría

Una vez concluida con la realización de la debida Auditoría se procederá a dar a conocer la falencias encontradas en la parte auditada de la empresa mediante un párrafo explicativo detallando las condiciones del hallazgos, el criterio del auditor, las causas por las que ocurrió un hallazgo y los efectos internos que tendrán (**Wittington, 2012, pág. 34**).

El hallazgo de auditoría es un hecho relevante que se constituye en un resultado determinante en la evaluación de un asunto en particular, al comparar la condición [situación detectada- SER] con el criterio [deber ser]. Igualmente, es una situación determinada al aplicar pruebas de auditoría que se complementará estableciendo sus causas y efectos (**Cabrera I. , 2013, pág. 56**).

Todos los hallazgos determinados por la contraloría territorial son administrativos, sin perjuicio de sus efectos fiscales, penales, disciplinarios o de otra índole y corresponden a todas aquellas situaciones que hagan ineficaz, ineficiente, inequitativa, antieconómica o

insostenible ambientalmente, la actuación del auditado, o que viole la normatividad legal y reglamentaria o impacte la gestión y el resultado del auditado (efecto) (Eriquez, 2010, pág. 23).

2.2. Marco Referencial

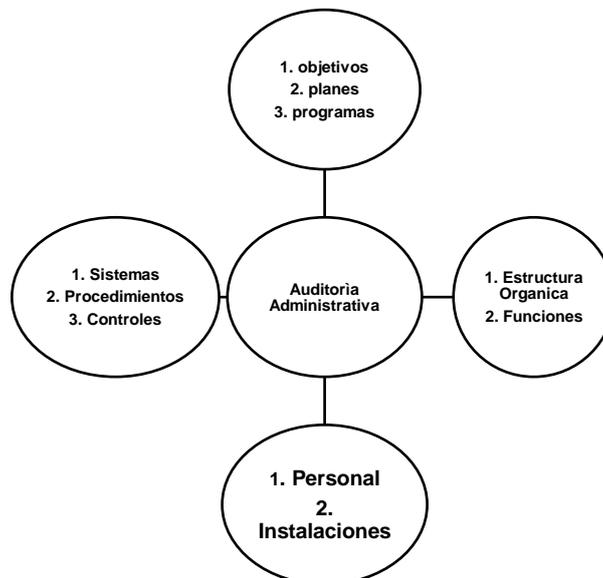
2.2.1. La Empresa

“Es aquella organización la misma que está dedicada a las actividades con fines económicos comerciales para poder satisfacer las debidas necesidades de los bienes y servicios de los clientes” (Ropke, 2011, pág. 65).

2.2.2. Auditoría Administrativa

“La revisión sistemática y devaluatoria, que determinará si la Organización está operando eficientemente, constituyéndose en búsqueda que permita localizar problemas relacionados con ineficiencia” (Triana, 2010, pág. 98).

Figura 1. Factores que abarca la revisión de la Auditoría Administrativa



Autor: (Triana, 2010, pág. 25).

Los procedimientos de esta auditoría, respaldan técnicamente la comprobación en la observación directa, verificación de información de terceros, análisis y conformación de datos, llevando un examen y evaluación de calidad del gerente y personas responsables de la administración y funciones operacionales, verificando la adopción de modelos pertinentes que aseguren la implementación de controles administrativos adecuados para cumplimiento (**Triana, 2010, pág. 25**).

2.2.2.1. Circunstancias en la Auditoría Administrativa

Este estudio en los temas administrativos, su evaluación también ha llamado la atención de las personas y de profesionistas implicados en el contorno. En el periodo que se indica, prevalecían dos conceptos fundamentales: estandarización y medición, mismos que en el futuro marcarían pautas a seguir en beneficio del control en general (**Sotomayor, 2010, pág. 30**).

2.2.2.2. Por qué la Auditoría Administrativa

Así como es sano practicar auditoría a las operaciones de una organización, también resulta beneficioso que con un fin preventivo se aplique en aquellas que están por realizarse. El sentido positivo de esta disciplina, enfocado a la administración, ya sea general o en alguna de sus acentuaciones, da lugar a lo que llamamos auditoría administrativa, la cual representa una faceta muy particular de la auditoría en el campo de la administración, cuyo proceso, funciones, teorías y aplicaciones norman en cierta medida la directriz a observar dentro de la organización (**Fuentes, 2010, pág. 21**).

El surgimiento de la auditoría administrativa se dio en respuesta a una necesidad no satisfecha en el campo de la auditoría, ya que con ella se logró incursionar en revisiones de áreas que requerían atención y que no necesariamente eran de tipo financiero. Su utilización es ampliamente apreciada tanto en el sector privado como público, ha demostrado su eficiencia como herramienta de control. El sector público ha mejorado sus controles en las diferentes partes que lo componen a efecto de asegurar la optimización de sus recursos; ha puesto énfasis en la honestidad, claridad y transparencia de su manejo, lo cual ha redundado en beneficio del mismo gobierno y consecuentemente de la sociedad. La

auditoría gubernamental representa una evaluación del sector que comprende la fiscalización de ingresos, gastos, inversiones, programas, organización y sistemas, principalmente. Recibe su nombre por el sujeto pasivo que recibe la auditoría y no por el que la realiza, ya que este último puede ser un auditor del gobierno o una firma externa contratada con este fin (**Fuentes, 2010, pág. 21**).

2.2.2.3. Alcance de la Auditoría Administrativa

En este concepto se contempla la extensión y profundidad que el auditor concede al tema evaluado, mismo que establece después de efectuar su investigación inicial y de evaluar el control interno. De conformidad con los resultados obtenidos en el desarrollo, estos aspectos estarían sujetos a cambio (**Sotomayor, 2010, pág. 32**).

2.2.2.3.1. Actividad Administrativa

“La evaluación de la actividad administrativa comprende, en sentido general, su proceso, pero también su estructura, objetivos, planes, recursos, funciones, sistemas, prácticas de trabajo y operaciones en general” (**Sotomayor, 2010, págs. 35-36**).

2.2.2.3.2. Evaluación del Desempeño

La evaluación del desempeño representa un punto básico de atención en el quehacer administrativo, ya que permite tener una visión de la forma en que se han desarrollado las actividades en relación a lo previsto, así como de la disposición y, en su caso, aportaciones de mejora del equipo o persona que desempeñan una función, actividad o puesto específico (**Bahamonde, 2011, pág. 21**).

2.2.2.4. Planeación de una Auditoría Administrativa

Un Programa de Auditoría, se presenta en un esquema detallado del trabajo a realizar y los procedimientos a emplearse durante las fases de preparación, ejecución y resultados; conteniendo los objetivos y los medios a utilizar, que guían el desarrollo del mismo. Una vez definida la estrategia de auditoría que se adelantará, se presentan a consideración de

los directivos de la Organización contratante, señalando que están alineados con los objetivos de las normas internacionales de auditoría y que permitirán garantizar la suficiencia y pertinencia de las evidencias. Los programas de auditoría serán diseñados y preparados al finalizar la fase de planeación aprovechando la información, análisis y evaluación que se hace de la organización; sin embargo, estos podrán ser ajustados en la fase de ejecución en caso de ser necesario. El propósito fundamental de la auditoría administrativa, es lograr obtener las pruebas que sustenten los informes y opiniones del auditor en cuanto al trabajo realizado, formalizando en un documento los resultados a los cuales se llegó con las verificaciones vinculadas al trabajo realizado y con el fin de emitir el dictamen **(Triana, 2010, pág. 28)**.

2.2.2.5. Naturaleza de la Auditoría Administrativa

“La naturaleza de la Auditoría Operacional, proviene de su enfoque y metodología utilizada. Esta técnica especifica que los Directivos de la entidad deben hacer cuando están en sus funciones” **(Puruncajas, 2009, pág. 34)**.

Antiguamente el empresario controlaba las operaciones de su empresa, conocía a sus trabajadores e incluso conocía el sistema de las maquinarias utilizadas, es decir se incluía en las actividades empresariales, esto le permitía controlar todo el negocio sin necesidad de nadie más para aquello **(Puruncajas, 2009, pág. 34)**.

En la actualidad la delegación de actividades, funciones y procedimientos que antes lo realizaba el dueño, ahora está en manos de auditores, asesores y otros funcionarios que hacen las funciones del dueño, es decir vigilar que todo procedimientos que se de en la empresa está acorde a la consecución de los objetivos de la organización **(Puruncajas, 2009, pág. 34)**.

“Esto ha permitido que los negocios, empresas e instituciones crezcan más grandes y complejos; y, al mismo tiempo aprisionado con las exigencias del mercado y del tiempo para resolver problemas que han crecido de igual manera” **(Puruncajas, 2009, pág. 34)**.

Aquí surge los requerimientos de profesionales entrenados y especializados sobre el funcionamiento de la entidad, en este caso los auditores **(Puruncajas, 2009, pág. 34)**.

Para realizar esta técnica son necesario las siguientes reglas en la Auditoría Administrativa:

“Conocer los objetivos.- Significa conocer el fin o razón de ser de la empresa” **(Puruncajas, 2009, pág. 35)**.

“Conocer los controles.- Significa operar a través del planeamiento, organización y control” **(Puruncajas, 2009, pág. 35)**.

“Conocer las normas.- Significa implicar normas en el examen” **(Puruncajas, 2009, pág. 35)**.

“Conocer la población.- Significa que se debe saber a quién va dirigida la opinión” **(Puruncajas, 2009, pág. 35)**.

“Conocer los hechos.- Significa exigir una realidad absoluta no una mera suposición” **(Puruncajas, 2009, pág. 35)**.

“Conocer las causas.- Significa buscar el origen de los problemas y encontrar lo que realmente está ocasionando ese problema” **(Puruncajas, 2009, pág. 35)**.

“Conocer el efecto.- Significa Buscar el efecto significa encontrar la desviación de una norma establecida, es encontrar la problemática potencial de la vida de una empresa2 **(Puruncajas, 2009, pág. 35)**.

Si este efecto es adverso, significativo y continuo, entonces el auditor tiene la seguridad de que debe ponerse en contacto con la persona encargada para que corrija la situación no deseada, asegurándose de que tal corrección se haga. El auditor se preocupará del efecto potencial de una situación pobremente controlada, pues actualmente se considera al auditor moderno como monitor de los controles de una entidad, siendo a la vez responsable de informar sobre el peligro ocasionado por la ausencia del control que ha permitido el

desarrollo de efectos significativos encontrar la desviación de una norma establecida **(Puruncajas, 2009, pág. 36).**

Conocer la gente.- El auditor debe entender cómo se sienten las personas en presencia de un crítico, y sin saber que las personas sujetas a examen estarán a la defensiva. Si busca formar sociedad con ellas para encontrar la solución a los problemas se le auguran muchos éxitos. Para ello deberá evitar hacer juicios en las preguntas realizadas para extraer la información, evitará conflictos o discusiones durante el trabajo de campo y, procurará identificarse con las personas entendiéndolas honrada y sinceramente **(Puruncajas, 2009, pág. 36).**

2.2.2.6. Objetivo de la Auditoría Administrativa

Por sus característica, la auditoría administrativa constituye una herramienta fundamental para impulsar el crecimiento de las organizaciones, toda vez que permite detectar en qué áreas se requiere de un estudio más profundo, que acciones se pueden tomar para subsanar deficiencias, como superar obstáculos, como imprimir mayor cohesión al funcionamiento de dichas áreas y, sobre todo, realizar un análisis causa – efecto que concilie en forma congruente los hechos con las ideas **(Benjamin, 2009, pág. 55).**

“En virtud de lo anterior, es necesario establecer el marco para definir objetivos congruentes cuya cobertura encamine las tareas hacia resultados específicos. Entre los criterios más sobresalientes para lograrlos se pueden mencionar” **(Benjamin, 2009, pág. 55)**

a. De control

“Destinados a orientar los esfuerzos en la aplicación de la auditoría y evaluar el comportamiento organizacional en relación con estándares preestablecidos” **(Benjamin, 2009, pág. 55)**

b. De productividad

“Encauzan las acciones de la auditoría para optimizar el aprovechamiento de los recursos de acuerdo con la dinámica administrativa instituida por la organización” (**Benjamin, 2009, pág. 55**)

c. De organización

“Determinan que el curso de la auditoría apoye la definición de la estructura, competencia, funciones y procesos a través del manejo eficaz de la delegación de autoridad y el trabajo de campo” (**Benjamin, 2009, pág. 55**).

d. De servicio

“Representan la manera en que la auditoría puede constatar que la organización está inmersa en un proceso que vincula cuantitativa y cualitativamente con las expectativas y satisfacción de sus clientes” (**Benjamin, 2009, pág. 55**).

e. De calidad

“Disponen que la auditoría tienda a elevar los niveles de actuación de la organización en todos sus contenidos y ámbitos, para que produzca bienes y servicios altamente competitivos” (**Benjamin, 2009, pág. 55**).

f. De cambio

“Transforman la auditoría en un instrumento que hace más permeable y receptiva a la organización” (**Benjamin, 2009, pág. 55**).

g. De aprendizaje

“Permiten que la auditoría se transforme en un mecanismo de aprendizaje institucional, para que la organización pueda asimilar sus experiencias y las capitalice para convertirlas en oportunidades de mejora” (Benjamin, 2009, pág. 55).

h. De toma de decisiones

“Traducen la puesta en práctica y los resultados de la auditoría en un sólido instrumento de soporte del proceso de gestión de la organización” (Benjamin, 2009, pág. 56).

i. De interacción

“Posibilitan el manejo inteligente de la auditoría en función de la estrategia para relacionar a la organización con los competidores reales y potenciales, así como con los proveedores y clientes” (Benjamin, 2009, pág. 56).

j. De vinculación

“Facilitan que la auditoría se constituya en un vínculo entre la organización y un contexto globalizado” (Benjamin, 2009, pág. 56).

2.2.2.7. Campo de Aplicación de la Auditoría Administrativa

“La auditoría administrativa puede instrumentarse en todo tipo de organizaciones, ya sean públicas, privadas o sociales” (Benjamin, 2009, pág. 60).

Por su extensión y complejidad, es necesario entender como están conformadas estas organizaciones para responder a las demandas de servicios y productos del medio ambiente y, sobre todo, de qué manera se articulan, lo cual obliga a precisar su fisonomía, área de influencia y dimensión. A continuación se presenta la información por sector específico (Benjamin, 2009, pág. 60).

2.2.2.7.1. Sector Público

“En este sector la auditoría se emplea en líneas generales de estrategias. Con base en estos criterios, el ámbito de aplicación se centra en las instituciones representativas de los poderes ejecutivos, legislativos y judiciales” (**Benjamin, 2009, pág. 60**).

Poder ejecutivo

Según (Benjamín, 2009) menciona que el poder ejecutivo se mide mediante los siguientes parámetros:

1. Dependencias del ejecutivo federal (Secretaría o Ministerio de Estado).
2. Entidades paraestatales.
3. Organismos autónomos.
4. Gobiernos de los estados (entidades federales o departamentos).
5. Gabinete presidencial.
6. Comisiones, coordinaciones o consejos intersecretariales.
7. Mecanismos especiales (**pág. 60**).

Poder legislativo

El poder legislativo se mide mediante los siguientes parámetros **Según (Benjamín, 2009)**

1. Cámara de Diputados.
2. Cámara de Senadores.
3. Comisiones y/o grupos especiales de estudio
4. Suprema Corte de Justicia de la Nación.
5. Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación.
6. Consejo de la Judicatura Federal (**pág. 60**).

Efecto: El resultado de aplicar la auditoría administrativa en el sector público es mejorar la actuación de los órganos y mecanismo que lo integran considerando sus acciones particulares y la interacción proveniente de la naturaleza de sus funciones, a partir de la idea de que el poder legislativo determina el orden jurídico, el poder ejecutivo lo implementa y el poder judicial vigila su cumplimiento (**Benjamin, 2009, pág. 60**).

2.2.2.7.2. Sector Privado

Por lo que toca a este sector, la auditoría posee pensamiento estratégico con las siguientes características **Según (Benjamín, 2009);**

1. Magnitud de la institución.
2. Sector al que pertenece
3. Origen de su actividad
4. Enfoque estratégico
5. Mi Pymes
6. Pymes.
7. Empresa
8. Transnacional (**pág. 61**).

Esta ordenación puede sustentarse en dos criterios (**Benjamin, 2009, pág. 61**).

2.2.2.8. Proceso de la Auditoría Administrativa

Para (Benjamín, 2009); La Auditoría administrativa se ejecuta en cinco fases:

Fase I: Antecedentes o preliminar.

Fase II: Control Interno.

Fase IV: Ejecución en las áreas críticas.

Fase V: Emisión de resultados. (**pág. 61**).

2.2.2.8.1. FASE I: Antecedente o Preliminar

Consiste en obtener la información sobre políticas de la empresa con la finalidad de familiarizarse en los aspectos importantes de la entidad que servirá como instrumento de trabajo mediante el expuesto por (**Puruncajas, 2009**), el cual menciona que debe seguir tres pasos:

1. Entrevistas con el máximo ejecutivo.
2. Entidad, para obtener información sobre normas y procedimientos.
3. Recorrido en la entidad para conocer su ubicación y los encargados (**pág. 12**).

Los presupuestos de la entidad revelan los objetivos y metas de una entidad, estos deberán ser revisados por el auditor para asegurarse de su acatamiento y consistencia. Al no encontrar un planteamiento orientado hacia el logro de objetivos, el auditor tendría indicios de una posible área crítica significativa. Revisión de Políticas (**Puruncajas, 2009, pág. 12**).

Las políticas generales obtenidas ya en la primera fase, serán revisadas y comparadas con la misión principal de la entidad, consistencia o vacío. Las deficiencias detectadas en las políticas y su comunicación a los servidores, pueden indicar un área crítica muy importante para el desarrollo posterior de un hallazgo (**Puruncajas, 2009, pág. 12**).

Selectiva de normas, reglas y manuales de la entidad de aplicación, sin profundizar en la normatividad interna en detalle sino en aquella directamente relacionada con áreas consideradas deficientes. No se debe hacer revisión de disposiciones internas sin antes de haber observado y evaluado las operaciones realmente ejecutadas, y sin haber determinado las áreas críticas que merecen un examen profundo (**Puruncajas, 2009, pág. 12**).

En otras palabras la revisión de la legislación, objetivos, políticas y normas, orientan la Auditoría hacia un marco legal normativo general dentro del cual funciona la entidad y sus servidores. Se debe hacer en forma selectiva a excepción de la legislación orgánica o básica, evitando demasiada inversión de tiempo en las áreas que posteriormente no serán escogidas para efectuar el examen profundo. Esta fase no dura más de dos o tres días, y será realizada por el mismo personal de la fase (**Puruncajas, 2009, pág. 12**).

2.2.2.8.2. FASE II: Control Interno

Esta fase es considerada como una de las más importantes, porque el auditor no sólo revisa y evalúa el sistema de control interno vigente en la empresa o entidad, sino que también al final de la fase identifica las áreas críticas (**Puruncajas, 2009, pág. 15**).

El propósito de esta fase es evaluar la efectividad del control interno gerencial, e identificar las posibles debilidades importantes en el sistema administrativo que puedan requerir un examen más detallado. La duración de esta fase normalmente dependerá de la empresa auditada, generalmente se requiere de seis a diez días aproximadamente, recalcando que no debe ser demasiado profunda (**Puruncajas, 2009, pág. 15**).

Según (**Puruncajas, 2009**) En la tercera fase del examen se comprende principalmente lo siguiente:

- Identificar las áreas críticas de mayor significación que merezcan un examen profundo, cuyos resultados podrían conllevar beneficios importantes.
- Establecer el enlace y profundidad de las pruebas a ser aplicadas.
- Facilitar la determinación de los recursos humanos necesarios para la cuarta fase.
- Estimar el tiempo requerido para completar el examen y presentar el informe (**pág. 15**).

Según (**Puruncajas, 2009**) El enfoque práctico para una revisión de los procedimientos, prácticas y transacciones específicas relacionadas con la entidad. La finalidad de obtener información acerca de lo siguiente:

- Forma real en que se efectúan las operaciones.
- Necesidad y utilidad de las distintas fases del proceso de transacciones.
- Resultados de las transacciones según los objetivos, requerimientos legales y prácticas en sentido común.
- Efectividad del control interno (**pág. 15**).

El método de selección de proceso, permite determinar los procedimientos que realmente se han seguido, los objetivos, políticas y normas (**Puruncajas, 2009, pág. 15**).

Para ello es suficiente escoger la operación y rastrearla evaluando los puntos importantes del control de operaciones y actividades reales como son efectuadas, y no como debe ser según los manuales (**Puruncajas, 2009, pág. 15**).

Mediante lo expuesto por **(Puruncajas, 2009)** La manera de identificar las debilidades del sistema de control interno de una entidad es a través de:

- Un examen de informes gerenciales.
 - Un examen de Auditoría interna.
 - Una inspección física de las actividades involucradas, y;
 - Entrevistas con los funcionarios responsables directamente involucrados, pero tomando en cuenta los objetivos de la Auditoría; por tanto la aplicarán de acuerdo al juicio o ingenio del auditor **(pág. 15)**.
1. “Si la política de la entidad, los procedimientos y prácticas están de conformidad con las Auditorías básicas, requerimientos legales e intención legislativa” **(Puruncajas, 2009, pág. 15)**.
 2. “Si los procedimientos y sistemas de control interno, dan como resultado actividades que están de acuerdo con lo planeado por la alta dirección en forma moderada” **(Puruncajas, 2009, pág. 15)**.
 3. Control satisfactorio de los recursos, observaciones, ingresos y gastos Según **(Puruncajas, 2009)**
 - Duplicación de esfuerzos.
 - Uso inapropiado o indebido de fondos disponibles.
 - Falta de aceptación de responsabilidad.
 - Falta de control apropiado de recursos o actividades.
 - Organigramas o procedimientos engorrosos o inadecuados.
 - Utilización ineficaz o antieconómica de recursos.
 - Atrasos en el trabajo y forma de combatirlos
 - Carencia que impiden la evaluación de los logros, producción, eficiencia, utilización de recursos, servicios y otros factores que requieran evaluaciones administrativas continuas **(pág. 17)**.

Al revisar las funciones ejecutadas por la entidad, el auditor debe averiguar los registros que mantienen la información, los propósitos administrativos o estadísticos e incluso asuntos contables, lo cual servirá de mucho al sistema de control interno. Al mismo tiempo debe considerar los registros que no sirven a ningún propósito o que casi no se utilizan, la duplicidad de los registros, y los informes voluminosos e innecesarios a fin de las técnicas del almacenaje **(Puruncajas, 2009, pág. 17)**.

Al terminar la ejecución del programa de Auditoría en la tercera fase, se debe considerar en forma objetiva la importancia de las observaciones, identificando y relacionando el tiempo y recursos disponibles permitirán realizar un examen en la profundidad necesario para desarrollar los hallazgos correspondientes **(Puruncajas, 2009, pág. 17)**.

2.2.2.8.3. FASE III: Examen Detallado de las Áreas Críticas

El examen profundo de las áreas críticas constituye el 80% y 90% de las labores de la Auditoría administrativa. En esta fase se desarrollan en lo cual es necesario haber determinado las condiciones actuales, los criterios de comprobación y evaluación, el efecto negativo y la causa o causas que motivaron cada desviación o problema identificado **(Puruncajas, 2009, pág. 17)**.

De los procedimientos, prácticas y métodos de control de la entidad, se identifican las áreas débiles o críticas (III Fase) para proceder a seleccionarlas y revisarlas con profundidad en la IV Fase. El examen detallado de las áreas críticas consiste en revisar los registros y archivos; probar, verificar, confirmar y cumplir con los propósitos de la Auditoría y además complementar terceros **(Puruncajas, 2009, pág. 17)**.

El propósito de esta fase es evaluar posibles hallazgos de situación que requiere acción correctiva, y si el asunto merece tal acción. Los objetivos específicos de revisión incluirán el examen de los siguientes temas:

- Adhesión de la política prescrita, aplicable con las leyes pertinentes y su propiedad al efectuar actividades autorizadas de manera eficiente, efectiva y económica **(Puruncajas, 2009, pág. 17)**.

- “Logro de propósitos, al determinar si la actividad bajo examen se efectúa siguiendo el propósito original. Para esto se requiere un amplio conocimiento de los antecedentes y propósitos de la legislación que autoriza las actividades” **(Puruncajas, 2009, pág. 17).**

- Eficiencia operativa, al medir un rendimiento efectivo sin desperdicio innecesario de recursos, identificando la eficiencia en función de los efectos adversos de las operaciones o actividades **(Puruncajas, 2009, pág. 17).**

- Utilización de recursos, humanos, materiales y financieros de la entidad en forma apropiada, económica y satisfactoria. Las reglas generales que deben seguirse al revisar la utilización de recursos, deberán procurar que estos sean utilizados sólo para procesos autorizados y necesarios, salvaguardándolos apropiada y eficazmente y utilizándolos de manera eficiente y económica **(Puruncajas, 2009, pág. 17).**

- “Propiedad y utilidad del sistema contable, en informes financieros, datos confidenciales y proceso que apoyen la toma de decisiones dentro de las áreas examinadas” **(Puruncajas, 2009, pág. 17).**

El método de obtención de evidencias y determinación de propiedad y suficiencia es similar.

El auditor debe obtener al máximo posible la evidencia física por medio de la inspección y observación directa de las actividades llevadas a cabo por el personal de la empresa o entidad, y sobre otros hechos relacionados con el examen. De igual forma debe obtener la evidencia verbal a través de las entrevistas con varios funcionarios y empleados, y evidencia documentada a base de los proyectos, archivos e informes de la entidad, procurando adicionar evidencia documental externa que sustente los hallazgos de Auditoría **(Puruncajas, 2009, pág. 17).**

La comunicación de los hallazgos de Auditoría es de discutir sobre ellos y llegar a un acuerdo en cuanto a la deficiencia y desviación observada, su naturaleza o alcance, los hechos involucrados y la acción correctiva que debe ser estimada; contribución que será

muy valiosa para la entidad, especialmente cuando se logre la implementación más oportuna de las recomendaciones **(Puruncajas, 2009, pág. 18)**.

“Al terminar esta fase el auditor debe estar totalmente identificado con las desviaciones y situaciones críticas de la entidad de directivos, para de esta forma tomar una decisión sobre su informe” **(Puruncajas, 2009, pág. 18)**.

2.2.2.8.4. FASE IV: Comunicación de Resultados

La cuarta fase constituye el producto final de la Auditoría administrativa, en donde el auditor o jefe de equipo debe organizar el contenido y estructurar el informe, asegurándose que no se han omitido u olvidado aspectos importantes. Para ello debe apoyarse en la “Hoja de apuntes”, en donde se escribe en forma resumida todos los atributos necesarios para la formulación de los hallazgos de Auditoría; y también en los “Papeles de Trabajo” elaborados en el curso del examen **(Puruncajas, 2009, pág. 19)**.

Este trabajo se lo efectúa en dos partes Según **(Puruncajas, 2009)**:

1. La comunicación verbal de los resultados a través de una o más conferencias finales, para discutir el borrador del informe; y,
2. La presentación final por escrito del informe **(pag. 19)**.

La comunicación verbal de los resultados a los funcionarios responsables de las áreas examinadas, se lo hace con el objeto de: obtener sus puntos de vista con respecto al informe de Auditoría, y las conclusiones y recomendaciones del auditor; trabajo ya iniciado en la cuarta fase. Obtener la entrevista inicial previa a la emisión del informe final, determinará la eficiencia óptima del auditor. En algunas ocasiones se puede conseguir sólo el entendimiento y aceptación de la mayoría de las recomendaciones. En los casos que no sean posibles, el auditor por lo menos debe obtener los puntos de vista diferentes a los suyos, para incluirlos en los comentarios del informe **(Puruncajas, 2009, pág. 19)**.

2.2.3. COSO I

Con el informe COSO (COMMITTEE OF SPONSORING ORGANIZATIONS), de 1992, se modificaron los principales conceptos del Control Interno dándole a este una mayor amplitud **(Berna, 2013, pág. 44)**.

El Control Interno se define entonces como un proceso integrado a los procesos, y no un conjunto de pesados mecanismos burocráticos añadidos a los mismos, efectuado por el consejo de la administración, la dirección y el resto del personal de una entidad, diseñado con el objeto de proporcionar una garantía razonable para el logro de objetivos **(Berna, 2013, pág. 44)**.

“La seguridad a la que aspira solo es la razonable, en tanto siempre existirá el limitante del costo en que se incurre por el control, que debe estar en concordancia con el beneficio que aporta; y, además, siempre se corre el riesgo de que las personas se asocien para cometer fraudes” **(Berna, 2013, pág. 44)**.

Se modifican, también, las categorías de los objetivos a los que está orientado este proceso.

Para (Bernal, 2013). La orientación meramente contable, el Control Interno pretende ahora garantizar:

- **Efectividad y eficiencia** de las operaciones.
- **Confiable** de la información financiera.
- **Cumplimiento** de las leyes y normas que sean aplicables.
- **Salvaguardia** de los recursos **(pág. 44)**.

A través de la implantación de 5 componentes que son:

2.2.3.1. Ambiente de Control

“El ambiente de control refleja el espíritu ético vigente en una entidad respecto del comportamiento de los agentes, la responsabilidad con que encarar sus actividades, y la importancia que le asignan al control interno” **(Berna, 2013, pág. 46)**.

Es la base fundamental dentro de los otros componentes de la Administración de Riesgos, organizando adecuadamente la estructura empresarial y creando disciplina, determinando los objetivos y la estrategia, así como también estructurando las actividades en el negocio e identificando, valorando y actuando sobre los riesgos **(Berna, 2013, pág. 46)**.

En cuanto a la Administración del Riesgo Empresarial identifica también el apetito al riesgo que tiene la entidad y la cultura del mismo, integrándolos con las iniciativas que se plantean en el desarrollo de la aplicación de las prácticas dentro de la Administración de Riesgo Empresarial **(Berna, 2013, pág. 46)**.

2.2.3.2. Evaluación del Riesgo

La metodología normalmente comprende una combinación de técnicas cuantitativas, los hechos que se relaciona directamente con la confiabilidad como las captaciones, colocaciones, aporte de capital, donaciones, etc., se les aplican técnicas cuantitativas (riesgo de crédito, competitiva, regulatorio, de operación, liquidez, fiduciario); y cualitativos, cuando los datos no ofrecen precisión (riesgo país, económicos, de auditoría, de imagen, de desastre naturales) **(Berna, 2013, pág. 46)**.

2.2.3.3. Actividades de Control

“Las actividades de control se pueden dividir en tres categorías, basada en la naturaleza de los objetivos de la entidad con los cuales se relaciona: Operaciones, información financiera o cumplimiento” **(Berna, 2013, pág. 46)**.

2.2.3.4. Información y Comunicación

“Las personas llevar a cabo sus responsabilidades; los sistemas de información usan datos generados internamente y otras entradas de fuentes externas y sus salidas de información” **(Berna, 2013, pág. 47)**.

“Todo personal recibe un mensaje claro desde la alta dirección de que deben considerarlo seriamente las responsabilidades de Gestión de los Riesgos Corporativos” (Berna, 2013, pág. 47).

Las personas entienden su papel en dicha gestión y como las actividades individuales se relacionan con el trabajo de los temas, asimismo, deben tener unos medios para comunicar hacia arriba la información significativa. También debe haber una comunicación eficaz con terceros, tales como: clientes, proveedores, acreedores y accionistas (Berna, 2013, pág. 47).

2.2.3.5. Supervisión y Seguimiento

“Se puede utilizar a través de evaluaciones separadas, la cual asegura que la administración de riesgo continúa aplicándose en todos los niveles y a través de una evaluación continua y periódica que realiza la Gerencia de la eficacia” (Berna, 2013, pág. 47).

La Gestión de Riesgos Corporativos se supervisa, revisando la presencia y funcionamiento de sus componentes a lo largo del tiempo, Las deficiencias en la Gestión de Riesgos Corporativos se comunican de forma ascendente, trasladando los temas más importantes a la alta dirección y el consejo de administración (Berna, 2013, pág. 47).

“Para un adecuado Monitoreo la Administración de Riesgo (COSO I) estableció las siguientes reglas de monitoreo” (Berna, 2013, pág. 47).

La Administración de Riesgo del Emprendimiento no es estrictamente un proceso serio, donde un componente afecta únicamente al siguiente. Es un proceso multidireccional, interactivo, en el cual prácticamente cualquier componente puede influir en otros (Berna, 2013, pág. 47).

2.2.4. Funciones de la Administración de Talento Humano

Define que quienes participan en la administración de talento humano desarrollan y trabajan a través de un sistema integrado de la administración de recursos humanos, hay cinco áreas funcionales que se asocian con una administración eficaz de recursos humanos;

dotación del personal, desarrollo de los recursos humanos, remuneración, y relaciones laborales y con los empleados (Soriano, 2010, pág. 49).

2.2.5. Dotación del Personal

Menciona que la dotación del personal es el proceso a través de la cual una organización se asegura de que siempre tendrá el número adecuado de empleados con las habilidades apropiadas en los trabajos correctos y en el momento indicado, para lograr los objetivos organizacionales. El análisis de puestos es el proceso sistemático para determinar las habilidades los deberes y los conocimientos necesarios para el desempeño de los puestos de una organización. Tiene un efecto sobre prácticamente todos los aspectos de la administración de los recursos humanos (Taylor, 2012, pág. 23).

2.2.6. El Desarrollo del Talento Humano

Es una función fundamental de la administración de los recursos humanos que no solamente consiste en la capacitación y el desarrollo, sino también en la planeación de la carrera y en las actividades de desarrollo de las organizaciones, así como en la administración y evaluación del desempeño. La capacitación se diseña con miras a brindar a los aprendices los conocimientos y las habilidades necesarios para sus puestos actuales (Valda, 2011, pág. 6).

2.3. Constitución de la República del Ecuador, arts. 270

Art. 164.- Criterios.- Las finanzas públicas en todos los niveles de gobierno, se conducirán de forma sostenible, responsable y transparente a fin de alcanzar el buen vivir de la población, procurando la estabilidad económica. Los gobiernos autónomos descentralizados observarán reglas fiscales sobre el manejo de los recursos públicos, de endeudamiento y de la cooperación, de acuerdo con la ley que regule las finanzas públicas e incorporarán procedimientos eficaces que garanticen la rendición de cuentas ante la ciudadanía sobre el uso y manejo de los recursos financieros (COOTAD, 2010, pág. 123).

2.4. Capítulo III Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal

Sección Primera Naturaleza Jurídica, Sede y Funciones:

Art. 53.- Naturaleza jurídica.- Los gobiernos autónomos descentralizados municipales son personas jurídicas de derecho público, con autonomía política, administrativa y financiera. Estarán integrados por las funciones de participación ciudadana; legislación y fiscalización; y, ejecutiva previstas en este Código, para el ejercicio de las funciones y competencias que le corresponden. La sede del gobierno autónomo descentralizado municipal será la cabecera cantonal prevista en la ley de creación del cantón (**COOTAD, 2010, pág. 122**).

2.4.1. Título V Descentralización y Sistema Nacional de Competencias

“Art. 105.- Descentralización.- La descentralización de la gestión del Estado consiste en la transferencia obligatoria, progresiva y definitiva de competencias con los respectivos talentos humanos y recursos financieros” (**COOTAD, 2010, pág. 122**).

“Art. 106.- Finalidades.- A través de la descentralización se impulsará el desarrollo equitativo, solidario y equilibrado en todo el territorio nacional, a fin de garantizar la realización del buen vivir y la equidad interterritorial” (**COOTAD, 2010, pág. 122**).

Art. 107.- Recursos.- La transferencia de las competencias irá acompañada de los talentos humanos y recursos financieros, materiales y tecnológicos correspondientes, los cuales, en ningún caso, podrán ser inferiores a los que destina el gobierno central para el ejercicio de dichas competencias (**COOTAD, 2010, pág. 122**).

Art. 152.- Responsables del fortalecimiento institucional.- El diseño del proceso de fortalecimiento institucional corresponderá al Consejo Nacional de Competencias, en coordinación con las entidades asociativas de los gobiernos autónomos descentralizados correspondientes (**COOTAD, 2010, pág. 122**).

Art. 153.- Presupuesto para el fortalecimiento institucional.- Los recursos para el fortalecimiento institucional de los gobiernos autónomos descentralizados provendrán del presupuesto general del Estado asignados al Consejo Nacional de Competencias (COOTAD, 2010, pág. 123).

“Art. 154.- Transferencia de competencias.- Para la transferencia progresiva de nuevas competencias adicionales o residuales a los gobiernos autónomos descentralizados” (COOTAD, 2010, pág. 123).

“Art. 158.- Procedimiento.- Para la autorización de la intervención en la gestión de la competencia de un gobierno autónomo descentralizado, se observará el siguiente procedimiento”:

- a) El Consejo Nacional de Competencias, a través de la secretaría ejecutiva, de oficio o a petición debidamente sustentada de la ciudadanía, presentada por las instancias de participación ciudadana, procederá a comprobar la existencia de las causales contempladas en el artículo anterior (COOTAD, 2010, pág. 123).

2.4.2. Título VI Recursos Financieros de los Gobiernos Autónomos Descentralizados

Capítulo I Normas Generales

Art. 163.- Recursos propios y rentas del Estado.- De conformidad con lo previsto en la Constitución, los gobiernos autónomos descentralizados generarán sus propios recursos financieros y, como parte del Estado, participarán de sus rentas, de conformidad con los principios de subsidiariedad, solidaridad y equidad interterritorial (COOTAD, 2010, pág. 123).

2.5. Normas de Auditoría Generalmente Aceptadas (NAGAS)

“Son los principios fundamentales de auditoría a los que deben enmarcarse su desempeño los auditores durante el proceso de la Auditoría. El cumplimiento de estas normas garantiza la calidad del trabajo profesional del auditor” (NAGAs, 2010, pág. 21).

Las NAGAS, tiene su origen en los Boletines (Statement on Auditing Estándar-SAS) emitidos por el Comité de Auditoría del Instituto Americano de Contadores Públicos de los Estados Unidos de Norteamérica en el año 1948. Por lo tanto, estas normas son de observación obligatoria para los Contadores Públicos que ejercen la Auditoría en nuestro país, por cuanto además les servirá como parámetro de medición de su actuación profesional y para los estudiantes como guías orientadoras de conducta por donde tendrán que caminar cuando sean profesionales (NAGAs, 2010, pág. 21).

Clasificación de las NAGAS En la actualidad las NAGAS son 10 y se clasifican en tres grupos que son:

1. Normas Generales o Personales.
2. Normas de Ejecución del Trabajo
3. Normas de Emisión del Informe (NAGAs, 2010, pág. 21).

2. Normas de Ejecución del Trabajo:

“Estas normas son más específicas y regulan la forma del trabajo del auditor durante el desarrollo de la Auditoría en sus diferentes fases” (NAGAs, 2010).

- **Planeamiento y Supervisión:** "La Auditoría debe ser planificada apropiadamente.
- **Estudio y Evaluación del Control Interno:** Debe estudiarse y evaluarse apropiadamente la estructura del control interno como base para establecer el grado de confianza.
- **Evidencia Suficiente y Competente:** "Contiene evidencia competente y suficiente, mediante la inspección, observación, indagación y confirmación (pag. 21).

3. Normas de Emisión del Informe

“Estas normas regulan la última fase del proceso de Auditoría, para lo cual, el auditor habrá acumulado en grado suficiente las evidencias, debidamente respaldada en sus papeles de trabajo” (NAGAs, 2010, pág. 22).

- **Aplicación de los Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados:** "Deben de estar presentados de acuerdo a los PCGA "
- **Consistencia:** “El informe deberá identificar aquellas circunstancias.
- **Revelación Suficiente:** “Las revelaciones informativas en los estados financieros deben considerarse razonablemente (NAGAs, 2010, pág. 22).

2.6. Normas Técnicas de Control Interno COSO I

“Establece los siguientes principios, distribuidos en cinco componentes, de los cuales los consultores desprendemos nuestros modelos de implementación” (Esmeraldas, 2013, pág. 66).

Componentes de la administración de riesgos

Ambiente de Control

Mediante lo expuesto por (Esmeraldas, 2013). El cual expone los componentes del ambiente de control interno:

- “La organización demuestra compromiso con la integridad y valores éticos”
- “El consejo de administración demuestra independencia a su administración y ejerce una supervisión sobre el desarrollo y el desempeño del control interno”
- “La administración establece, con el consejo, supervisión, estructura, líneas de reportes, responsabilidad y autoridad en la persecución de los objetivos”
- “La organización demuestra un compromiso para atraer, desarrollar y retener individuo competente que se alineen a los objetivos.

- La organización empuja a los individuos a una rendición de cuentas de sus responsabilidades sobre el control interno (**pág. 66**).

Evaluación de Riesgos

La evaluación de riesgos se despega de la siguiente manera **según (Esmeraldas, 2013)**.

- La organización especifica objetivos con suficiente claridad para habilitar la identificación y establecimiento de riesgo relativos a los objetivos
- La organización identifica de no alcanzar los objetivos a través de la entidad y analiza los riesgos para determinar cómo pueden ser gestionados
- La organización considera el potencial de fraude en el establecimiento de riesgos para alcanzar los objetivos.
- La organización identifica y establece cambios que pueden impactar significativamente al sistema de control interno (**pág. 67**).

Actividades de Control

La actividad de control se expresa de la siguiente manera **según (Esmeraldas, 2013)**.

- La organización selecciona y desarrolla actividades de control que contribuyen a la mitigación de riesgos de niveles aceptables.
- La organización selecciona y desarrolla actividades generales de control sobre tecnologías para soportar la consecución de objetivos.
- La organización implementa las actividades de control, tal como se manifiesta en las políticas, las cuales establecen lo que se espera así como en los procedimientos pertinentes para llevar a cabo dichas políticas (**pág. 67**).

Información y Comunicación

Para (Esmeraldas, 2013). La información y comunicación se expresa de la siguiente manera:

- La organización obtiene o genera y usa información relevante y de calidad para apoyar el funcionamiento de otros componentes del control interno.
- La organización internamente comunica información, incluyendo objetivos y responsabilidades sobre el control interno como apoyo a otros componentes.
- La organización se comunica con grupos externos respecto a asuntos que afectan el funcionamiento de este y otros componentes de control interno (pág. 68).

Supervisión y Monitoreo

Mientras (Esmeraldas, 2013). Menciona que la supervisión y monitoreo se expresa de la siguiente manera:

- La organización selecciona, desarrolla y realiza evaluaciones continuas y por separado para confirmar si los componentes de control interno están presentes y en funciones.
- La organización evalúa y comunica las deficiencias de control interno de manera oportuna a aquellos grupos responsables de tomar acciones correctivas incluyendo a la alta dirección y el consejo de administración (**pág. 68**).

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Localización

El Gobierno Autónomo Descentralizado GAD Parroquia Rural del Cantón El F está ubicada en el Norte de la Provincia del Guayas, República del Ecuador, América del Sur. La parroquia Guayas está situada a 11 Km. de la cabecera Cantonal El Empalme, es una importante zona agrícola, ganadera, con significativos remanentes de bosques nativos, relevantes paisajes escénicos.

3.2. Tipo de Investigación

La investigación que concierne a la Administración del Talento Humano del GAD Parroquial de La Guayas, año 2014, se realizó mediante diferentes tipos de Investigación.

3.2.1. Investigación de Campo

La investigación de campo se la empleó al Gobierno Autónomo Descentralizado GAD con el propósito de conocer las falencias a cuales pueden estar expuestas, y así mismo tener conocimiento de las opiniones de cada empleado.

3.2.2. Investigación bibliográfica

Este tipo de investigación permitió recolectar la información necesaria para poder describir la fundamentación teórica así como el conocimiento de cada método o técnica aplicada, además se determinan otros discernimientos en las indagaciones relacionadas al Gobierno Autónomo Descentralizado GAD.

3.3. Métodos de investigación

A continuación se detallan los siguientes métodos utilizados en este trabajo investigativo:

3.3.1. Analítico

Se conoció lo que sucedía realmente en la institución y observando el más mínimo detalle, también se lo empleó para poder examinar la información adquirida mediante la entrevista y encuesta que se realizó a los funcionarios.

3.3.2. Descriptivo

Permitió describir la problemática que se da en el GAD Parroquial de la Guayas aplicado al área de Recursos Humanos y su relación con el manejo administrativo.

3.3.3. Deductivo

Con la aplicación de esta metodología, se pudo obtener los objetivos propuestos los cuales ayudaron a verificar las variables planteadas.

3.3.4. Histórico

Se analizó detallada y científicamente los hechos e ideas del pasado y de esta manera comparándolo con hechos e ideas actuales.

3.3.5. Dialéctico

Este método, sirvió para conocer cuáles son los hechos tanto históricos como sociales los mismos que permitieron observar cómo fue la reacción del fenómeno a estudiar y a su vez buscar la solución necesaria en este proyecto de investigación.

3.4. Fuentes de recopilación de información

Para la elaboración del presente trabajo de Investigación y encaminados a lograr los objetivos expuestos, se utilizaron las siguientes fuentes de investigación:

3.4.1. Primarias

La obtención de los antecedentes se efectuó por medio de las entrevistas y encuestas los cuales fueron realizados a la parte administrativa y al personal que se encuentra dentro del GAD.

3.4.2. Secundarias

La presente investigación, tiene la preeminencia de fácil consulta, y en este se describe toda la información que se obtuvo para la realización del trabajo investigativo entre las cuales se señala la recolección de datos mediante textos, folletos, libros, revistas e internet.

3.5. Diseño de la investigación

3.5.1. No Experimental

Este diseño permitió conocer las falencias dentro del área de Talento Humano, teniendo en claro cuáles son sus controles establecidos.

3.5.2. Creación de la Firma Auditora Ficticia

Para el trabajo investigativo se requirió de una firma de auditoría ficticia con el propósito de evaluar las actividades realizadas en el GAD Parroquial de La Guayas y a su vez dar a conocer como una empresa dedicada a brindar servicios de Auditoría y Contabilidad, creando así un logo denominado SIZA y Asociados.



3.6. Instrumentos de investigación

3.6.1. Entrevista

Se empleó la entrevista para conseguir la información necesaria, con el propósito de obtener respuestas verbales de las preguntas planteadas sobre el tema planteado en el GAD Parroquial lo que permitió conocer datos importantes para la elaboración del trabajo de investigación.

3.6.2. Encuesta

Mediante este instrumento se utilizó un cuestionario para conseguir la información preliminar de las actividades que se dan dentro del GAD Parroquial, aplicados al área de Talento Humano para determinar cómo esta internamente la institución.

3.7. Tratamiento de los datos

La población total es el universo encontrado a investigar, en este trabajo de investigación o cuestionario se detalla el total del personal total que trabajó en el municipio.

CARGO	N° DE PERSONAS
PRESIDENTE	1
JEFE DE ÁREA DE TALENTO HUMANO	1
SECRETARIO	1
PERSONAL	74
TOTAL	77

Fuente: Junta del GAD Parroquial

Elaborado por: La Autora

3.8. Recursos Humanos y Materiales

Para la evaluación al Área de Talento Humano y su relación con la Gestión Administrativa del GAD Parroquial de La Guayas, año 2014.”, fue necesario el uso de equipos y materiales los cuales se detallan en el siguiente cuadro.

Cuadro 1. Talento Humano y Materiales

MATERIALES				
EQUIPOS	CANT.	UNID.	V. UNITARIO	V. TOTAL
EQUIPOS DE COMPUTOS	1	UNIDADES	1200.00	\$ 1200.00
CARTUCHOS DE TINTA	2	UNIDADES	55.00	\$ 55.00
IMPRESORA	1	UNIDAD	180.00	\$ 180.00
FLASH MEMORY	2	UNIDAD	15.00	\$ 15.00
HOJAS A4	6	RESMAS	5.00	\$ 30.00
ESFEROS	1	DOCENA	3.50	\$ 3.50
ANILLADOS	5	UNIDAD	1.20	\$ 6.00
LIBROS	1	UNIDAD	45.00	\$ 45.00
SUBTOTAL				\$819.20
OTROS IMPREVISTOS (5%)				\$40.96
TOTAL				\$ 2.394.66

Elaborado por: Silvia Iza

CAPÍTULO IV
RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados

4.1.1. Índice de los papeles de trabajo

	S&A Siza y Asociados Auditoría con profesionalismo Dirección: Cdla Juan de Dios Zárate Telf.: 0987645674 Quevedo - Los Ríos - Ecuador	Página:	Referencia:
		1/2	IP
		Fecha:	Auditor:
		21-07-2015	SPIM
GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL DE LA GUAYAS			
ÍNDICE DE LOS PAPELES DE TRABAJO			
ACTIVIDADES PREVIAS AL DESARROLLO DE LA AUDITORÍA ADMINISTRATIVA			
FASE I. PLANIFICACIÓN			
REF.	CONTENIDO		
SA	Solicitud de Auditoría		
CA	Carta de Aceptación		
CC	Carta de Compromiso		
CAA	Contrato de Auditoría Administrativa		

PGA	Plan general de Auditoría Administrativa
MA	Hojas de Marcas de Auditoría
FASE II. EJECUCIÓN	
PEA- 1	Programa Específico de Auditoría Fase 1
CA	Conocimiento de las Actividades del GAD
IBL	Pedir información sobre la base legal de la entidad
CP	Conocer las políticas del GAD
PEA – 2	Programa Específico de Auditoría Fase 2
EO	Información sobre la estructura organizacional del GAD
FTH	Recopilación sobre las funciones del Departamento de Talento Humano
EA	Entrevista con las autoridades del GAD
EP	Encuesta al personal del GAD
 <p>S&A Siza y Asociados Auditoría con profesionalismo Dirección: Cdla Juan de Dios Zárate Telf.: 0987645674 Quevedo - Los Ríos - Ecuador</p>	
Pagina:	Referencia:
1/2	IPT
Fecha:	Auditor:
21-07-2015	SPIM
GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL DE LA GUAYAS	
ÍNDICE DE LOS PAPELES DE TRABAJO	
ACTIVIDADES PREVIAS AL DESARROLLO DE LA AUDITORÍA ADMINISTRATIVA	
PEA – 3	Programa Específico de Auditoría Fase 3
CCI	Preparar y aplicar cuestionario de Control Interno.
MPR	Matriz de ponderación del riesgo
RC	Evaluar el Riesgo Inherente de Control, Detección y de Auditoría.
IC	Identificar los controles de GAD
HH	Informe de Control Interno
FASE III. COMUNICACIÓN DE RESULTADOS	
PEA - 4	Programa Específico de Auditoría Fase 4
CP	Carta de Presentación

A	Antecedentes
IA	Informe de Auditoría

--	--

	S&A	Página:	Referencia:
	Siza y Asociados	1/1	SA
	Auditoría con profesionalismo	Fecha:	Auditor:
	Dirección: Cdla Juan de Dios Zárate Telf.: 0987645674 Quevedo - Los Ríos - Ecuador	21-07-2015	SPIM

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL DE LA GUAYAS

SOLICITUD DE AUDITORÍA

Jueves, 16 de Julio del 2015

Sr. (a):

IZA MOLINA SILVIA PATRICIA

AUDITOR (A)

Presente.-

Reciba un cordial saludo del Ing. Darwin Anchundia, Presidente de la Junta Parroquial de La Guayas, la vigente solicitud tiene como propósito el de contratar sus servicios como

Auditor de nuestra institución a la cual me debo, a fin de que ejecute una AUDITORÍA ADMINISTRATIVA AL ÁREA DE TALENTO HUMANO del establecimiento en asunto a la cual el inscrito constituye.

La auditoría a realizarse tendrá el propósito de: verificar el nivel de cumplimiento de las políticas y reglamentos, evaluar la confiabilidad del control interno existente en la empresa.

Le estamos muy gratificados por la atención entregada y esperamos su pronta respuesta.

ING. DARWIN ANCHUNDIA
PRESIDENTE DE LA JUNTA PARROQUIAL DE LA GUAYAS

	S&A Siza y Asociados Auditoría con profesionalismo Dirección: Cdla Juan de Dios Zárate Telf.: 0987645674 Quevedo - Los Ríos - Ecuador	Página:	Referencia:
		1/1	CA
		Fecha:	Auditor:
		21-07-2015	SPIM

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL DE LA GUAYAS

CARTA DE ACEPTACIÓN

Viernes, 17 de Julio del 2015

Sr. Darwin Anchundia
Presidente del GAD Parroquial La Guayas

De mis consideraciones:

Reciba un grato saludo en nombre de quienes conformamos la firma auditora **SIZA Y ASOCIADOS**, la presente es para confirmar que estamos a su disposición para poder desarrollar la **AUDITORÍA ADMINISTRATIVA AL ÁREA DE TALENTO**

**HUMANO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
PARROQUIAL DE LA GUAYAS, AÑO 2014**, hacia la institución que Ud. tiene a su cargo.

De tal modo emitimos nuestra aprobación para confrontar el trabajo de convenio con la ética profesional y las normas vigentes en los que la ley instituye.

Me despido deseándole éxitos en sus funciones diarias.

Atentamente,

Iza Molina Silvia Patricia
FIRMA AUDITORA

	S&A Siza y Asociados Auditoría con profesionalismo Dirección: Cdla Juan de Dios Zárate Telf.: 0987645674 Quevedo - Los Ríos - Ecuador	Página:	Referencia:
		1/1	CC
		Fecha:	Auditor:
		21-07-2015	SPIM

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL DE LA GUAYAS

CARTA DE COMPROMISO

Lunes, 20 de Julio del 2015

Sr.

Darwin Anchundia

PRESIDENTE DEL GAD PARROQUIAL LA GUAYAS

Con la presente confirmamos nuestro acuerdo sobre el convenio para llevar a cabo la Auditoría Administrativa al Área de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de La Guayas, año 2014”

Nuestra opinión se asentará en la auditoría que ejecutaremos en el Área del Talento Humano, para investigar de qué manera se están trasladando a cabo para la realización de las programaciones dadas día a día así como obtener un conocimiento amplio de las instalaciones y su reseña histórica.

Identificar las áreas fuertes y débiles en todo el desarrollo de las funciones del Área de Talento Humano así como el cumplimiento de las políticas, leyes y reglamentos.

Atentamente

Iza Molina Silvia Patricia
FIRMA AUDITORA

	S&A Siza y Asociados Auditoría con profesionalismo Dirección: Cdla Juan de Dios Zárate Telf.: 0987645674 Quevedo - Los Ríos - Ecuador	Página:	Referencia:
		1/6	CAA
		Fecha:	Auditor:
		21-07-2015	SPIM

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL DE LA GUAYAS

CONTRATO DE AUDITORÍA ADMINISTRATIVA

En la Parroquia La Guayas, se realiza el contrato de prestación de servicios de Auditoría Administrativa que celebran por una parte el GAD Parroquial de La Guayas, representado por el Sr. Darwin Anchundia con C.I 0916781065-8 de Nacionalidad Ecuatoriana, en su representación de PRESIDENTE denominado cliente;

Por otra parte, SIZA & ASOCIADOS, está constituida por la Srta. Iza Molina Silvia Patricia, de Nacionalidad Ecuatoriana y con C.I 120553757-2, quien indicará de conformidad con las locuciones y cláusulas:

DECLARACIONES

El cliente declara:

- a) Incorporado para este acto el PRESIDENTE.
- b) Solicita tener servicios de Auditoría Administrativa

Declara la Auditora

- c) Sociedad Anónima, constituida e histórica de convenio con las leyes en uno de sus objetivos primordiales está el prestar servicios de Auditoría, adjunto a las Leyes y sus respectivos Reglamentos.
- d) Que se encuentra debidamente constituida legalmente según la escritura N° 859 de fecha 14 de agosto del 2012, ante el notario público 16 del Cantón Quevedo.
- e) Se encuentra situada en el Cantón Quevedo y cualquier lugar señalado en el país.

	<p>S&A Siza y Asociados Auditoría con profesionalismo Dirección: Cdla Juan de Dios Zárate Telf.: 0987645674 Quevedo - Los Ríos - Ecuador</p>	Pagina:	Referencia:
		2/6	CAA
		Fecha:	Auditor:
		21-07-2015	SPIM

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL DE LA GUAYAS

CONTRATO DE AUDITORÍA ADMINISTRATIVA

Declaran ambas partes

- a) Que teniendo un acuerdo sobre lo antes mencionado, lo formalizan legalmente cediendo el presente contrato que sujetan lo siguiente:

CLAÚSULAS

PRIMERA.- OBJETO

La Auditora se pone por obligación a facilitar al interesado los servicios de Auditoría Administrativa al Área del Talento Humano para llevar a cabo la evaluación de los procesos dados dentro del departamento, que se detallan en la proposición de servicios,

firmada por ambas partes se forma un componente del contrato legal.

SEGUNDA.- ALCANCE DEL TRABAJO

La importancia de este proyecto investigativo en la que se realizara la Auditora dentro del contrato es lo siguiente:

- a) Rescatar la información general del cliente de acuerdo a su naturaleza, estructura, cumplimiento de normas, políticas y controles internos de estudio.
- b) Analizar el procedimiento que se dan en el departamento de talento humano.
- c) Elaboración eficiente de un Informe de auditoría administrativa que posea conclusiones y recomendaciones claras de los hallazgos revelados durante el examen de Auditoría.

	S&A Siza y Asociados Auditoría con profesionalismo Dirección: Cdla Juan de Dios Zárate Telf.: 0987645674 Quevedo - Los Ríos - Ecuador	Pagina:	Referencia:
		3/6	CAA
		Fecha:	Auditor:
		21-07-2015	SPIM

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL DE LA GUAYAS

CONTRATO DE AUDITORÍA ADMINISTRATIVA

TERCERA.- PROGRAMA DE TRABAJO

El preocupado de esta firma Auditora le conviene desarrollar en forma unida un bosquejo de trabajo, en las cuales se establezcan con la debida exactitud las acciones a realizar.

CUARTA.- SUPERVISIÓN

Mediante esta cláusula tendrá el derecho de controlar los trabajos que se realicen al que lego realizar la Auditoría.

QUINTA.- COORDINACIÓN DE LOS TRABAJOS

El usuario podrá designar a un encargado de este proyecto investigativo y tendrá como propósito de controlar las actividades que se realizarán o que necesiten en la auditoría, y también de todas las reuniones en las que se ejecuten.

SEXTA.- HORARIO DE TRABAJO

Al realizar la auditoría habrá un tiempo máximo para que cumpla con las actividades necesarias, y esto estará expuesto en el programa de trabajo efectuado.

SÈPTIMA.- PERSONAL ASIGNADO

“La Auditora contratada realizará la ejecución de la Auditoría Administrativa”.

	<p>S&A Siza y Asociados Auditoría con profesionalismo Dirección: Cdla Juan de Dios Zárate Telf.: 0987645674 Quevedo - Los Ríos - Ecuador</p>	Pagina:	Referencia:
		4/6	CAA
		Fecha:	Auditor:
		21-07-2015	SPIM

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL DE LA GUAYAS

CONTRATO DE AUDITORÍA ADMINISTRATIVA

OCTAVA.- RELACIÓN LABORAL

“No tiene ninguna semejanza laboral con el interesado.

NOVENA.- PLAZO DE TRABAJO

“La Auditora está obligada a culminar los trabajos marcados en esta estipulación segunda dentro de los 45 días hábiles después de la fecha en la que se firme el contrato y sea retenido el anticipo correspondiente hasta nuevo aviso, el tiempo propuesto para la terminación del trabajo, en relación a la ocasión de que el cliente acceda los documentos solicitados por la auditora”.

DÉCIMA.- HONORARIOS

A continuación se detalla que se pagará a la Auditora por el trabajo ejecutado la cantidad de \$ 6.000,00 más el IVA correspondiente.

La manera de pago será así y se la desglosa a continuación:

- 50% a la firma del contrato
- 30% a los 30 días hábiles
- 20% al terminar el trabajo.

DÉCIMO PRIMERA.- ALCANCE DE LOS HONORARIOS

“El precio destacado en esta cláusula décima”.

	S&A Siza y Asociados Auditoría con profesionalismo Dirección: Cdla Juan de Dios Zárate Telf.: 0987645674 Quevedo - Los Ríos - Ecuador	Página:	Referencia:
		5/6	CAA
		Fecha:	Auditor:
		21-07-2015	SPIM

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL DE LA GUAYAS

CONTRATO DE AUDITORÍA ADMINISTRATIVA

DÉCIMO SEGUNDA.- INCREMENTO DE HONORARIOS

“Dado el caso de incurrir un atraso, se aumentará y también señalará el aumento y aquellas estarán en mutuo acuerdo.

DÉCIMO TERCERA.- TRABAJOS ADICIONALES

“De ser necesaria cualquier adición a los alcances o resultados del actual contrato, las partes celebrarán por separado un convenio que formara parte integral de este elemento y en forma unida se ajustará un nuevo precio”.

DÉCIMO CUARTA.- VIÁTICOS Y MOVILIZACIÓN

La auditora de acuerdo a su traslado y alimentación que ella requiera, como en los días de sus labores.

DÉCIMO QUINTA.- GASTOS GENERALES

Los gastos en copias e impresiones en las que se causen por el motivo de este contrato.

DÉCIMO SEXTA.- CAUSAS DE RESCISIÓN

Este principio de casación en este contrato sea de violación o de inconformidad en cualquiera de estas cláusulas realizadas en este contrato.

DÉCIMO SÉPTIMA.- JURISDICCIÓN

“En este contrato estará sujeta y en tal caso de discusión para su observación y ejercicio, de las piezas se someten a la autoridad de los tribunales locales”.

	S&A Siza y Asociados Auditoría con profesionalismo Dirección: Cdla Juan de Dios Zárate Telf.: 0987645674 Quevedo - Los Ríos - Ecuador	Página:	Referencia:
		6/6	CAA
		Fecha:	Auditor:
		21-07-2015	SPIM

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL DE LA GUAYAS

CONTRATO DE AUDITORÍA ADMINISTRATIVA

En su debido comentario y desempeño, ambas partes se someten a la autoridad de los tribunales locales, dejando al fuero que pueda pertenecer en subordinación de su domicilio tanto en el presente como futuro.

Enteradas ambas partes del entendido y de su debido alcance legal de este debido contrato, lo firman en conformidad el original y tres copias, en la calle Los Ríos entre Velasco Ibarra y 7 de agosto, Cantón El Empalme, el día 21 de Julio del 2015.

Silvia Iza Molina
FIRMA AUDITORA

Darwin Anchundia
PRESIDENTE

	S&A Siza y Asociados Auditoría con profesionalismo Dirección: Cdla Juan de Dios Zárate Telf.: 0987645674 Quevedo - Los Ríos - Ecuador	Página:	Referencia:
		1/4	PGAA
		Fecha:	Auditor:
		24-07-2015	SPIM

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL DE LA GUAYAS

PLAN GENERAL DE AUDITORÍA ADMINISTRATIVA

MOTIVO DEL EXAMEN

La auditoría administrativa realizada al área de Talento Humano dará a conocer el nivel del suceso de la situación del GAD Parroquial de la Guayas.

OBJETIVOS

General

Realizar la Auditoría Administrativa al Área de Talento Humano del Gobierno Autónomo

Descentralizado Parroquial de La Guayas para determinar el nivel de control existente en esta área y proponer alternativas de mejora.

Específicos

- Analizar las políticas reguladoras del GAD Parroquial de la Guayas para determinar el nivel cumplimiento.
- Evaluar la situación actual del GAD Parroquial de la Guayas del Área de Talento Humanos e identificar las funciones principales.
- Identificar los controles existentes para la regularización de las áreas del GAD parroquial de La Guayas.

ALCANCE DEL EXAMEN

“La Auditoría Administrativa se la realizará en el período actual del 2015, y durara 45 días laborables desde el viernes 24 de julio del 2015 hasta el Miércoles 23 de septiembre del 2015 con la culminación de un informe”.

	S&A Siza y Asociados Auditoría con profesionalismo Dirección: Cdla Juan de Dios Zárate Telf.: 0987645674 Quevedo - Los Ríos - Ecuador	Pagina:	Referencia:
		2/4	PGAA
		Fecha:	Auditor:
		24-07-2015	SPIM

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL DE LA GUAYAS

PLAN GENERAL DE AUDITORÍA ADMINISTRATIVA

DISPOCISIONES LEGALES

Legal

- COOTAD
- LOSEP
- Código de Trabajo
- Código de Ética Institucional

Técnica

- Normas Internacionales de Auditoría (NIAs)
- Normas de Auditoría Generalmente Aceptadas (NAGAs)
- Normas Internacionales de Contabilidad (NICs)

PROCEDIMIENTOS

- Conocimiento de la naturaleza y su evaluación al Área de Talento Humano.
- Elaboración del flujo grama de procedimiento y aplicación de los indicadores.
- Elaboración del plan de mejoras de acuerdo a los hallazgos encontrados.

TIEMPO DE EJECUCIÓN

La Auditoría se ejecutará en 45 días hábiles o laborables.

	S&A Siza y Asociados Auditoría con profesionalismo Dirección: Cdla Juan de Dios Zárate Telf.: 0987645674 Quevedo - Los Ríos - Ecuador	Página:	Referencia:
		3/4	PGAA
		Fecha:	Auditor:
		24-07-2015	SPIM

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL DE LA GUAYAS

PLAN GENERAL DE AUDITORÍA ADMINISTRATIVA

RECURSOS A UTILIZAR

- a) Talento Humano

Auditora: Nancy Vanessa Quinaluisa Moran

Junior: Iza Molina Silvia Patricia

ALCANCE DEL EXAMEN

La Auditoría Administrativa se aplicará en el 2014, la cual tendrá una permanencia de 45 días hábiles partiendo de 24 de julio del 2015 y su culminación el 23 de septiembre del 2015 con la emisión de su respectivo informe.

Cuadro 2. Recursos Materiales.

MATERIALES				
ITEMS	CANT.	UNID.	V. UNITARIO	V. TOTAL
COMPUTADORA	1	UNIDADES	\$ 1200.00	\$ 1200.00
CARTUCHOS DE TINTA	2	UNIDADES	\$ 55.00	\$ 55.00
IMPRESORAS	1	UNIDAD	\$ 180.00	\$ 180.00
PEN DRIVE	2	UNIDAD	\$ 15.00	\$ 15.00
HOJAS A4	6	RESMAS	\$ 5.00	\$ 30.00
ANILLADOS	5	UNIDAD	\$ 1.20	\$ 6.00
LIBROS	1	UNIDAD	\$ 45.00	\$ 45.00
SUBTOTAL				\$819.20
OTROS IMPREVISTOS				\$40.96
		TOTAL		\$ 2391.16

b) Recursos Financieros

“Tendrá un valor de \$3.000,00 más el porcentaje del IVA, estos valores serán cancelados de la siguiente manera”.

	<p>S&A Siza y Asociados Auditoría con profesionalismo Dirección: Cdla Juan de Dios Zárate Telf.: 0987645674 Quevedo - Los Ríos - Ecuador</p>	Pagina:	Referencia:
		4/4	PGAA
		Fecha:	Auditor:
		24-07-2015	SPIM

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL DE LA GUAYAS

PLAN GENERAL DE AUDITORÍA ADMINISTRATIVA

- 50% a la firma inmediata del contrato
- 30% a los 30 días hábiles
- 20% al culminar el trabajo

SUPERVISIÓN DEL TRABAJO MOTIVO DEL EXAMEN

El auditor será el representante de tener bien orientado a los socios de la Firma Auditora durante el avance del examen y después de haber dado su respectivo informe.

	S&A Siza y Asociados Auditoría con profesionalismo Dirección: Cdla Juan de Dios Zárate Telf.: 0987645674 Quevedo - Los Ríos - Ecuador	Pagina:	Referencia:
		1/1	MA
		Fecha:	Auditor:
		24-07-2015	SPIM
GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL DE LA GUAYAS			
MARCAS DE AUDITORÍA			

MARCAS	SIGNIFICADO
@	Notas Aclaratorias (llamada de auditoría)
Σ	Sumatoria
√	Revisado o verificado
*	Hallazgo
∅	Incumplimiento de la normativa y reglamento
∴	No reúne requisitos
O	No existe documentación
¢	Expedientes desactualizados
↗	Operación aritmética incorrecta
Đ	Documento mal estructurado
~	Falta proceso
Ω	Sustentado con evidencia
F1	Fase uno
F2	Fase dos
F3	Fase tres
F4	Fase cuatro
Ref. P/T	Referencia papel de trabajo

4.1.2. Analizar las políticas reguladoras del GAD parroquial de la Guayas para determinar el nivel cumplimiento.

	S&A Siza y Asociados Auditoría con profesionalismo Dirección: Cdla Juan de Dios Zárate Telf.: 0987645674 Quevedo - Los Ríos - Ecuador	Página:	Referencia:
		1/1	PE1
		Fecha:	Auditor:
		28-07-2015	SPIM

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL DE LA GUAYAS**PROGRAMA ESPECÍFICO DE LA FASE 1**

Objetivo: Analizar las políticas reguladoras del GAD parroquial de la Guayas para determinar el nivel cumplimiento.

ACTIVIDADES	FECHAS	REF	RESPONSABLE
Visitas a las instalaciones	30-07-15	VI	S.P.I.M
Conocimiento de las actividades y recopilación de información de la Misión, Visión y objetivos del GAD	05-08-15	CA	S.P.I.M
Pedir información sobre la base legal de la entidad	07-08-15	IL	S.P.I.M

--

	S&A	Pagina:	Referencia:
	Siza y Asociados	1/1	VI
	Auditoría con profesionalismo	Fecha:	Auditor:
	Dirección: Cdla Juan de Dios Zárate Telf.: 0987645674 Quevedo - Los Ríos - Ecuador	30-07-2015	SPIM

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL DE LA GUAYAS**FASE 1: VISITA A LAS INSTALACIONES**

El 5 de agosto del 2015, siendo las 15H00 se pudo visitar las instalaciones del “Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de La Guayas”, ubicada en el Norte de la Provincia del Guayas, en compañía del Sr. Darwin Anchundia Presidente, en donde se logró conocer los siguientes puntos importantes:

La misma empresa posee una infraestructura de 3 planta las cuales están distribuidas para el debido funcionamiento en las diferentes áreas o funciones.

Su espacio físico está acorde a las necesidades, deficiente tecnología en equipos de cómputo, existen los siguientes departamentos:

Departamento de agua potable, recursos humanos, tesorería, avalúos y catastros, administración, biblioteca, área de impartición de conferencias.



Ω =Recorrido de las instalaciones

	<p>S&A Siza y Asociados Auditoría con profesionalismo Dirección: Cdla Juan de Dios Zárate Telf.: 0987645674 Quevedo - Los Ríos - Ecuador</p>	Pagina:	Referencia:
		1/2	CA
		Fecha:	Auditor:
		05-08-2015	SPIM

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL DE LA GUAYAS

FASE 1: CONOCIMIENTO DE LAS ACTIVIDADES DEL GAD

VISIÓN

Para el 2026 la Parroquia La Guayas tendrá un alto nivel de desarrollo, organizado, equitativo y solidario, con bienestar económico y social para la población, con los más altos niveles de salud y educación de la región. Un territorio que contara con servicios básicos e infraestructuras de calidad, con una cobertura total, Un territorio con equipamiento tecnológico de última generación en los campos de la educación y la salud.

MISIÓN

El GAD Parroquial de La Guayas es una institución pública, dedicada a la atención al cliente y al desarrollo de la comunidad, que fortalecerá el desarrollo de la economía local, impulsando la continua capacitación tecnológica de sus pobladores en diferentes ámbitos, generando nuevas y suficientes fuentes de empleo; con una adecuada red vial que permita el desarrollo del turismo y la comercialización de sus productos.

= Conocimiento del Negocio

	S&A Siza y Asociados Auditoría con profesionalismo Dirección: Cdla Juan de Dios Zárate Telf.: 0987645674 Quevedo - Los Ríos - Ecuador	Página:	Referencia:
		2/2	CA
		Fecha:	Auditor:
		05-08-2015	SPIM

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL DE LA GUAYAS

FASE 1: CONOCIMIENTO DE LAS ACTIVIDADES DEL GAD

OBJETIVOS

- Promover la organización social, el civismo, la participación ciudadana y la confraternidad de la población para alcanzar el desarrollo de la Parroquia.
- Planificar e impulsar el desarrollo físico del cantón en las áreas urbanas y rurales, acorde con las competencias municipales.
- Promover reuniones permanentes para coordinar acciones, mediante el uso de mesas redondas, seminarios, talleres conferencias, cursos y otras actividades de integración y trabajo.
- Fomentar el desarrollo económico y productivo, con la participación activa de la ciudadanía.
- Ofrecer servicios de calidad, apuntando a mejorar la administración de la entidad.
- Coordinar acciones con otras entidades, para mejorar la cultura, la educación y la asistencia social.
- Impulsar el ecoturismo, como eje fundamental del desarrollo económico de la parroquia.
- Demostrar transparencia en los actos administrativos, financieros y distribuir equitativamente los recursos municipales de la parroquia.

= Conocimiento del Negocio

	S&A Siza y Asociados Auditoría con profesionalismo Dirección: Cdla Juan de Dios Zárate Telf.: 0987645674 Quevedo - Los Ríos - Ecuador	Página:	Referencia:
		1/4	N/P
		Fecha:	Auditor:
		05-08-2015	SPIM

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL DE LA GUAYAS

FASE 1: NORMAS Y POLITICAS DEL GAD

LEYES, REGLAMENTOS Y OTRAS NORMATIVAS

Las actividades de la institución del Sector Público, se encuentran reguladas por las siguientes disposiciones legales:

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

El Ecuador es un Estado constitucional de derecho y equidad, general, liberal, grande, emancipado, unitario, intercultural, plurinacional y laico. Se establece en carácter de constitución y se administra de forma coordinada.

LEY ORGÁNICA DE RÉGIMEN MUNICIPAL

La presente ley regula a los municipios autónomos y de orden jurídico constitucional del estado, con la finalidad de cubrir con las necesidades de la ciudadanía.

LEY ORGÁNICA DE LA CONTRALORÍA GENERAL DEL ESTADO

La ley tiene por objeto implantar y amparar, bajo la conducta de la Contraloría General del Estado, el método de inspección, investigación y Auditoría del Estado y maximizar su actividad con el propósito de inspeccionar y valorar el acatamiento del enfoque.

Ⓜ Revisado



S&A
Siza y Asociados
Auditoría con profesionalismo
Dirección: Cdla Juan de Dios Zárate
Telf.: 0987645674
Quevedo - Los Ríos - Ecuador

Página:	Referencia:
2/4	N/P
Fecha:	Auditor:
05-08-2015	SPIM

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL DE LA GUAYAS

FASE 1: NORMAS Y POLÍTICAS DEL GAD

CÓDIGO ORGÁNICO DE ORGANIZACIÓN TERRITORIAL,

AUTONOMÍA Y DESCENTRALIZACIÓN (COOTAD)

Este Código constituye a la Disposición Estatal Administradora del Ecuador y el régimen de los GAD con el fin de avalar la Soberanía estrategia Ecuatoriana con el único deseo de Administrar los bienes del sector público.

LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO (LOSEP)

Esta ley comprenderá y apoyará los elementos de aptitud, idoneidad, continuidad, descongestión, eficacia, ecuanimidad, igualdad, escala, probidad, conformidad, intervención, lógica, apoyo, y que promueva la cultura y la discriminación.

LEY ORGÁNICA DEL SISTEMA NACIONAL DE CONTRATACIÓN PÚBLICA

Esta Ley constituye el SNCP y estipula las primicias y políticas para legalizar la manera de contratar al y realizar un convenio con organismos del sector estatal para el lucro o alquiler de apoyos rodeados con las contraloría.

CÓDIGO DE TRABAJO

Este código establece los preceptos que regula las relaciones entre empleadores y trabajadores que se aplican a las diferentes modalidades y condiciones del trabajo, en esta normativa se rigen para la contratación de obras ciertas, tiempo indefinido, contratos colectivos e individuales u ocasionales.

Ⓜ Revisado

	S&A Siza y Asociados Auditoría con profesionalismo Dirección: Cdla Juan de Dios Zárate Telf.: 0987645674 Quevedo - Los Ríos - Ecuador	Pagina:	Referencia:
		3/4	N/P
		Fecha:	Auditor:
		05-08-2015	SPIM

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL DE LA GUAYAS

FASE 1: NORMAS Y POLITICAS DEL GAD

LEY DE SEGURIDAD SOCIAL

Esta Ley de Seguridad General Obligatoria forma parte del sistema de seguridad social, se fundamenta en los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiariedad y suficiencia.

MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES

El presente acuerdo 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.

Ⓜ Revisado

	S&A Siza y Asociados Auditoría con profesionalismo Dirección: Cdla Juan de Dios Zárate Telf.: 0987645674 Quevedo - Los Ríos - Ecuador	Página:	Referencia:
		4/4	N/P
		Fecha:	Auditor:
		07-08-2015	SPIM
GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL DE LA GUAYAS			
FASE 1: NORMAS Y POLITICAS DEL GAD			

POLÍTICA

Las políticas adoptadas por el GAD de la Parroquia la Guayas son las siguientes:

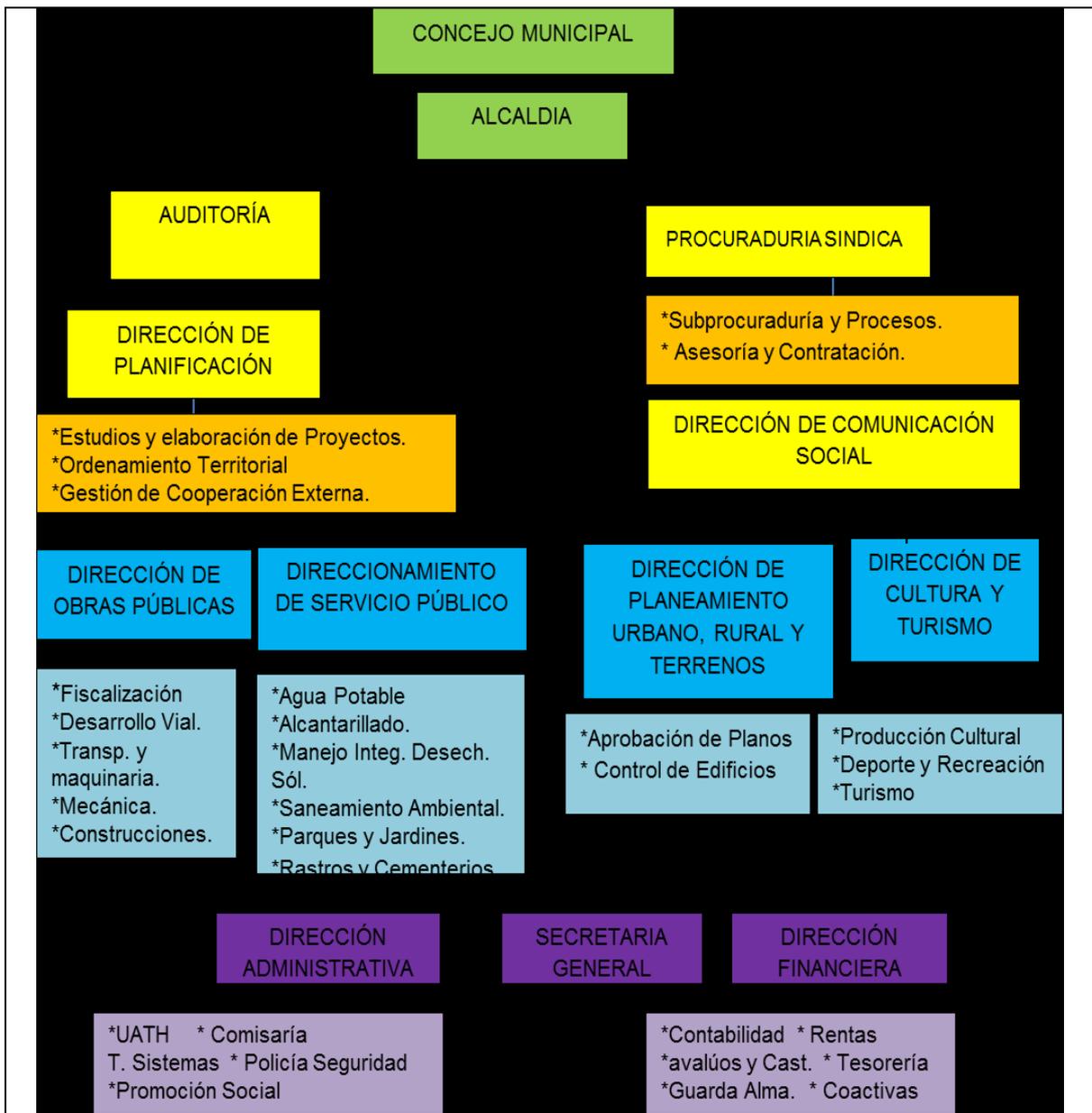
- Concertación con los diferentes actores sociales, para el logro de una participación ciudadana efectiva en el desarrollo de la Parroquia.
- Promover y realizar todos los esfuerzos necesarios, para adoptar al GAD Municipal de una infraestructura administrativa, material y humana que permita receptor y procesar adecuadamente los efectos de la descentralización.
- Fortalecer el desarrollo municipal a base del óptimo aprovechamiento de los recursos y Talento Humano.
- Preservar y encausar los intereses municipales y ciudadanos e institucionales.
- Voluntad política y trabajo en equipo para la búsqueda de oportunidades y de compromiso en los diferentes sectores de la ciudad.
- Promover el cumplimiento de las normas y procedimientos a cabalidad en consecuencia con el dinamismo y creatividad de las autoridades y los servidores en apoyo mutuo.

Ⓜ Revisado

4.1.3. Evaluar la situación actual del GAD parroquial de la Guayas al Área de Talento Humano e identificar las funciones principales.

	S&A Siza y Asociados Auditoría con profesionalismo Dirección: Cdla Juan de Dios Zárate	Página:	Referencia:
		1/1	PE2
		Fecha:	Auditor:

Telf.: 0987645674 Quevedo - Los Ríos - Ecuador		08-08-2015	SPIM
GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL DE LA GUAYAS			
PROGRAMA ESPECÍFICO DE LA FASE 2			
Objetivo: Evaluar la situación actual del GAD parroquial de la Guayas al Área de Talento Humano e identificar las funciones principales.			
ACTIVIDADES	FECHAS	REF	RESPONSABLE
Información sobre la estructura organizacional del GAD.	11-08-15	EO	S.P.I.M
Recopilación sobre las funciones del departamento de Talento humano	12-08-15	FTH	S.P.I.M
FODA	13-08-15	FODA	S.P.I.M
Entrevista con las autoridades del GAD	14-08-15	EA	S.P.I.M
Encuesta al personal del GAD	14-08-15	EP	S.P.I.M
	S&A		Pagina:
	Siza y Asociados Auditoría con profesionalismo Dirección: Cdla Juan de Dios Zárate Telf.: 0987645674 Quevedo - Los Ríos - Ecuador		1/1
			Referencia:
			EO
		Fecha:	Auditor:
		11-08-2015	SPIM
GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL DE LA GUAYAS			
FASE 2: ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL			



	S&A Siza y Asociados Auditoría con profesionalismo Dirección: Cdla Juan de Dios Zárate Telf.: 0987645674 Quevedo - Los Ríos - Ecuador	Página:	Referencia:
		1/2	F
		Fecha:	Auditor:
		12-08-2015	SPIM

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL DE LA GUAYAS
FASE 2: RECOPIACIÓN SOBRE LAS FUNCIONES DEL ÁREA DE TALENTO

HUMANO

Funcionarios principales del departamento de Talento Humano

NOMBRES	CARGO
Christian Vinueza	Jefe del Departamento
Blanca Estrella	Asistente Administrativo

ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL DEL DEPARTAMENTO DE TALENTO

HUMANO



S&A
Siza y Asociados
Auditoría con profesionalismo
Dirección: Cdla Juan de Dios Zárate
Telf.: 0987645674
Quevedo - Los Ríos - Ecuador

Página:

Referencia:

2/2

F

Fecha:

Auditor:

12-08-2015

SPIM

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL DE LA GUAYAS

FASE 2: RECOPIACIÓN SOBRE LAS FUNCIONES DEL ÁREA DE TALENTO

HUMANO

Funciones principales

- Cumplir y hacer plasmear la LOSEP, su estatuto y las resoluciones emitidas por el MRL.
- Evaluar el desempeño del personal, promocionando el desarrollo del liderazgo.
- Reclutar al personal idóneo para cada puesto.
- Capacitar y desarrollar programas, cursos y toda actividad que haya en función del mejoramiento de los conocimientos del personal.
- Regular cada año la formación de las/los asalariados con la malla de alineación y adiestramiento duraderas del servicio gubernamental.

	S&A Siza y Asociados Auditoría con profesionalismo Dirección: Cdla Juan de Dios Zárate Telf.: 0987645674 Quevedo - Los Ríos - Ecuador	Pagina:	Referencia:
		1/1	FODA
		Fecha:	Auditor:
		13-08-2015	SPIM

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL DE LA GUAYAS

FASE 2: FODA

FORTALEZA	OPORTUNIDAD
<p>Municipalidad cuenta con red de datos con Internet.</p> <p>Disponibilidad de activos fijos.</p> <p>Capacidad de gestión para conseguir los recursos económicos.</p> <p>Estabilidad laboral</p> <p>Apoyo a la gestión de los gobiernos de turnos</p> <p>Buenas relaciones con los funcionarios, trabajadores y el alcalde.</p> <p>Liderazgo</p> <p>Buenas bases legales.</p>	<p>Apoyo de consejo provincial.</p> <p>Apoyo ciudadano</p> <p>Apoyo interinstitucional.</p> <p>Riqueza natural.</p> <p>Generación de recursos propios.</p> <p>Desarrollo organizacional y calidad en el servicio.</p> <p>Equidad laboral de género.</p>
DEBILIDADES	AMENAZAS
<p>Sistema informático desactualizados</p> <p>Exceso de personal.</p> <p>Inexistencia de un Manual de funciones.</p> <p>No cuenta con un FODA institucional.</p> <p>No cuenta con programas de selección, admisión y evaluación de Talento Humano.</p> <p>Deficiente atención a los ciudadanos Internos y Externos.</p> <p>Falta de coordinación entre jefes funcionales.</p>	<p>Limitada asignación de recursos.</p> <p>Perdida de confiabilidad en la información.</p> <p>Ambigüedad de información.</p> <p>Inestabilidad política.</p> <p>Vulnerabilidad a los fenómenos naturales.</p> <p>Falta de apoyo de las instituciones gubernamentales para llevar a cabo los proyectos formulados.</p>

	<p>S&A</p> <p>Siza y Asociados</p> <p>Auditoría con profesionalismo</p> <p>Dirección: Cdla Juan de Dios Zárate</p> <p>Telf.: 0987645674</p> <p>Quevedo - Los Ríos - Ecuador</p>	Página:	Referencia:
		1/1	EA
		Fecha:	Auditor:
		14-08-2015	SPIM

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL DE LA GUAYAS

FASE 2: ENTREVISTA A LAS AUTORIDADES DEL GAD

Destinada a: Darwin Anchundia		Plazo: 30 de julio del 2015		
Deber: Presidente		Espacio: 45 días		
Responsable: : I.M.S.P		Término: Institución		
N°	PREGUNTA	RESPUESTA	OBSERVACIÓN	MARCA
1	¿Establecen indicadores de gestión para evaluar el cumplimiento de los, objetivos y la eficiencia de la gestión administración?	Si, tienen sus indicadores establecidos para medir el cumplimiento y una buena gestión.	Se realizan estos indicadores para tener el pleno y amplio conocimiento de cada empleado.	✓
2	¿La Municipalidad se acoge y cumple con las leyes y regulaciones establecidas en el país para los Gobiernos Autónomos Descentralizados?	Si, como una entidad pública se rigue a las leyes normas y reglamentos que regulan al GAD municipal.	Cumpliendo con la normativa establecida ayuda al buen funcionamiento.	✓
3	¿La institución tiene implementado un sistema de capacitación?	Si, tiene implementado un sistema de capacitación pero no se lo aplica.	No se aplica por motivos de una administración deficiente.	✓
4	¿Es supervisado las actividades que realiza dentro de la institución?	Si, se las supervisa diariamente.	De esta es que se tiene conocimiento del desempeño profesional.	✓

	S&A	Pagina:	Referencia:
	Siza y Asociados	1/2	EP
	Auditoría con profesionalismo	Fecha:	Auditor:
	Dirección: Cdla Juan de Dios Zárate Telf.: 0987645674 Quevedo - Los Ríos - Ecuador	14-08-2015	SPIM
GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL DE LA GUAYAS			

FASE 2: ENTREVISTA A LAS AUTORIDADES DEL GAD

Destinada a: Christian Vinueza		Plazo: 30 de julio del 2015			
Deber: Jefe del Área de Talento Humano		Espacio: 45 días			
Responsable: : I.M.S.P		Término: Institución			
N°	PREGUNTA	RESPUESTA	OBSERVACIÓN	MARCA	
1	¿Cuenta con un Reglamento interno para el control del personal?	Si, se lleva un control del personal.	Para esto son los relojes de marcación de entrada y salida de la persona.	✓	
2	¿Se realiza concurso de méritos y ocupaciones para la incorporación del personal?	Si se realiza concursos de méritos.	Eso es bueno para que el personal este activo y si empre pensando en la superación.	✓	
3	¿La estructura organizativa facilita el flujo de información de las actividades de la organización?	Si cuenta con una estructura orgánica.	Facilita la información de las actividades.	✓	
4	¿Las actividades que realizan los funcionarios son las establecidas en el contrato?	La institución hace cumplir lo estipulado en el contrato.	Es bueno que el personal de la institución conozca bien lo estipulado en el contrato.	✓	
5	¿Se facilita debidamente las herramientas, y suministros necesarios para iniciar las actividades?	De acuerdo a lo expuesto se las facilita para que el empleado realice sus actividades con eficiencia.	Se les da todo tipo de material que necesiten para desarrollar sus actividades.	✓	
6	¿Tienen un sistema de contratación del personal?	Sí, tenemos un sistema para contratar al personal de acuerdo al área que necesitamos.	Se pudo observar que el sistema de contratación de personal es idóneo.	✓	
		S&A Siza y Asociados Auditoría con profesionalismo Dirección: Cdla Juan de Dios Zárate Telf.: 0987645674 Quevedo - Los Ríos - Ecuador		Pagina:	Referencia:
				2/2	EP
				Fecha:	Auditor:
				14-08-2015	SPIM
GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL DE LA GUAYAS					

FASE 2: ENTREVISTA A LAS AUTORIDADES DEL GAD

Destinada a: Christian Vinueza		Plazo: 30 de julio del 2015			
Deber: Jefe del Área de Talento Humano		Espacio: 45 días			
Responsable: : I.M.S.P		Término: Institución			
N°	PREGUNTA	RESPUESTA	OBSERVACIÓN	MARCA	
7	¿Existe un manual de funciones para el área de recursos humanos?	Si, por lo que cada funcionario tiene establecido su puesto.	Logrando que la institución tenga una buena administración del personal.	✓	
8	¿Ha realizado auditorías anteriormente?	No ha realizado auditorías.	Por lo que no se ha tenido conocimiento de los problemas en general por los que se está pasando.	✓	
9	¿Cuánto tiempo lleva funcionando el GAD Parroquial?	Desde el 10 de Agosto del año 2000 hasta la actualidad sigue vigente.	Representada por la máxima autoridad parroquial dirigida actualmente por el Sr Darwin Anchundia.	✓	
10	¿El GAD Parroquial garantiza un ambiente de trabajo seguro y razonable?	Mantiene un buen clima laboral armonioso.	Para crear de la mejor manera un clima laboral para el excelente rendimiento de trabajo.	✓	
11	¿El GAD municipal se adhiere a las normas éticas cuando operan diariamente?	Si es lo primordial y de esa manera el clima laboral excelente crece.	El clima laboral es idóneo y llevadero.	✓	
		S&A Siza y Asociados Auditoría con profesionalismo Dirección: Cdla Juan de Dios Zárate Telf.: 0987645674 Quevedo - Los Ríos - Ecuador		Página:	Referencia:
				1/11	EP
				Fecha:	Auditor:
				14-08-2015	SPIM

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL DE LA GUAYAS

FASE 2: ENCUESTA AL PERSONAL DEL GAD

1. ¿Identifique su género?

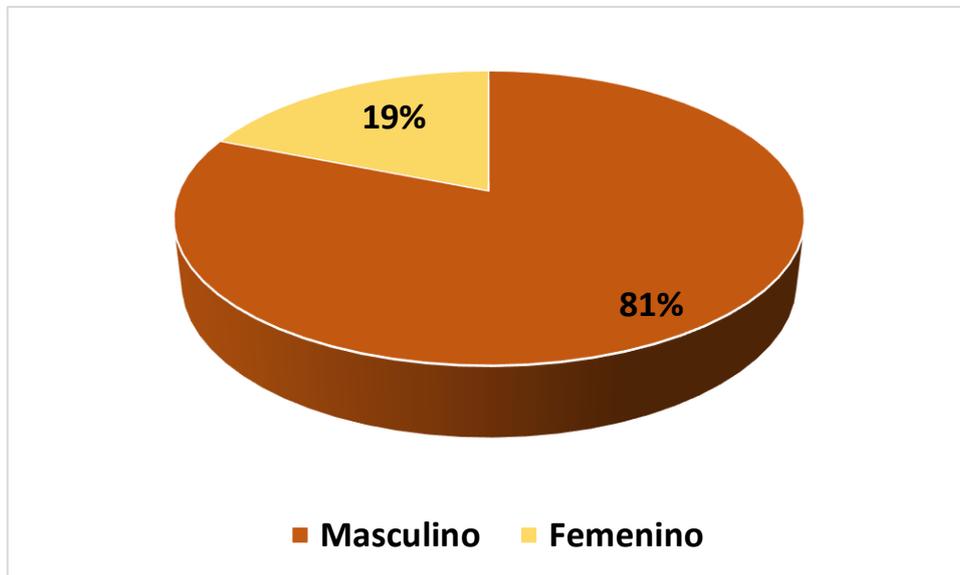
Cuadro 3. Género

TABULACIÓN 1		
OPCIONES	CANTIDAD	PORCENTAJES
Masculino	60	81%
Femenino	14	19%
TOTAL	74	100%

Fuente: Personal del GAD

Elaborado: Silvia Iza

Figura 2. Identificación de género



INTERPRETACIÓN

La encuesta aplicada a los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia La Guayas refleja que el 81% respondieron que son del sexo masculino y el 19% representan al sexo femenino.

	S&A	Página:	Referencia:
	Siza y Asociados	2/11	EP
	Auditoría con profesionalismo	Fecha:	Auditor:
	Dirección: Cdla Juan de Dios Zárate Telf.: 0987645674 Quevedo - Los Ríos - Ecuador	14-08-2015	SPIM

2. ¿Cree usted que el personal con el que cuenta el GAD Parroquial es suficiente para la cantidad de trabajo diaria?

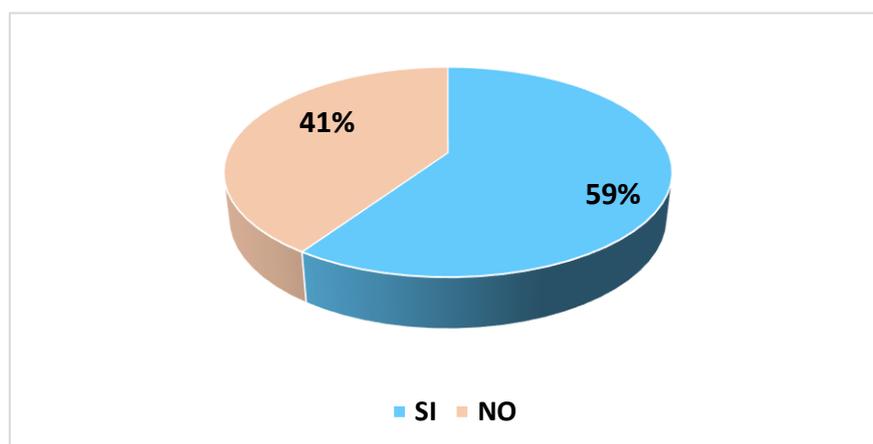
Cuadro 4. Personal suficiente

TABULACIÓN 2		
OPCIONES	CANTIDAD	PORCENTAJES
SI	44	59%
NO	30	41%
TOTAL	74	100%

Fuente: Personal del GAD

Elaborado: Silvia Iza

Figura 3. Cumplimiento de actividades



INTERPRETACIÓN

La encuesta aplicada a los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia La Guayas refleja que él; 59% respondieron que la cantidad de empleados contratados si abastecen a el cumplimiento de las actividades mientras que el 41% comentaron que existe la necesidad de la contratación de más personal.

	<p>S&A Siza y Asociados Auditoría con profesionalismo Dirección: Cdla Juan de Dios Zárate</p>	Página:	Referencia:
		3/11	EP
		Fecha:	Auditor:

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL DE LA GUAYAS

FASE 2: ENCUESTA AL PERSONAL DEL GAD

3. ¿Los empleados que trabajan en el area del talento humano tienen un clima laboral muy eficaz que le permite trabajar con entusiasmo?

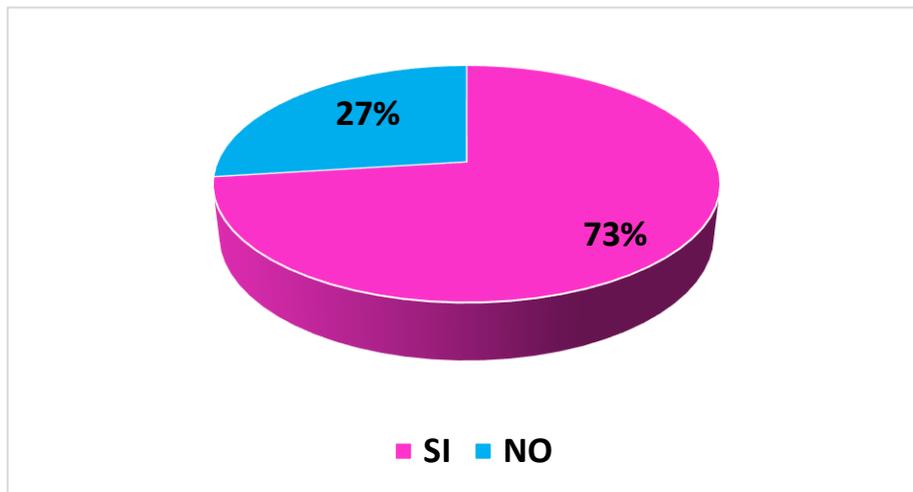
Cuadro 5. El ambiente laboral le permite laborar con entusiasmo

TABULACIÓN 3		
OPCIONES	CANTIDAD	PORCENTAJES
SI	54	73%
NO	20	27%
TOTAL	74	100%

Fuente: Personal del GAD

Elaborado: Silvia Iza

Figura 4. Clima Laboral



INTERPRETACIÓN

La encuesta aplicada a los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia La Guayas refleja que el 27% respondieron que el clima laboral es malo mientras que el 73% mencionaron que es satisfactorio y que les permite trabajar día a día con entusiasmo y optimismo.

 <p>SIZA Auditoría con Profesionalismo</p>	<p>S&A Siza y Asociados Auditoría con profesionalismo Dirección: Cdla Juan de Dios Zárate</p>	Pagina:	Referencia:
		4/11	EP
		Fecha:	Auditor:

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL DE LA GUAYAS

FASE 2: ENCUESTA AL PERSONAL DEL GAD

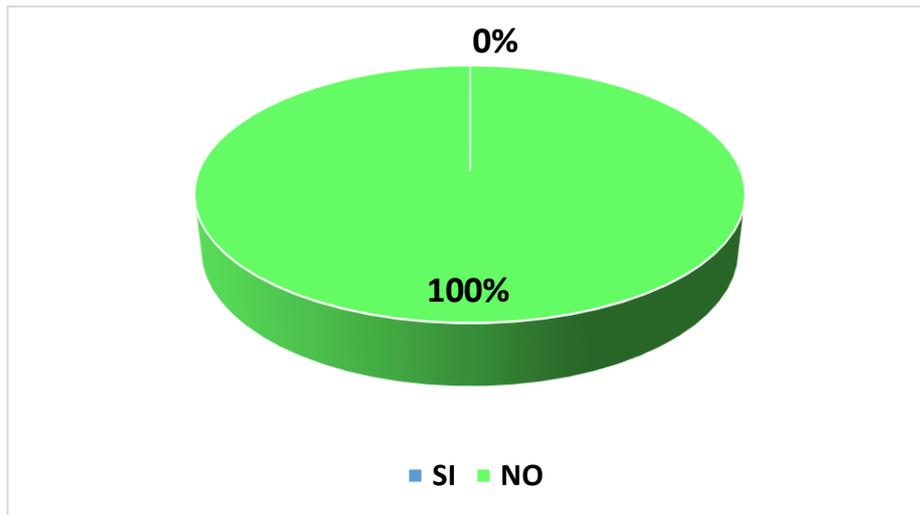
4. ¿Se ofrecen programas de capacitación para desarrollar bien sus actividades?

Cuadro 6. Actividades de capacitación

TABULACIÓN 4		
OPCIONES	CANTIDAD	PORCENTAJES
SI	0	0%
NO	74	100%
TOTAL	74	100%

Fuente: Personal del GAD
Elaborado: Silvia Iza

Figura 5. Programa de capacitación



INTERPRETACIÓN

Esta encuesta se aplicó a los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia La Guayas refleja que él; 100% respondieron que no se les ofrecen programas de capacitación para desarrollar bien sus actividades.

Auditoría con profesionalismo Dirección: Cdla Juan de Dios Zárate Telf.: 0987645674 Quevedo - Los Ríos - Ecuador	Fecha:	Auditor:
	14-08-2015	SPIM

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL DE LA GUAYAS

FASE 2: ENCUESTA AL PERSONAL DEL GAD

5. ¿Se brindan el ambiente de seguridad necesarias que determina la ley?

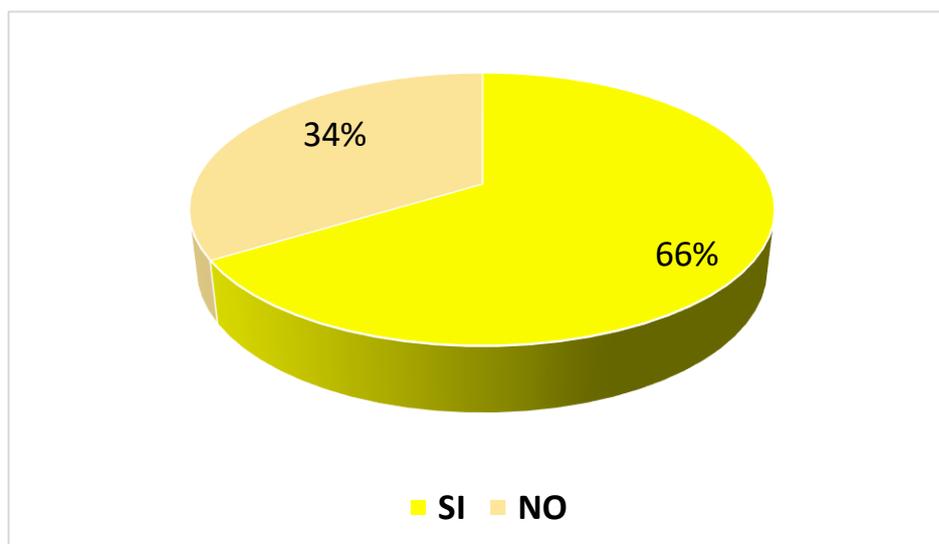
Cuadro 7. Ambiente de seguridad

TABULACIÓN 5		
OPCIONES	CANTIDAD	PORCENTAJES
SI	49	66%
NO	25	34%
TOTAL	74	100%

Fuente: Personal del GAD

Elaborado: Silvia Iza

Figura 6. Seguridad Laboral



INTERPRETACIÓN

Se la aplico a los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia La Guayas refleja que él; 66% respondieron que si hay la precaución debida para la seguridad de los empleados mientras que el 34% respondieron que no se les está dando la debida precaución.

	S&A Siza y Asociados	Pagina:	Referencia:
		6/11	EP

Auditoría con profesionalismo Dirección: Cdla Juan de Dios Zárate Telf.: 0987645674 Quevedo - Los Ríos - Ecuador	Fecha:	Auditor:
	14-08-2015	SPIM

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL DE LA GUAYAS

FASE 2: ENCUESTA AL PERSONAL DEL GAD

6. ¿Es conveniente la carga de trabajo que se le ha determinado a cada empleado dentro de sus funciones?

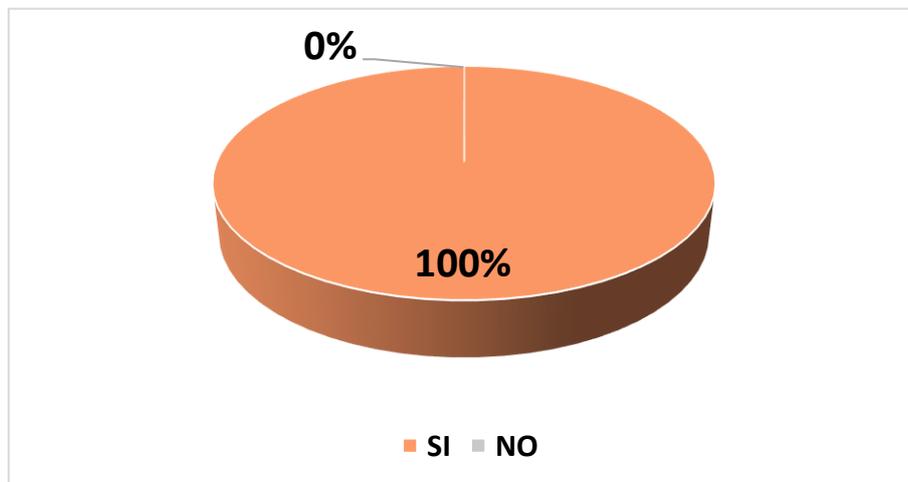
Cuadro 8. Exceso de trabajo

TABULACIÓN 6		
OPCIONES	CANTIDAD	PORCENTAJES
SI	74	100%
NO	0	0%
TOTAL	74	100%

Fuente: Personal del GAD

Elaborado: Silvia Iza

Figura 7. Carga Laboral



INTERPRETACIÓN

De acuerdo a lo expuesto en el Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia La Guayas refleja que él; 100% respondieron que si se ha determinado de la manera más adecuada la carga laboral a cada empleado.

	<p>S&A Siza y Asociados</p>	Página:	Referencia:
		7/11	EP

Auditoría con profesionalismo Dirección: Cdla Juan de Dios Zárate Telf.: 0987645674 Quevedo - Los Ríos - Ecuador	Fecha:	Auditor:
	14-08-2015	SPIM

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL DE LA GUAYAS

FASE 2: ENCUESTA AL PERSONAL DEL GAD

7. ¿Conoce usted si existe algún un plan de impulsos y promociones para los empleados de la institución?

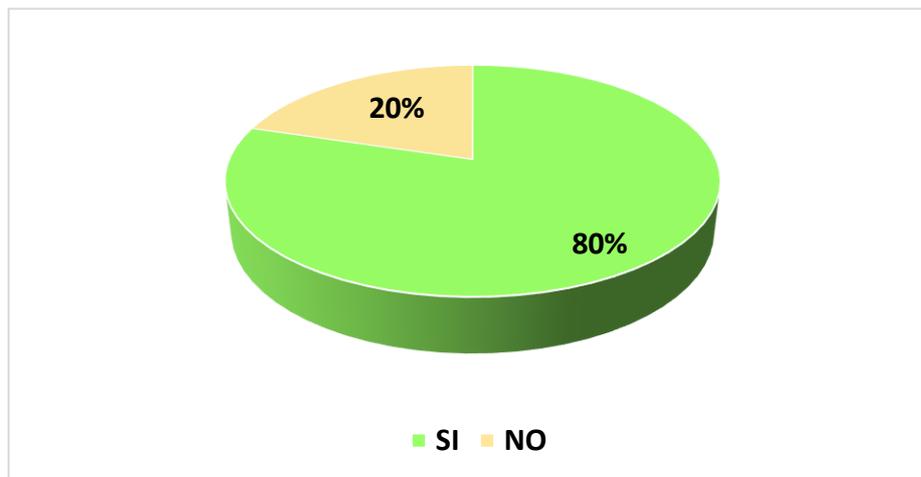
Cuadro 9. Plan de impulsos y promociones

TABULACIÓN 7		
OPCIONES	CANTIDAD	PORCENTAJES
SI	59	0%
NO	15	100%
TOTAL	74	100%

Fuente: Personal del GAD

Elaborado: Silvia Iza

Figura 8. Impulsos y promociones



INTERPRETACIÓN

La encuesta aplicada se puede reflejar que el Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia La Guayas manifiesta que él; 80% respondieron que si existe planes de impulso y promociones para los empleados de la institución; mientras que un 20% menciona que no.

 <p>SIZA Auditoría con Profesionalismo</p>	<p>S&A Siza y Asociados Auditoría con profesionalismo Dirección: Cdla Juan de Dios Zárate</p>	Página:	Referencia:
		8/11	EP
		Fecha:	Auditor:

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL DE LA GUAYAS

FASE 2: ENCUESTA AL PERSONAL DEL GAD

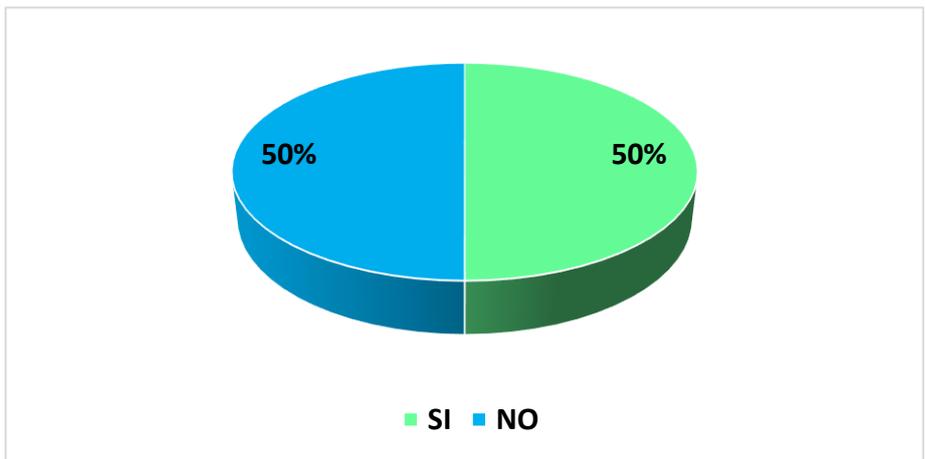
8. ¿Conoce usted si el área de Talento Humano aplica algún Sistema de Clasificación y valoración de Puestos?

Cuadro 10. Sistema de clasificación

TABULACIÓN 8		
OPCIONES	CANTIDAD	PORCENTAJES
SI	37	50%
NO	37	50%
TOTAL	74	100%

Fuente: Personal del GAD
Elaborado: Silvia Iza

Figura 9. Clasificación de puestos



INTERPRETACIÓN

La encuesta aplicada a los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia la Guayas refleja que el 50% respondieron que si existe una normativa que utiliza el área de recursos humanos para la valoración de puestos, mientras que el 50% mencionaron que no tienen conocimiento sobre dicha normativa.

Auditoría con profesionalismo Dirección: Cdla Juan de Dios Zárate Telf.: 0987645674 Quevedo - Los Ríos - Ecuador	Fecha:	Auditor:
	14-08-2015	SPIM

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL DE LA GUAYAS

FASE 2: ENCUESTA AL PERSONAL DEL GAD

9. ¿El personal que trabaja en el GAD Parroquial cumple con los requisitos del perfil profesional del cargo que desempeña?

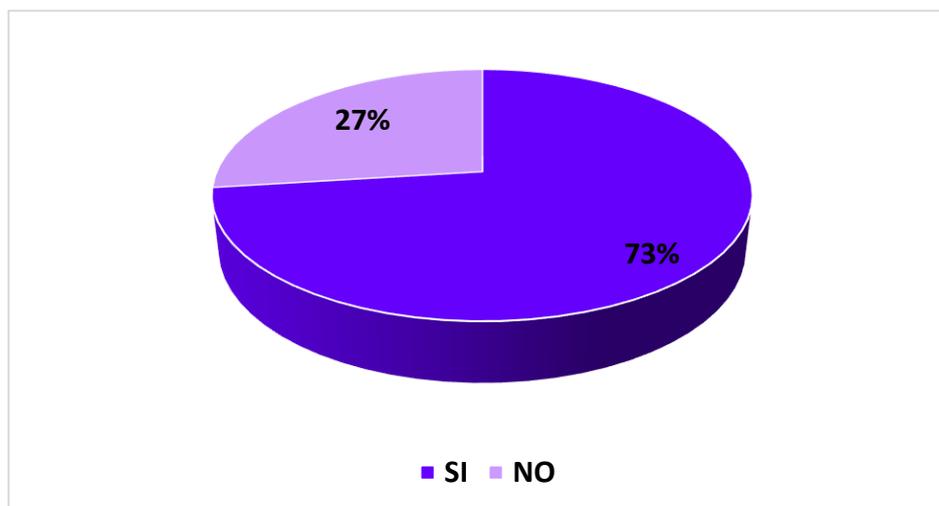
Cuadro 11. Cumplen con los requisitos

TABULACIÓN 9		
OPCIONES	CANTIDAD	PORCENTAJES
SI	54	73%
NO	20	27%
TOTAL	74	100%

Fuente: Personal del GAD

Elaborado: Silvia Iza

Figura 10. Perfil profesional



INTERPRETACIÓN

La encuesta aplicada a los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia La Guayas refleja que él; 73% que si cumplen con el perfil profesional al momento de la contratación del personal mientras que el 27% respondieron que no.

Siza y Asociados Auditoría con profesionalismo Dirección: Cdla Juan de Dios Zárate Telf.: 0987645674 Quevedo - Los Ríos - Ecuador	10/11	EP
	Fecha:	Auditor:
	14-08-2015	SPIM

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL DE LA GUAYAS

FASE 2: ENCUESTA AL PERSONAL DEL GAD

10. ¿Los cargos más relevantes que hay dentro de la institución son cubiertos por personal con la aptitud, capacidad, honradez y experiencia?

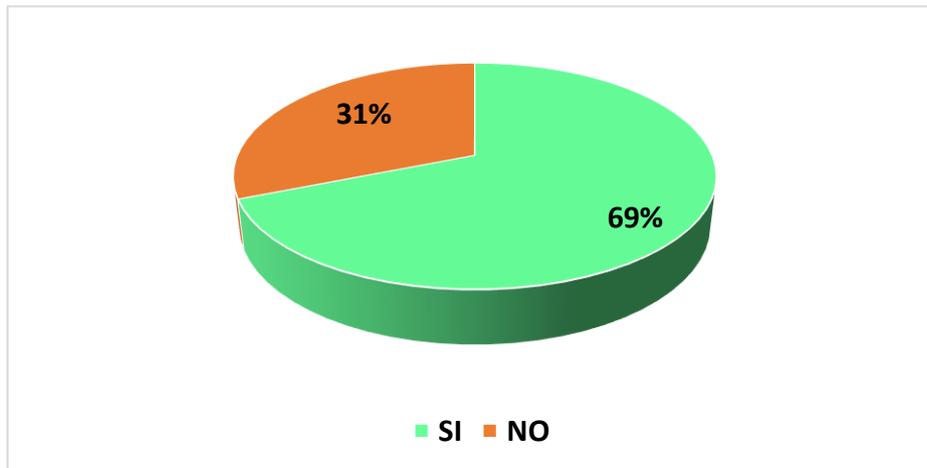
Cuadro 12. Cargos más importantes dentro del GAD

TABULACIÓN 10		
OPCIONES	CANTIDAD	PORCENTAJES
SI	51	69%
NO	23	31%
TOTAL	74	100%

Fuente: Personal del GAD

Elaborado: Silvia Iza

Figura 11. Experiencia profesional



INTERPRETACIÓN

La encuesta aplicada a los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia La Guayas refleja que el 69% respondieron que si poseen el nivel de educación y profesionalismo adecuado para su puesto de trabajo, mientras que el 31% mencionaron que no cumplen a cabalidad con este requisito.

Siza y Asociados Auditoría con profesionalismo Dirección: Cdla Juan de Dios Zárate Telf.: 0987645674 Quevedo - Los Ríos - Ecuador	11/11	EP
	Fecha:	Auditor:
	14-08-2015	SPIM

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL DE LA GUAYAS

FASE 2: ENCUESTA AL PERSONAL DEL GAD

11. ¿Se aplica un sistema periódico de evaluación del desempeño?

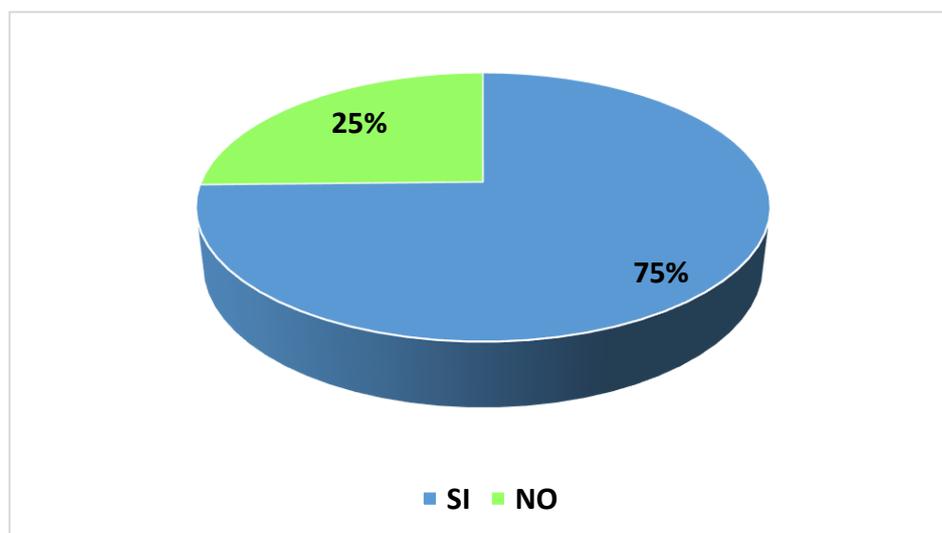
Cuadro 13. Periodo de evaluación

TABULACIÓN 11		
OPCIONES	CANTIDAD	PORCENTAJES
SI	56	0%
NO	19	100%
TOTAL	74	100%

Fuente: Personal del GAD

Elaborado: Silvia Iza

Figura 12. Evaluación del desempeño



INTERPRETACIÓN

La encuesta aplicada a los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia La Guayas refleja que él; 75% respondieron que si aplican diferentes sistemas de evaluación de desempeño; seguido del 25% el cual mencionan que no realizan.

4.1.4. Identificar los controles existentes para la regularización de las áreas del GAD parroquial de la Guayas.

	S&A Siza y Asociados Auditoría con profesionalismo Dirección: Cdla Juan de Dios Zárate Telf.: 0987645674 Quevedo - Los Ríos - Ecuador		Página:	Referencia:
			1/1	PE3
			Fecha:	Auditor:
			15-08-2015	SPIM
GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL DE LA GUAYAS				
PROGRAMA ESPECÍFICO DE LA FASE 3				
Objetivo: Identificar los controles existentes para la regularización de las áreas del GAD parroquial de la Guayas.				
ACTIVIDADES	FECHAS	REF	RESPONSABLE	
Preparar y aplicar cuestionario de control interno	25-08-15	CCI	S.P.I.M	
Matriz de ponderación del riesgo	02-09-15	MP	S.P.I.M	
Evaluar el riesgo inherente de control, detección y de Auditoría.	07-09-15	ER	S.P.I.M	
Identificar los controles de GAD	15-09-15	IC	S.P.I.M	
Informe de control interno	18-08-15	HH	S.P.I.M	
Indicadores de gestión	19-08-15	IG	S.P.I.M	

		<p style="text-align: center;">S&A Siza y Asociados Auditoría con profesionalismo Dirección: Cdla Juan de Dios Zárate Telf.: 0987645674 Quevedo - Los Ríos - Ecuador</p>				Página:	Referencia:
						1/12	CCI
						Fecha:	Auditor:
						25-08-2015	SPIM
GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL DE LA GUAYAS							
FASE 3: CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO							
Entrevistado: Presidente							
Entrevistador: Silvia Patricia Iza							
N°	Preguntas	Resp.		Pond.		Obser.	Marcas
		Si	No	P.O	C.O		
AMBIENTE DE CONTROL							
1	¿El consejo desempeña el papel principal al contribuir con su ejemplo laboral al elevar el compromiso ético?	x		4	4	El consejo si da ejemplo laboral sobre valores éticos.	δ
2	¿Los funcionarios que laboran dentro de la institución tienen conocimiento sobre la normativa que regula su conducta ética?		x	4	0	Los funcionarios no conocen totalmente las normativas que se encuentran vigentes dentro de la institución.	H
3	¿Existen procedimientos definidos para la elección, y valoración del personal?	x		4	4	Si, existen procedimientos definidos para la elección y valoración del personal.	δ
4	¿El GAD Parroquial posee un organigrama de organización estructural?	x		4	4	El GAD Parroquial si posee un organigrama estructural.	δ

		S&A Siza y Asociados Auditoría con profesionalismo Dirección: Cdla Juan de Dios Zárate Telf.: 0987645674 Quevedo - Los Ríos - Ecuador				Página:	Referencia:
						2/12	CCI
						Fecha:	Auditor:
						25-08-2015	SPIM
GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL DE LA GUAYAS							
FASE 3: CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO							
Entrevistado: Presidente							
Entrevistador: Silvia Patricia Iza							
N°	Preguntas	Resp.		Pond.		Obser.	Marcas
		Si	No	P.O	C.O		
AMBIENTE DE CONTROL							
5	¿Al personal que labora dentro de la institución se le imparte capacitación?		x	4	0	No, se imparte capacitación aunque el plan está claramente estipulado que si se debe impartir al menos 4 veces al año.	H
6	¿Se ha realizado algún un examen adecuado y satisfactorio para conocer a fondo como se está desempeñando el empleado al ejercer sus funciones diarias?	x		4	4	Si, se les ha realizado un examen empírico para conocer el nivel de desempeño	δ
	Total			24	16		
SIMBOLO / MARCA δ Efectividad H Hallazgo Σ Sumado y analizado					COMENTARIO / OBSERVACIÓN		

	S&A Siza y Asociados Auditoría con profesionalismo Dirección: Cda Juan de Dios Zárate Telf.: 0987645674 Quevedo - Los Ríos - Ecuador	Página:	Referencia:
		3/12	CCI
		Fecha:	Auditor:
		25-08-2015	SPIM

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL DE LA GUAYAS

FASE 3: CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO

AMBIENTE DE CONTROL

Se emplea la siguiente fórmula para determinar el nivel de confianza y riesgos

NC = CALIFICACIÓN OBTENIDA / PUNTAJE ÓPTIMO

NC = 16/24

NC = 0.667 X 100 = 67%

NR = 100% - NIVEL DE CONFIANZA

NR = 100% - 67%

NR = 33%

NIVEL DE CONFIANZA

ALTO	MEDIO	BAJO
15% - 50%	51% - 75%	76% - 95%
BAJO	MEDIO	ALTO

NIVEL DE RIESGO

Análisis:

Mediante esta evaluación de control interno del componente ambiente de control, se estableció un nivel de confianza moderada del 67%, en la cual cumple se con los factores necesarios, y por ende un nivel de riesgo moderado del 33%.

		S&A Siza y Asociados Auditoría con profesionalismo Dirección: Cda Juan de Dios Zárate Telf.: 0987645674 Quevedo - Los Ríos - Ecuador				Página:	Referencia:
						4/12	CCI
						Fecha:	Auditor:
						25-08-2015	SPIM
GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL DE LA GUAYAS							
FASE 3: CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO							
Entrevistado: Presidente							
Entrevistador: Silvia Patricia Iza							
N°	Preguntas	Resp.		Pond.		Obser.	Marcas
		Si	No	P.O	C.O		
EVALUACIÓN DE RIESGOS							
1	¿Se define metas y objetivos dentro del departamento?	x		4	4	Si están definidos los objetivos y metas.	δ
2	¿Es evaluado el riesgo operativo dentro del departamento de la institución?	x		4	4	Es evaluado constantemente	δ
3	¿Es evaluado la gestión administrativa de la institución?	x		4	4	Se evalúa empíricamente.	δ
4	¿Se evalúa el cumplimiento de los objetivos y metas del departamento?	x		4	4	Si, se evalúa constantemente.	δ
5	¿Realizan actualizaciones de conocimientos para mejorar el desempeño personal?	x		4	4	No, se realizan actualizaciones.	δ

		S&A Siza y Asociados Auditoría con profesionalismo Dirección: Cda Juan de Dios Zárate Telf.: 0987645674 Quevedo - Los Ríos - Ecuador				Página:	Referencia:
						5/12	CCI
						Fecha:	Auditor:
						25-08-2015	SPIM
GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL DE LA GUAYAS							
FASE 3: CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO							
Entrevistado: Presidente							
Entrevistador: Silvia Patricia Iza							
N°	Preguntas	Resp.		Pond.		Obser.	Marcas
		Si	No	P.O	C.O		
EVALUACIÓN DE RIESGOS							
6	¿El presupuesto y los planes tienen estabilidad con los objetivos y destrezas de la entidad?		x	4	0	El presupuesto asignado no siempre está acorde a los objetivos y metas planteados.	H
	Total			24	20		
SIMBOLO / MARCA						COMENTARIO / OBSERVACIÓN	
δ Efectividad H Hallazgo Σ Sumado y analizado							

	S&A Siza y Asociados Auditoría con profesionalismo Dirección: Cda Juan de Dios Zárate Telf.: 0987645674 Quevedo - Los Ríos - Ecuador	Página:	Referencia:
		6/12	CCI
		Fecha:	Auditor:
		25-08-2015	SPIM

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL DE LA GUAYAS

FASE 3: CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO

EVALUACIÓN DE RIESGOS

Se emplea la siguiente fórmula para determinar el nivel de confianza y riesgos

NC = CALIFICACIÓN OBTENIDA / PUNTAJE ÓPTIMO

NC = 20/24

NC = 0.83 X 100 = 83%

NR = 100% - NIVEL DE CONFIANZA

NR = 100% - 83%

NR = 17%

NIVEL DE CONFIANZA

ALTO	MEDIO	BAJO
15% -50%	51% -75%	76% -95%
BAJO	MEDIO	ALTO

NIVEL DE RIESGO

Análisis:

A través de la evaluación del Control Interno; componente evaluación de riesgos, se estableció un nivel de confianza alta del 83%, debido a que cumple con los factores necesarios, y por ende un nivel de riesgo bajo del 17%.

	S&A	Página:	Referencia:
	Siza y Asociados Auditoría con profesionalismo	7/12	CCI
	Dirección: Cda Juan de Dios Zárate Telf.: 0987645674	Fecha:	Auditor:
	Quevedo - Los Ríos - Ecuador	25-08-2015	SPIM

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL DE LA GUAYAS

FASE 3: CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO

Entrevistado: Presidente

Entrevistador: Silvia Patricia Iza

N°	Preguntas	Resp.		Pond.		Obser.	Marcas
		Si	No	P.O	C.O		
ACTIVIDAD DE CONTROL							
1	¿Se tiene diseñado un plan de contingencia ante posibles eventualidades?	x		4	4	Si, se tiene implantado para accidentes dados.	δ
2	¿Se aplican procedimientos de Control Interno dentro del área?	x		4	4	Si, se aplican procedimientos de control.	δ
3	¿Realizan presentaciones periódicas de las actividades realizadas por los funcionarios del departamento en estudio?	x		4	4	Si, cada departamento entrega las actividades cumplidas.	δ
4	¿Se evalúa la productividad laboral de los funcionarios del departamento?	x		4	4	Se evalúa empíricamente.	δ
	Total			16	16		

SIMBOLO / MARCA

δ Efectividad

H Hallazgo

Σ Sumado y analizado

COMENTARIO / OBSERVACIÓN

	S&A	Página:	Referencia:
	Siza y Asociados	8/12	CCI
	Auditoría con profesionalismo	Fecha:	Auditor:
	Dirección: Cda Juan de Dios Zárate Telf.: 0987645674 Quevedo - Los Ríos - Ecuador	25-08-2015	SPIM

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL DE LA GUAYAS

FASE 3: CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO

ACTIVIDAD DE CONTROL

Se emplea la siguiente fórmula para determinar el nivel de confianza y riesgos

NC = CALIFICACIÓN OBTENIDA / PUNTAJE ÓPTIMO

NC = 16/16

NC = 1 X 100 = 100%

NR = 100% - NIVEL DE CONFIANZA

NR = 100% - 100%

NR = 0%

NIVEL DE CONFIANZA

ALTO	MEDIO	BAJO
15% - 50%	51% - 75%	76% - 95%
BAJO	MEDIO	ALTO

NIVEL DE RIESGO

Análisis:

A través de la evaluación del Control Interno; componente actividad de control, se estableció un nivel de confianza alta del 100%, debido a que cumple con los factores necesarios, y por ende un nivel de riesgo bajo del 0%.

		S&A				Página:	Referencia:
		Siza y Asociados Auditoría con profesionalismo Dirección: Cdla Juan de Dios Zárate Telf.: 0987645674 Quevedo - Los Ríos - Ecuador				9/12	CCI
						Fecha:	Auditor:
						25-08-2015	SPIM
GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL DE LA GUAYAS							
FASE 3: CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO							
Entrevistado: Presidente							
Entrevistador: Silvia Patricia Iza							
N°	Preguntas	Resp.		Pond.		Obser.	Marcas
		Si	No	P.O	C.O		
INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN							
1	¿Los documentos soportes de las actividades realizadas a diario están debidamente documentadas?		x	4	0	No están debidamente documentados al momento de requerir de uno de ellos se hace difícil.	H
2	¿Existe algún medio de comunicación del departamento con los colaboradores?	x		4	4	Se realizan actividades para la integración.	δ
3	¿Se identifica la información pertinente a las debilidades para corregir las situaciones detectadas?	x		4	4	Si, está realizando recién este procedimiento.	δ
4	¿Se establece algún medio de verificación de las recomendaciones realizadas por el departamento a los altos mandos?	x		4	4	Si, se verifican para tener conocimiento sobre las recomendaciones dadas por cada departamento.	δ
	Total			16	12		
SIMBOLO / MARCA					COMENTARIO / OBSERVACIÓN		
δ Efectividad H Hallazgo Σ Sumado y analizado							

	S&A Siza y Asociados Auditoría con profesionalismo Dirección: Cda Juan de Dios Zárate Telf.: 0987645674 Quevedo - Los Ríos - Ecuador	Página:	Referencia:
		10/12	CCI
		Fecha:	Auditor:
		25-08-2015	SPIM

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL DE LA GUAYAS

FASE 3: CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO

INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

Se emplea la siguiente fórmula para determinar el nivel de confianza y riesgos

NC = CALIFICACIÓN OBTENIDA / PUNTAJE ÓPTIMO

NC = 12/16

NC = 0,75 X 100 = 75%

NR = 100% - NIVEL DE CONFIANZA

NR = 100% - 75%

NR = 25%

NIVEL DE CONFIANZA

ALTO	MEDIO	BAJO
15% - 50%	51% - 75%	76% - 95%
BAJO	MEDIO	ALTO

NIVEL DE RIESGO

Análisis:

A través de la evaluación del Control Interno; componente información y comunicación , se estableció un nivel de confianza moderada del 75%, debido a que cumple con los factores necesarios, y por ende un nivel de riesgo moderado del 25%

		S&A Siza y Asociados Auditoría con profesionalismo Dirección: Cda Juan de Dios Zárate Telf.: 0987645674 Quevedo - Los Ríos - Ecuador				Página:	Referencia:
						11/12	CCI
						Fecha:	Auditor:
						25-08-2015	SPIM
GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL DE LA GUAYAS							
FASE 3: CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO							
Entrevistado: Presidente							
Entrevistador: Silvia Patricia Iza							
N°	Preguntas	Resp.		Pond.		Obser.	Marcas
		Si	No	P.O	C.O		
SUPERVISIÓN Y MONITOREO							
1	¿Se establece algún medio de verificación y seguimiento de las recomendaciones realizadas?	x		4	4	Si, se evalúa aunque no constantemente por la falta de administración.	δ
2	¿La institución realiza alguna evaluación a los departamentos por separados?	x		4	4	Después de recibir las recomendaciones se evalúan por separado.	δ
3	¿Se Realiza acciones correctivas para el cumplimiento de los objetivos de la institución?	x		4	4	Si, se realizan para conocer el nivel de cumplimiento de los objetivos.	δ
4	¿La administración municipal realiza monitoreo constante a las actividades realizadas en este departamento?	x		4	4	Sí, pero la falta de una administración adecuada hace incumplir muchos factores.	δ
	Total			16	16		
SIMBOLO / MARCA					COMENTARIO / OBSERVACIÓN		
δ Efectividad H Hallazgo Σ Sumado y analizado							

	S&A Siza y Asociados Auditoría con profesionalismo Dirección: Cda Juan de Dios Zárate Telf.: 0987645674 Quevedo - Los Ríos - Ecuador	Página:	Referencia:
		12/12	CCI
		Fecha:	Auditor:
		25-08-2015	SPIM

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL DE LA GUAYAS

FASE 3: CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO

SUPERVISIÓN Y MONITOREO

Se emplea la siguiente fórmula para determinar el nivel de confianza y riesgos

NC = CALIFICACIÓN OBTENIDA / PUNTAJE ÓPTIMO

NC = 16/16

NC = 1 X 100 = 100%

NR = 100% - NIVEL DE CONFIANZA

NR = 100% - 100%

NR = 0%

NIVEL DE CONFIANZA

ALTO	MEDIO	BAJO
15% - 50%	51% - 75%	76% - 95%
BAJO	MEDIO	ALTO

NIVEL DE RIESGO

Análisis:

A través de la evaluación del Control Interno; componente supervisión y monitoreo, se estableció un nivel de confianza alta del 100%, debido a que cumple con los factores necesarios, y por ende un nivel de riesgo bajo del 0%.

	S&A Siza y Asociados Auditoría con profesionalismo Dirección: Cda Juan de Dios Zárate Telf.: 0987645674 Quevedo - Los Ríos - Ecuador	Página:	Referencia:
		1/1	RC
		Fecha:	Auditor:
		02-09-2015	SPIM

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL DE LA GUAYAS

FASE 3: RIESGO DE CONTROL

La NIA 25, en el párrafo 14, establece que el riesgo del sistema de control interno detecta oportunamente los riesgos materiales o individualmente de los saldos o transacciones.

COMPONENTES	CONFIANZA	RIESGO DE CONTROL
Ambiente de control	67% Moderada	33% Moderado
Evaluación de riesgos	83% Alta	17% Alto
Actividad de control	100% Alta	0% Bajo
Información y comunicación	75% Moderada	25% Moderado
Supervisión y monitoreo	100% Alta	0% Bajo
Total	425	75
TOTAL GLOBAL	425/ 5= 85%	75%/5=15%

ESCALA DE MEDICIÓN DE RIESGOS

Alto	Alto	99.99%
	Medio	88.88%
	Bajo	77.77%
Medio	Alto	66.66%
	Medio	55.55%
	Bajo	44.44%
Bajo	Alto	33.33%
	Medio	22.22%
	Bajo	11.11%

Resultado

El riesgo de control mediante la escala de riesgos es del 15% obteniendo así un Riesgo bajo- bajo, esto se debe porque dentro del Área de Talento Humano del **GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL DE LA GUAYAS** en cierta parte cumplen con todo los planes dispuestos.

	S&A Siza y Asociados Auditoría con profesionalismo Dirección: Cdla Juan de Dios Zárate Telf.: 0987645674 Quevedo - Los Ríos - Ecuador	Página:	Referencia:
		1/1	RI
		Fecha:	Auditor:
		07-09-2015	SPIM

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL DE LA GUAYAS

FASE 3: RIESGO INHERENTE

El Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de La Guayas, expone el Riesgo Inherente, el cual se detalla los riesgos externos a los cuales puede estar expuesto.

Riesgo externo	Ponderación	Calificación
Cambio en las políticas Estatales.	25%	10%
Desconocimiento de los procesos actualizados.	25%	10%
Carencia de Planificación Estratégica.	25%	10%
Incumplimiento del perfil laboral.	25%	10%
Total	100%	50%

NIVEL DE CONFIANZA = CALIFICACIÓN OBTENIDA / PUNTAJE OPTIMO

NIVEL DE CONFIANZA = 50/100

NIVEL DE CONFIANZA = 0.50 X 100 = 50%

NIVEL DE RIESGO = 100% - NIVEL DE CONFIANZA

NIVEL DE RIESGO = 100% - 50%

NIVEL DE RIESGO = 50%

Análisis:

Mediante la aplicación del control Interno empleado al GAD de la Guayas se describe un N/C del 50% y un N/R del 50%.

RIESGO DE DETECCIÓN

Porcentaje	Referencia
0%	Sin riesgo
5%	Poco riesgo
12%	Mayor riesgo

Análisis: Una vez concluida la entrevista de control interno se toma como referencia un

riesgo de detección del 5% ya que en la empresa se encuentra poco riesgo.

	S&A Siza y Asociados Auditoría con profesionalismo Dirección: Cdla Juan de Dios Zárate Telf.: 0987645674 Quevedo - Los Ríos - Ecuador	Página:	Referencia:
		1/1	RA
		Fecha:	Auditor:
		07-09-2015	SPIM
GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL DE LA GUAYAS			
FASE 3: RIESGO DE AUDITORÍA			

Para realizar el riesgo de Auditoría se toma como referencia el Riesgo Inherente, de Control, de Detección con las siguientes cantidades:

$$\text{Riesgo de auditoría} = \text{RI} * \text{RC} * \text{RD} \times 100$$

$$\text{Riesgo de auditoría} = 0.50 \times 0.15 \times 0.05 \times 100$$

$$\text{Riesgo de auditoría} = 0,00375 \times 100$$

$$\text{Riesgo de auditoría} = 0.38\%$$

Análisis:

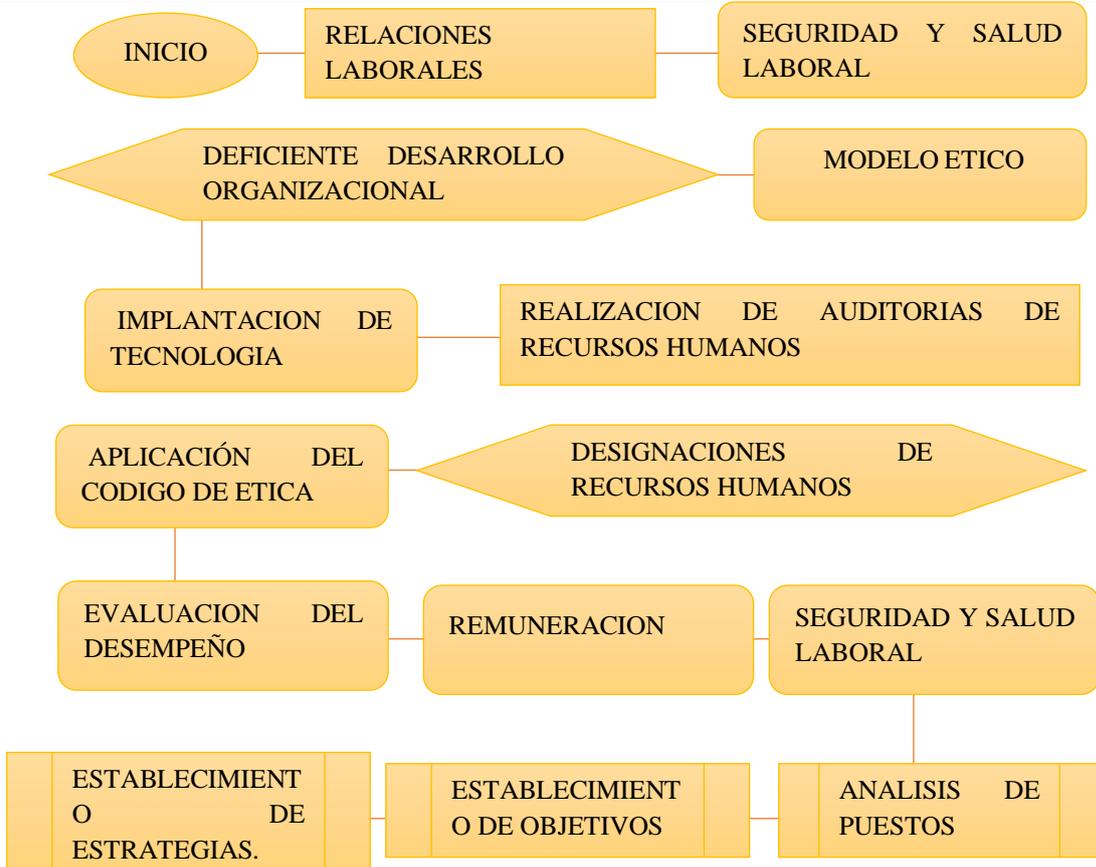
Mediante un análisis minucioso a la parte administrativa del GAD se obtuvo como resultado un riesgo de Auditoría del 0.38% considerándolo como aceptable.

	S&A Siza y Asociados Auditoría con profesionalismo Dirección: Cdla Juan de Dios Zárate Telf.: 0987645674 Quevedo - Los Ríos - Ecuador	Página:	Referencia:
		1/5	IC
		Fecha:	Auditor:
		15-09-2015	SPIM
GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL DE LA GUAYAS			

FASE 3: IDENTIFICACIÓN DE CONTROLES DEL GAD

Actividad 1: Controles para la regularización

Procedimientos: Identificar los controles para la regularización del área de recursos humanos.



Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de la Guayas

	S&A Siza y Asociados Auditoría con profesionalismo Dirección: Cdla Juan de Dios Zárate Telf.: 0987645674 Quevedo - Los Ríos - Ecuador	Página:	Referencia:
		2/5	IC
		Fecha:	Auditor:
		15-09-2015	SPIM

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL DE LA GUAYAS

FASE 3: IDENTIFICACIÓN DE CONTROLES DEL GAD

Actividad 1: Controles para la regularización

Procedimientos: Identificar los controles para la regularización del área de recursos humanos.



Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de la Guayas

	S&A Siza y Asociados Auditoría con profesionalismo Dirección: Cdla Juan de Dios Zárate Telf.: 0987645674 Quevedo - Los Ríos - Ecuador	Página:	Referencia:
		3/5	IC
		Fecha:	Auditor:
		15-09-2015	SPIM

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL DE LA GUAYAS

FASE 3: IDENTIFICACIÓN DE CONTROLES DEL GAD

RELACIONES LABORALES. Son aquellas que se dan dentro de cada departamento formando integración entre los servidores y servidoras públicos.

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL. La seguridad se refiere al hecho de proteger a los empleados contra lesiones ocasionadas por accidentes dentro y relacionados con el trabajo.

MODELO ETICO. La ética trata de decidir si una acción es buena o mala y si esta es mala que correctivas debe tomar la administración o el área de recursos humanos.

DEFICIENTE DESARROLLO ORGANIZACIONAL. Los individuos y los grupos reciben la parte principal del esfuerzo de capacitación y desarrollo.

IMPLANTACIÓN DE TECNOLOGÍA. En la actualidad el mundo presencia de cambios significativos dentro de cada área a la que debe enfrentarse y dar solución.

REALIZACIÓN DE AUDITORÍAS DE RECURSOS HUMANOS. La administración de alto nivel debe de ejecuta diferentes tipos de auditorías a la institución para conocer las falencias existentes en cada área de trabajo.

DESIGNACIONES DE RECURSOS HUMANOS. Dentro de la profesión de recursos humanos que usan varias designaciones entre ellas se encuentran los ejecutivos, los generalistas y los especialistas.

APLICACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA. A medida que las organizaciones e instituciones crecen y prosperan es necesario la implantación de un sistema de conducta ética para que los servidores tengan una relación laboral armoniosa.

	S&A Siza y Asociados Auditoría con profesionalismo Dirección: Cda Juan de Dios Zárate Telf.: 0987645674 Quevedo - Los Ríos - Ecuador	Pagina:	Referencia:
		4/5	IC
		Fecha:	Auditor:
		15-09-2015	SPIM
GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL DE LA GUAYAS			
FASE 3: IDENTIFICACIÓN DE CONTROLES DEL GAD			

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO. Los empleados deben ser evaluados en términos de que tan bien cumplen con sus funciones diarias y en los deberes que se les ha especificado.

REMUNERACIÓN. Es de gran utilidad conocer el valor relativo de un puesto en particular antes de que se le asigne un valor monetario.

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL. Es valioso identificar las consideraciones de seguridad y salud dentro de las instalaciones de trabajo.

ESTABLECIMIENTO DE ESTRATEGIAS. En este momento se pueden desarrollar las estrategias necesarias para el logro de los objetivos planteados.

ESTABLECIMIENTO DE OBJETIVOS. Los objetivos son los resultados finales deseados de cualquier institución publica

ANÁLISIS DE PUESTOS. Los análisis de puesto de los realiza de diferentes maneras ya que las necesidades administrativas y los recursos económicos interfieren.

SISTEMA DE INFORMACIÓN GENERAL. Existen diferentes niveles de información desde las tareas administrativas básicas hasta un sistema de información administrativa de recursos humanos estratégico.

PRÁCTICA Y MANEJO DE DOCUMENTOS. La práctica en el manejo de documentos es un método de capacitación y desarrollo en el cual se pide a los participantes establecer prioridades para luego manejar varios documentos de importancia.

	S&A Siza y Asociados Auditoría con profesionalismo Dirección: Cdla Juan de Dios Zárate Telf.: 0987645674 Quevedo - Los Ríos - Ecuador	Pagina:	Referencia:
		5/5	IC
		Fecha:	Auditor:
		15-09-2015	SPIM

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL DE LA GUAYAS

FASE 3: IDENTIFICACIÓN DE CONTROLES DEL GAD

CURSOS IMPARTIDOS. El método de cursos impartidos por los instructores continuos siendo eficaz para muchas instituciones públicas.

ENTREVISTAS A LOS POSTULANTES. El proceso de selección a menudo comienza con una entrevista el objetivo básico de la selección es eliminar a aquellos aspirantes que no reúnen los requisitos para el puesto vacante.

OTRAS FUNCIONES QUE REALIZA EL AREA DE TALENTO HUMANO. El proceso de selección afecta a todas las funciones del área de recursos humanos.

RAPIDEZ EN LA TOMA DE DECISIONES. El tiempo disponible para la toma de decisiones también tienen un efecto mayor sobre el proceso de selección.

JERARQUÍA ORGANIZACIONAL. Por lo regular las instituciones siguen un solo enfoque en mantener el personal acorde a la necesidad.

IMPORTANCIA DE LA SELECCIÓN DE EMPLEADOS. La elección es el proceso de elegir a partir de un grupo de solicitantes el individuo que mejor se adapte al puesto de trabajo.

CAPACITACIÓN GERENCIAL EN EL TRABAJO. La capacitación no es solo para los servidores públicos de la parte operativa si no que es para todo empleados que este activamente laborando desde la gerencia hasta los operativos.

	S&A Siza y Asociados Auditoría con profesionalismo Dirección: Cdla Juan de Dios Zárate Telf.: 0987645674 Quevedo - Los Ríos - Ecuador	Pagina:	Referencia:
		1/6	HCI
		Fecha:	Auditor:
		18-09-2015	SPIM

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL DE LA GUAYAS

FASE 3: INFORME DE CONTROL INTERNO

TITULO 1: INCUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA DE CONDUCTA ÉTICA

CONDICIÓN

Una vez aplicado el cuestionario de control interno con el sistema (COSO I) se verificó que hay incumplimiento de la normativa de conducta ética dentro de los departamentos de la institución tanto operativa como administrativa.

CRITERIO

Los que trabajan en la Dirección y Administración del Área de Talento Humano deben asegurar que los miembros de la institución tanto Operativa como Administrativa se comporten de una manera ética al tratar con otras personas dándoles conocimientos claros de los principios éticos, incumpliendo la **Norma de Control Interno 200-01 integridad y valores éticos** el cual expresa que La integridad y los valores éticos son elementos esenciales del ambiente de control, la administración y el monitoreo de los otros componentes del control interno.

CAUSA

Una Administración de Talento Humano deficiente que no se preocupa por la estabilidad de las áreas de trabajo.

EFECTO

Bajo rendimiento laboral en los departamentos por la escasa comunicación interdepartamental ocasionando incumplimiento de actividades y bajo desempeño profesional.

	S&A	Pagina:	Referencia:
	Siza y Asociados Auditoría con profesionalismo Dirección: Cdla Juan de Dios Zárate Telf.: 0987645674 Quevedo - Los Ríos - Ecuador	2/6	HCI
		Fecha:	Auditor:
		18-09-2015	SPIM

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL DE LA GUAYAS

FASE 3: INFORME DE CONTROL INTERNO

CONCLUSIÓN

Los profesionales de recursos humanos deben de asumir un papel estratégico en lo que se refiere a la administración de recursos humanos y cambiar la forma en que trabajan para que tengan un entendimiento más profundo y amplio de los problemas de la institución.

RECOMENDACIÓN

Examinar las distintas formas de reforzar sus modelos para fomentar la cultura ética dado que un servidor público que es ético tiende a ser más exitoso, y de esa manera hacer que la comunicación interdepartamental sea agradable aumentando el desempeño de los servidoras y servidores públicos

TITULO 2: INEXISTENCIA DE UN PLAN DE CAPACITACIÓN.

CONDICIÓN

La norma internacional de aseguramiento ISO 9000 afirma “los empleados tanto del sector público como privado deben recibir capacitación y tener los conocimientos necesarios para realizar su trabajo y para cumplir con las normas la institución debe mantener registros de las capacitaciones dadas.”

	S&A Siza y Asociados Auditoría con profesionalismo Dirección: Cdla Juan de Dios Zárate Telf.: 0987645674 Quevedo - Los Ríos - Ecuador	Página:	Referencia:
		3/6	HCI
		Fecha:	Auditor:
		18-09-2015	SPIM

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL DE LA GUAYAS

FASE 3: INFORME DE CONTROL INTERNO

CRITERIO

La inexistencia de un sistema de capacitación al personal para dirigirlo en la ética el desempeño y el cumplimiento sus actividades incumpliendo el **Art. 71** de la Ley orgánica de servicio público (LOSEP) **Programas de formación y capacitación.-** Para cumplir con su obligación de prestar servicios públicos de óptima calidad, el Estado garantizará y financiará la formación y capacitación continua de las servidoras y servidores públicos mediante la implementación y desarrollo de programas de capacitación.

CAUSA

Poco interés por parte de la administración y el área del talento humano hacia la mejora de la institución.

EFECTO

Bajo rendimiento de los servidores y desconocimiento de las nuevas actividades que se implantar con el pasar de los meses además no se podría analizar y medir el desempeño profesional.

CONCLUSIÓN

Todas las áreas funcionales de la institución deben tener implantado un sistema de capacitación para que así obtengan el conocimiento pleno de cómo dar servicio a la ciudadanía de calidad y por ende el cumplimiento de las actividades que se le han encomendado.

RECOMENDACIÓN

Implantar de manera eficiente un sistema de capacitación que coadyuve a los servidores a rendir un mejor desempeño y que posean conocimiento amplios y de nivel profesional que puedan desempeñar para mejorar sus funciones diarias.

	S&A Siza y Asociados Auditoría con profesionalismo Dirección: Cdla Juan de Dios Zárate Telf.: 0987645674 Quevedo - Los Ríos - Ecuador	Página:	Referencia:
		4/6	HCI
		Fecha:	Auditor:
		18-09-2015	SPIM
GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL DE LA GUAYAS			
FASE 3: INFORME DE CONTROL INTERNO			

TITULO 3: INCUMPLIMIENTO DE LAS METAS PROPUESTAS.

CONDICIÓN

Realizado y aplicado el cuestionario de control interno se reveló el incumplimiento en cuanto a las metas programadas del GAD Parroquial La Guayas año 2014.

CRITERIO

Es significativo que los servidores públicos de la institución estén plenamente capacitados en los diferentes factores de trabajo para el buen ejercicio de sus funciones diarias y profesionales, y así exista cumplimiento de las metas propuestas y de las actividades a desempeñar incumpliendo el **Art. 168** del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización (COOTAD), Los ejecutivos de los Gobiernos Autónomos Descentralizados expresan el nivel de desempeño a alcanzar de acuerdo a una planificación operativa, detallando la medición, evaluación y las medidas correctivas a seguir.

CAUSA

La Inexistencia de capacitaciones a los servidores públicos, ocasiona desconocimiento sobre cómo ejecutar las actividades diarias y de ese modo cada departamento cumpla con las metas que se han determinado y del presupuesto asignado para el 2014.

EFEECTO

Perturba al progreso del GAD Parroquial de La Guayas porque no se están efectuando las metas determinadas para el periodo 2014, además de la inexistencia del plan de capacitación los cuales afectan a los servidores públicos, y que estos no logren desempeñar los cargos correctamente.

	S&A Siza y Asociados Auditoría con profesionalismo Dirección: Cdla Juan de Dios Zárate Telf.: 0987645674 Quevedo - Los Ríos - Ecuador	Pagina:	Referencia:
		5/6	HCI
		Fecha:	Auditor:
		18-09-2015	SPIM

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL DE LA GUAYAS

FASE 3: INFORME DE CONTROL INTERNO

CONCLUSIÓN

El manejo inadecuado de los recursos económicos del GAD Parroquial de La Guayas afecta y una administración deficiente afecta al cumplimiento de las metas propuestas, ocasionando que este no sea eficiente ni eficaz.

RECOMENDACIÓN

“Que el GAD Parroquial de La Guayas dirija de carácter más adecuado y eficiente los recursos determinados, y así se logren ofrecer las capacitaciones, que son de importancia en cada departamento para que el servidor público posea el conocimiento necesario para culminar día a día las actividades dadas y de esta manera puedan llegarse a cumplir las metas propuestas”.

TITULO 4: INCUMPLIMIENTO EN LOS PROCESOS DE DOCUMENTACIÓN

CONDICIÓN

En el GAD Parroquial de La Guayas dentro de los diferentes departamentos y principalmente en el administrativo la documentación no se encuentra ordenada correctamente.

CRITERIO

“ISO 15489, el objetivo principal de esta norma es identificar y documentar el papel que juega la organización, la adecuada gestión de los documentos de archivo de una organización y asegurar que sea capaz de crear y conservar la documentación ordenada, si esto se da así cada proceso realizado en la empresa agiliza la búsqueda al momento de requerirlos”.

	S&A Siza y Asociados Auditoría con profesionalismo Dirección: Cda Juan de Dios Zárate Telf.: 0987645674 Quevedo - Los Ríos - Ecuador	Pagina:	Referencia:
		6/6	HCI
		Fecha:	Auditor:
		18-09-2015	SPIM

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL DE LA GUAYAS

FASE 3: INFORME DE CONTROL INTERNO

CAUSA

El inadecuado orden de la documentación se da por los deficientes controles dentro de la institución para archivar la documentación.

EFEECTO

Dificultad al introducir los registros pertinentes, y obtener una información veraz y eficiente al final del año, y para realizar una excelente toma de decisiones, que lleve a la institución a nivel máximo de cumplimiento y desempeño.

CONCLUSIÓN

El incorrecto orden de la documentación de cada departamento y sobre todo el de la administración afecta al GAD Parroquial, por motivos de obtención de información irreal de cada departamento.

RECOMENDACIÓN

La Norma ISO 15489 aplicada correctamente a cada departamento del GAD Parroquial de La Guayas, junto con la realización de conferencias ayuda a la institución mejorar en este aspecto y así al final de periodo fiscal obtener información veraz y confiable.

	S&A Siza y Asociados Auditoría con profesionalismo Dirección: Cdla Juan de Dios Zárate Telf.: 0987645674 Quevedo - Los Ríos - Ecuador	Página:	Referencia:
		1/4	IG
		Fecha:	Auditor:
		18-09-2015	SPIM

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL DE LA GUAYAS

FASE 3: APLICACIÓN DE INDICADOR

ACTIVIDAD 1: INCUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA DE CONDUCTA ÈTICA.

PROCEDIMIENTO: Analizar y evaluar al personal para conocer el grado de incumplimiento de las normativas èticas.

APLICACIÓN: Se empleó un cuestionario de control interno concerniente a los servidores del GAD Parroquial de La Guayas para determinar el nivel de cumplimiento de la normativa.

CALCULO PARA DETERMINAR EL GRADO DE CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA DE CONDUCTA ÈTICA.

INDICADOR DE CUMPLIMIENTO

$$IC = \frac{\text{Servidores que cumplen con la normativa}}{\text{Total de servidores}} = \frac{40}{60} = 0.67 = 0.67 \times 100 = 67\%$$

$$IC == 0.67 - 100 = 0.33 \times 100 = 33\%$$

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

La ètica trata acerca de decidir si una acción es buena o mala y lo que se debe hacer en caso de correctiva, aplicado el indicador de cumplimiento se demuestra que el 67% de los servidores públicos cumplen con las normativas de conducta ètica aplicada en cada departamento mientras que el 33% de los servidores públicos no lo aplican por lo que se da incumplimiento.

	S&A Siza y Asociados Auditoría con profesionalismo Dirección: Cdla Juan de Dios Zárate Telf.: 0987645674 Quevedo - Los Ríos - Ecuador	Página:	Referencia:
		2/4	IG
		Fecha:	Auditor:
		18-09-2015	SPIM

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL DE LA GUAYAS

FASE 3: APLICACIÓN DE INDICADOR

ACTIVIDAD 2: INEXISTENCIA DE UN PLAN DE CAPACITACIÓN.

PROCEDIMIENTO: Analizar la importancia y ejecución de un plan de capacitación.			
APLICACIÓN: Se aplicó el cuestionario de control interno a los servidores del GAD Parroquial de La Guayas para determinar la importancia de un plan de capacitación.			
CALCULO PARA DETERMINAR EL GRADO APLICACIÓN DE UN SISTEMA DE PLAN DE CAPACITACIÓN			
INDICADOR DE CUMPLIMIENTO			
$IC = \frac{\text{Servidores capacitados}}{\text{Total de servidores}} = \frac{0}{60} = 0.00 = 0.00 \times 100 = 0\%$			
<u>ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN</u>			
<p>La inexistencia de un sistema de capacitación integrado en el GAD Parroquial de La Guayas repercute en el cumplimiento de las actividades y además influye de manera significativa en la evaluación del desempeño profesional que se le hace a los servidores, para conocer el grado de cumplimiento de las actividades, aplicado el indicador de cumplimiento se detectó la inexistencia de un plan de capacitación del 0% aunque la administración de vez en cuando trata de su parte de dirigirlos verbalmente.</p>			
	S&A	Pagina:	Referencia:
	Siza y Asociados Auditoría con profesionalismo Dirección: Cda Juan de Dios Zárate Telf.: 0987645674 Quevedo - Los Ríos - Ecuador	3/4	IG
		Fecha:	Auditor:
		18-09-2015	SPIM
GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL DE LA GUAYAS			
FASE 3: APLICACIÓN DE INDICADOR			
ACTIVIDAD 3: INCUMPLIMIENTO DE LAS METAS PROPUESTAS.			

PROCEDIMIENTO: Verificar si se cumplen con las metas programadas

APLICACIÓN: Se aplicó el cuestionario de control interno a los servidores del GAD Parroquial de La Guayas para establecer el nivel de cumplimiento de las metas Propuestas.

CALCULO PARA PODER DETERMINAR EL GRADO DE CUMPLIMIENTO DE LAS METAS PROPUESTAS A CORDE CON EL PRESUPUESTO ASIGNADO 2014.

INDICADOR DE EFICACIA

$$EP = \frac{\text{Ética Programática}}{\text{Metas alcanzadas}} = \frac{8}{12} = 0.67 = 0.67 \times 100 = 67\%$$

Ética Presupuestas

$$EP = \frac{1'945.123.86}{1'978.358,26} * 100 = 0.98\% * 100 = 98\%$$

INDICADOR DE EFICIENCIA

$$Eficiencia = \frac{\text{Eficacia Programática}}{\text{Eficacia Presupuestal}} = \frac{67}{98} = 0.68 = 0.68 \times 100 = 68\%$$

La aplicación del indicador financiero de Ética Programática, permite determinar el grado de cumplimiento de las metas propuestas en periodo 2014 con relación al presupuesto asignado obteniendo un **33%** de incumplimiento con relación a las metas programadas, y un **2%** de eficacia sobre el presupuesto asignado al GAD Municipal parroquial de La Guayas. La eficacia es el nivel en el que son alcanzados y realizados los objetivos de los programas y los efectos esperados en el GAD Parroquial de La Guayas, como es la eficacia operacional y la eficacia administrativa. Aplicado el indicador de ética programática se calculó la relación determinada entre las metas alcanzadas y los recursos ejercidos para determinar el cumplimiento de los objetivos y metas programadas con el mínimo de recursos disponibles obteniendo el **68%**.

	<p>S&A Siza y Asociados Auditoría con profesionalismo Dirección: Cdla Juan de Dios Zárate Telf.: 0987645674 Quevedo - Los Ríos - Ecuador</p>	Página:	Referencia:
		4/4	IG
		Fecha:	Auditor:
		18-09-2015	SPIM

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL DE LA GUAYAS

FASE 3: APLICACIÓN DE INDICADOR

ACTIVIDAD 4: INCUMPLIMIENTO EN LOS PROCESOS DE

DOCUMENTACIÓN
PROCEDIMIENTO: Medir el nivel de cumplimiento de los procesos de documentación
APLICACIÓN: Se aplicó el cuestionario de control interno a los servidores del GAD Parroquial de La Guayas para determinar el cumplimiento de las Normas.
De los 3200 documentos recibidos y emitidos el periodo a evaluar se analizó un muestra de 25% de la totalidad de los documentos para poder comprobar si los documentos son debidamente archivados mediante la norma ISO 15489.
CALCULO PARA DETERMINAR LA DEFICIENCIA
$IC = \frac{\text{Documentos archivados}}{\text{Documentos emitidos}} = \frac{689}{800} = 0.86 = 0.86 \times 100 = 86\%$
<u>ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN</u>
El incumplimiento en los procesos de documentación en el GAD Parroquial de La Guayas repercute en el cumplimiento de las actividades y además influye de manera significativa en el orden adecuado de los documentos por el que no se podrá obtener información que sea confiable, esto repercute en un 86%.

4.1.5. Informe de Auditoría Administrativa a la Área de Talento Humano

	S&A Siza y Asociados Auditoría con profesionalismo Dirección: Cdla Juan de Dios Zárate Telf.: 0987645674 Quevedo - Los Ríos - Ecuador	Página:	Referencia:
		1/1	PE4
		Fecha:	Auditor:
		20-09-2015	SPIM
GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL DE LA GUAYAS			
PROGRAMA ESPECÍFICO DE LA FASE 4			

Objetivo: Informe de Auditoría Administrativa a la Área de Talento Humano

ACTIVIDADES	FECHAS	REF	RESPONSABLE
Carta de presentación	23-09-15	CA	S.P.I.M
Informe de Auditoría Administrativa	23-09-15	IAA	S.P.I.M

--	--	--	--

	S&A Siza y Asociados Auditoría con profesionalismo Dirección: Cdla Juan de Dios Zárate Telf.: 0987645674 Quevedo - Los Ríos - Ecuador	Pagina:	Referencia:
		1/8	IA
		Fecha:	Auditor:
		23-09-15	SPIM

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL DE LA GUAYAS

FASE 4: INFORME DE AUDITORÍA ADMINISTRATIVA

Quevedo, 23 de septiembre del 2015

Sr.
Darwin Anchundia
Presidente de la Junta Parroquial de la Guayas
En su despacho:

PÁRRAFO INTRODUCTORIO

Se ha realizado la evaluación de Control Interno al departamento de Talento Humano en el **GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL DE LA GUAYAS**, en el periodo correspondiente al 1 de Enero al 31 de Diciembre del 2014, con el propósito de medir el cumplimiento de las actividades de esta área, basándonos en la normas de control interno emitidas por la Contraloría General del Estado.

Una de las ventajas de un adecuado Control Interno es proporcionar a la administración las herramientas necesarias para los correctivos de errores que se pueden presentar dentro del desarrollo de las actividades en el proceso de concurso de mérito y oposición y los demás procedimientos.

El enfoque principal del control interno es establecer los riesgos de Control, Inherente, Detección y Auditoría, demostrando las falencias detectadas, las mismas que contribuyen al inadecuado cumplimiento de las Políticas Institucionales del GAD de la parroquia La Guayas.

PÁRRAFO DE ALCANCE

El Cuestionario de Control Interno se aplicó al Departamento de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado parroquial de la Guayas, año 2014.

	S&A Siza y Asociados Auditoría con profesionalismo Dirección: Cdla Juan de Dios Zárate Telf.: 0987645674 Quevedo - Los Ríos - Ecuador	Página:	Referencia:
		2/8	IA
		Fecha:	Auditor:
		23-09-15	SPIM

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL DE LA GUAYAS

FASE 4: INFORME DE AUDITORÍA ADMINISTRATIVA

Riesgo

La evaluación de Control Interno permitió detectar los riesgos de Auditoría obteniendo como resultado lo detallado a continuación:

Riesgo Inherente

Como resultado de las evaluaciones realizadas al departamento de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de la Guayas mediante la entrevista, se detectó que el riesgo inherente es del 50% considerado como nivel medio.

Riesgo de Control

El nivel de confianza es del 85% y el nivel de riesgo del 15%, considerado un nivel de confianza Alto y un nivel de riesgo Bajo de acuerdo a la tabla de riesgos, teniendo una confianza aceptable

1. INCUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA DE CONDUCTA ÉTICA

Los que trabajan en la dirección y administración del área de talento humano deben asegurar que los miembros de la institución tanto operativa como administrativa se comporten de una manera ética al tratar con otras personas dándoles conocimientos claros de los principios éticos, incumpliendo la **Norma de Control Interno 200-01 integridad y valores éticos** el cual expresa que La integridad y los valores éticos son elementos esenciales del ambiente de control, la administración y el monitoreo de los otros componentes del control interno.

	S&A Siza y Asociados Auditoría con profesionalismo Dirección: Cdla Juan de Dios Zárate Telf.: 0987645674 Quevedo - Los Ríos - Ecuador	Página:	Referencia:
		3/8	IA
		Fecha:	Auditor:
		23-09-15	SPIM
GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL DE LA GUAYAS			
FASE 4: INFORME DE AUDITORÍA ADMINISTRATIVA			

CONCLUSIÓN

Los profesionales de recursos humanos deben de asumir un papel estratégico en lo que se refiere a la administración de recursos humanos y cambiar la forma en que trabajan para que tengan un entendimiento más profundo y amplio de los problemas de la institución.

RECOMENDACIÓN

Examinar las distintas formas de reforzar sus modelos para fomentar la cultura ética dado que un servidor público que es ético tiende a ser más exitoso, y de esa manera hacer que la comunicación interdepartamental sea agradable aumentando el desempeño de los servidoras y servidores públicos.

2. INEXISTENCIA DE UN PLAN DE CAPACITACIÓN.

La inexistencia de un sistema de capacitación al personal para dirigirlo en la ética el desempeño y el cumplimiento sus actividades incumpliendo el **Art. 71** de la Ley orgánica de servicio público (LOSEP) **Programas de formación y capacitación.-** Para cumplir con su obligación de prestar servicios públicos de óptima calidad, el Estado garantizará y financiará la formación y capacitación continua de las servidoras y servidores públicos mediante la implementación y desarrollo de programas de capacitación.

CONCLUSIÓN

Todas las áreas funcionales de la institución deben tener implantado un sistema de capacitación para que así obtengan el conocimiento pleno de cómo dar servicio a la ciudadanía de calidad y por ende el cumplimiento de las actividades que se le han encomendado.

	S&A Siza y Asociados Auditoría con profesionalismo Dirección: Cdla Juan de Dios Zárate Telf.: 0987645674 Quevedo - Los Ríos - Ecuador	Página:	Referencia:
		4/8	IA
		Fecha:	Auditor:
		23-09-15	SPIM
GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL DE LA GUAYAS			
FASE 4: INFORME DE AUDITORÍA ADMINISTRATIVA			

RECOMENDACIÓN

Implantar de manera eficiente un sistema de capacitación que coadyuve a los servidores a rendir un mejor desempeño y que posean conocimiento amplios y de nivel profesional que puedan desempeñar para mejorar sus funciones diarias.

3. INCUMPLIMIENTO DE LAS METAS PROPUESTAS.

Es significativo que los servidores públicos de la institución estén plenamente capacitados en los diferentes factores de trabajo para el buen ejercicio de sus funciones diarias y profesionales, y así exista cumplimiento de las metas propuestas y de las actividades a desempeñar incumpliendo el **Art. 168** del código orgánico de organización territorial, autonomía y descentralización (COOTAD), Los ejecutivos de los gobiernos autónomos descentralizados expresan el nivel de desempeño a alcanzar de acuerdo a una planificación operativa, detallando la medición, evaluación y las medidas correctivas a seguir.

CONCLUSIÓN

El manejo inadecuado de los recursos económicos del GAD Parroquial de La Guayas afecta y una administración deficiente afecta al cumplimiento de las metas propuestas, ocasionando que este no sea eficiente ni eficaz.

RECOMENDACIÓN

“Que el GAD Parroquial de La Guayas dirija de carácter más adecuado y eficiente los recursos determinados, y así se logren ofrecer las capacitaciones, que son de importancia en cada departamento para que el servidor público posea el conocimiento necesario para culminar día a día las actividades dadas y de esta manera puedan llegarse a cumplir las metas propuestas”.

	S&A Siza y Asociados Auditoría con profesionalismo Dirección: Cdla Juan de Dios Zárate Telf.: 0987645674 Quevedo - Los Ríos - Ecuador	Página:	Referencia:
		7/8	IA
		Fecha:	Auditor:
		23-09-15	SPIM

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL DE LA GUAYAS

FASE 4: INFORME DE AUDITORÍA ADMINISTRATIVA

4. INCUMPLIMIENTO EN LOS PROCESOS DE DOCUMENTACIÓN

El objetivo principal de esta norma es identificar y documentar el papel que juega la organización, la adecuada gestión de los documentos de archivo de una organización y asegurar que sea capaz de crear y conservar la documentación ordenada, si esto se da así cada proceso realizado en la empresa agiliza la búsqueda al momento de requerirlos”.

CONCLUSIÓN

El incorrecto orden de la documentación de cada departamento y sobre todo el de la administración afecta al GAD Parroquial, por motivos de obtención de información irreal de cada departamento.

RECOMENDACIÓN

La Norma ISO 15489 aplicada correctamente a cada departamento del GAD Parroquial de La Guayas, junto con la realización de conferencias ayuda a la institución mejorar en este aspecto y así al final de periodo fiscal obtener información veraz y confiable.

En nuestra opinión, la Auditoría de Gestión realizada al Departamento de Talento Humano descrita en el proyecto de investigación, se determina aquellas salvedades analizadas durante el proceso del examen, tiene su delimitación considerable para el efecto se realiza las recomendaciones a fin de que la Área auditada pueda evitar cualquier falencia. Una vez culminado el examen de Auditoría Administrativa realizada en la institución pública, se procede a registrar la firma del auditor independiente responsable.

Atentamente

Iza Molina Silvia
FIRMA AUDITORA

4.2. Discusión

Para realizar la siguiente discusión se tomó como alternativa la tesis titulada: **AUDITORIA 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 CANTON LA MANA, AÑO 2013, de la autoría (Monar, 2015) concluye que analizado el proceso administrativo en el Departamento de Talento Humano no cumple de forma adecuada las normas de Control Interno de la Contraloría numeral 300 literal 02 y 04 donde especifica las técnicas que debe de tomar en cuenta para un proceso de selección de personal, capacitación y entrenamiento permanente. Además cumplir con las disposiciones del COOTAD de acuerdo a sus competencias mientras que el presente trabajo de investigación se observa que: Se identificó que las políticas que mantiene el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de La Guayas va acorde al nivel de cumplimiento que dispone el COOTAD; Ley Orgánica de Régimen Municipal; Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado; Ley Orgánica del Servidor Público; Según la (**COOTAD, 2010, pág. 122**), especifica que los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales son personas jurídicas de derecho público, con autonomía política, administrativa y financiera. Estarán integrados por las funciones de participación ciudadana; legislación y fiscalización; y, ejecutiva previstas en este Código, para el ejercicio de las funciones y competencias que le corresponden. La sede del gobierno autónomo descentralizado municipal será la cabecera cantonal prevista en la ley de creación del cantón; para (**Gaona, 2013, pág. 43**) manifiesta que el Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización, es un instrumento legal imprescindible para todos los Gobiernos Autónomos Descentralizados (GADS), y para toda la Administración Pública, por tanto se le debe dar la importancia y el uso respectivo.

Todo lo que enmarca para el buen funcionamiento del GAD debe ir acorde a las dispuesto por las políticas reguladores que en este caso son el COOTAD, LOSEP, Ley orgánica de régimen Municipal el cual ayudarían con su cumplimiento.

Continuando con el proceso de la tesis de grado titulada: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN DE PROCESOS EN EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN LA MANÁ, PROVINCIA DEL COTOPAXI, AÑO 2014**, de la autoría (Toapanta, 2015) quien menciona su conclusión: Existen debilidades en la capacitación del Talento Humano del GAD del cantón La Maná, así lo demuestran las respuestas de los colaboradores de la institución, quienes en su mayoría afirmaron que no reciben capacitación permanente para desarrollar sus funciones y tareas., y a su vez en la presente investigación se concluye que;

una vez analizado la situación actual del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de La Guayas se pudo determinar que las funciones que mantiene en el Área de Talento Humano cumplen a cabalidad con lo dispuesto por el ente municipal; mientras que **(Rusenar, 2011, pág. 32).**, menciona que La Evaluación del Desempeño o Evaluación de resultados es un proceso destinado a determinar y comunicar a los empleados la forma en que están desempeñando sus funciones de trabajo y, en principio a elaborar planes de mejora, para **(Santana, 2015, pág. 65)** expresa que al analizar la estructura organizacional y los procesos de gestión administrativa se logra identificar el organigrama funcional y de puesto, se carece de un manual de funciones y que los objetivos no se han estado cumpliendo debido a la falta de organización, capacitación y motivación de sus empleados.

Las funciones a las cuales deben regirse el GAD deben ir de la mano con el organigrama estructural del ente, esto ayuda a que la empresa pueda trabajar de excelente forma de acuerdo a su lugar establecido.

Según la tesis titulada: **AUDITORIA 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 CANTON LA MANA, AÑO 2013**, de la autoría (Monar, 2014) concluye que Determinada la eficacia y eficiencia del Departamento de Talento Humano de la institución se puede determinar que los empleados satisfechos con el servicio es del 76% de efectividad y un ambiente laboral del 72% de eficiencia y un nivel del 64% de eficacia de los servidores que conocen la misión institucional., mientras que en el presente trabajo de investigación se concluye que: Aplicados los diferentes indicadores de eficiencia, eficacia, efectividad, economía, y excelencia se comprobó lo siguiente: La ética trata acerca de decidir si una acción es buena o mala, una vez aplicado el indicador de cumplimiento se demuestra que el 67% de los servidores públicos cumplen con las normativas de conducta ética aplicada en cada departamento mientras que el 33% de los servidores públicos no lo aplican por lo que se da incumplimiento; aplicando el indicador de cumplimiento se detectó la inexistencia de un plan de capacitación del 0%; con relación al presupuesto asignado obteniendo un 33% de incumplimiento con relación a las metas programadas, y un 2% de eficacia sobre el presupuesto asignado al GAD Municipal parroquial de La Guayas; el indicador de ética programática se calculó la

relación determinada entre las metas alcanzadas y los recursos ejercidos para determinar el cumplimiento de los objetivos y metas programadas con el mínimo de recursos disponibles obteniendo el 68% , El incumplimiento en los procesos de documentación en el GAD Parroquial de La Guayas repercute en un 86%.; según **(Valda, 2011, pág. 8).**, expresa que Cumple con la ocupación administrativa por la cual esta evalúa el rendimiento en una empresa. También es demasiado apreciado el mecanismo de su transcurso administrativo en las cuales incluye aquellas actividades las cuales promueven y se garantizan, **(Terry, 2011.p8)**. dice que los proceso administrativo en las cuales incluye todas las actividades que se van a emprenden para ser garantizado deben ir acorde a la eficiencia, eficacia y efectividad de la empresa.

La Auditoría administrativa por su enfoque involucra una revisión sistemática de las actividades de una entidad en la relación en determinados objetivos y metas y respecto a la utilización eficiente y económica de los recursos.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Una vez aplicado los indicadores, al área de talento humano se concluyen lo siguiente:

- Se identificó que las políticas que mantiene el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de La Guayas va acorde al nivel de cumplimiento que dispone el

COOTAD; Ley Orgánica de Régimen Municipal; Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado; Ley Orgánica del Servidor Público.

- Una vez analizado la situación actual del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de La Guayas se pudo determinar que las funciones que mantiene en el Área de Talento Humano cumplen al 100% con lo dispuesto por el ente municipal.
- Aplicados los diferentes indicadores de eficiencia, eficacia, efectividad, economía, y excelencia se comprobó lo siguiente: La ética trata acerca de decidir si una acción es buena o mala, una vez aplicado el indicador de cumplimiento se demuestra que el **67%** de los servidores públicos cumplen con las normativas de conducta ética aplicada en cada departamento mientras que el **33%** de los servidores públicos no lo aplican por lo que se da incumplimiento; aplicando el indicador de cumplimiento se detectó la inexistencia de un plan de capacitación del **0%**; con relación al presupuesto asignado obteniendo un **33%** de incumplimiento con relación a las metas programadas, y un **2%** de eficacia sobre el presupuesto asignado al GAD Municipal parroquial de La Guayas; el indicador de ética programática se calculó la relación determinada entre las metas alcanzadas y los recursos ejercidos para determinar el cumplimiento de los objetivos y metas programadas con el mínimo de recursos disponibles obteniendo el **68%**, El incumplimiento en los procesos de documentación en el GAD Parroquial de La Guayas repercute en un 86%.

5.2. Recomendaciones

Dadas las conclusiones de acuerdo al área evaluada se recomienda lo siguientes:

- El Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de La Guayas debe seguir

utilizando las mismas políticas y Leyes con el propósito de que se siga cumpliendo con eficiencia sus labores cotidianas.

- La Institución debe mantener sus funciones para que el área de Talento Humano pueda cumplir con todo lo dispuesto por el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de La Guayas.
- Continuar realizando las operaciones y actividades de la manera más adecuada y eficiente dentro de cada área de trabajo, que es por lo que la administración debe preocuparse aliando conocimientos con el área de talento humano, y de esa manera impartir conocimientos plenos y actualizados para que los servidores públicos desempeñen mejor su trabajo.

CAPÍTULO VI

BIBLIOGRAFÍA

6.1. Bibliografía

Aguirre, J. (2010). *Introducción a la Evaluación Económica y Financiera de Inversión*. San José: Paraguay.

Altamirano, J. (2011). *Metodología de la investigación*. Paraguay: La Asunción.

Alvin, A. (2012). *Auditoría. Un enfoque integral*. México: Pearson Prentice Hall.

- Alvin, S. (2010). La gestión administrativa integral del conocimiento y del aprendizaje. Madrid: Pearson.
- Armijos, S. M. (2011). Planeamiento estrategico de la Biblioteca de la Facultad de Farmacia y Bioquimico de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Quito: Tesis de Grado.
- Bahamonde, I. (2011). Auditoría operativa. Argentina. Madrid: Macchi.
- Balc, M. (2014). Diccionario de Administracion y Finanzas. Palibrio Llc.
- Benjamin, F. (2009). Auditoria administrativa, Gestion estrategica del cambio. (P. Educación, Ed.) Naucalpan de Juarez, Mexico.
- Berna, F. (2013). Marco de Control Interno: COSO (Comite Of. Ponsoring Organizations). Auditoría. Madrid: Actualidad Empresarial.
- Cabrera, A., & Jiménez, M. (2009). Auditoria Operacional a la GRINAKER R. L.; BARR Ben B., Auditoría el Examen de los Estados Financieros,. México: Primera Edición, Editorial Continental-.
- Cabrera, I. (2013). Diseño de procedimientos de control interno orientado a minimizar riesgos y optimizar recursos en el area administrativa y financiera en la Empresa Puebla Chavez y Asociados CIA LTDA de la Ciudad de Riobamba, Para el año 2012. Riobamba: Tesis de Grado.
- Canals, A. (2012). La gestión del conocimiento. Barcelona.
- Candamil, M. (2012). Los proyectos sociales. Una herramienta de la Gerencia Social . Manizales: Universidad de Caldas.
- Catácora, F. (2010). Sistemas y Procedimientos Contables. Venezuela: Mc Graw Hill.
- Cepeda, G. (2010). Auditoria y Control Interno (Primera Edicion ed.). Colombia: Interamerica.
- Contreras, C. (2010). Auditoria y Control Interno. Chile: Eco Ediciones.

- Contreras, M. (2011). *Gestion de Riesgos Corporativos-Marco Integrado de Aplicacion*. Ecuador: Muñis.
- Cook, C. (2010). *Medicion de efectividad de la cadena de suministro*. San Rafael: Panorama ed.
- COOTAD. (19 de Octubre de 2010). Obtenido de <http://estade.org/legislacion/normativa/leyes/cootad%20sro%20303,%2019%20oct%202010%20w2007.docx>
- Cordero, G. (2010). *Manual de Control Interno*. Ecuador-Cuenca.
- Couto, L. (2011). *Auditoria del sistema APPCC*. Madrid: Ediciones Diaz Santos.
- Daedalus, J. (2012). *Glosario de gestión del conocimiento*. Madrid: Centro de Empresas “La Arboleda”.
- De Farias, F. (2009). *Desarrollo Organizacional. Enfoque integral (Reimpresión ed.)*. (E. Limusa, Ed.) Mexico .
- Dessler, G., & Varela, R. (2011). *Administración de recursos humanos*. Mexico: Pearson Educación.
- Earle, H. (2012). *Gestión del Talento Humano*. Colombia: MacGraw Hill.
- Eriquez, F. (2010). *Auditoria administrativa, Gestión Estratégica del Cambio (2 edición ed.)*. Mexico: Editorial Pearson Educación.
- Esmeraldas, P. (2013). 2014, año de transición al nuevo COSO 2013: pwc web site. Recuperado el 23 de febrero de 2015, de pwc web site: www.pwc.com/mx
- Estado, C. G. (2012). *Normas De Control Interno Para Las Entidades, Organismos Del Sector*. Venezuela.
- Estupiñan, R. (2010). *Control Interno y fraudes con base los ciclos transaccionales Analisis del Informe COSO I y II*. Bogota: Eco Ediciones.
- EUMED, M. (2014). *Auditoria de Gestión*. Mexico: Tercera Edición Independiente .

- Fernandez, G. (2012). Talento Directivo. Como medirlo y desarrollarlo. . Madrid: Prentice Hall Finacial.
- Flores, M. (2010). Creacion de la Unidad de Auditoría Interna del Gobierno Municipal de Urcuqui. Ibarra: Tesis de Grado .
- Fonseca, O. (2011). Sistema de Control Interno para Organizaciones . Peru: Publicidad y Matiz.
- Franklin, B. (2012). Medicion de efectividad de la cadena de suministro . San Rafael: Panorama ed.
- Fuentes, A. (2010). Auditoria Administrativa, proceso y aplicacion. Mexico: Mc Graw Hill.
- Guardia, A. (2012). Introduccion en la Contabilidad Financiera. Barcelona: Pearson.
- Horngren, C. (2013). Contabilidad. Naucalpan de Juarez: Educacion.
- House, C. (2012). Medicion de efectividad de la cadena de suministro. San Rafael: Panorama.
- Johnson, M. (2011). La batalla por el talento empresarial. como ganar y atraer a los mejores profesionales. . España: Prentice Hall.
- Jose, T. (2012). Programa de preparacion economica. La Habana Cuba: MSc Argelia Serrano Vizcaino. Recuperado el sabado de agosto de 2015, de http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/infodir/material__consulta_ci.pdf
- Koontz, D. (2010). Definicion de control administrativo. Mexico: Curso de Administracion Moderna .
- Kotler, P. (2010). Analisis FODA. Venezuela: Introduccion al marketing. Recuperado el Viernes de Agosto de 2015, de <https://www.google.com.ec/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=3&cad=rja&uact=8&ved=0CCYQFjACahUKEwiUj8nCjc3HAhVH2B4KHdSAAzc&url=http%3A%2F%2Fecaths1.s3.amazonaws.com%2Fadm352%2F904169984.FODA%2520-%2520Caballero.pptx&ei=KgbhVZTSD8ewe9SBjrgD&usg=AFQjCNH>

- Lado, M. (2013). *Introducción a la Auditoría Sociolaboral. Una perspectiva desde los Recursos Humanos*. (Bubok, Ed.) Barcelona, España.
- Lopez, J. p. (2010). *Diccionario Contable, Administrativo y Fiscal*. (t. e. Eco. Ediciones, Ed.) Argentina.
- Mantilla, A. S. (2012). *Control Interno Informe COSO*. Colombia: Cuarta edición.
- Martínez, F. (2011). *El contador público y la Auditoría Administrativa*. Madrid: PAC.
- Michael, E. (2011). *La guerra por el Talento. Principios para atraer, desarrollar y retener a gerentes altamente talentosos*. . Bogota: Editorial Norma.
- Mora, E. (2010). *Auditoría y Control de Gestión*. Madrid: Ecobock.
- Muñiz, A. (2012). *Auditoría Administrativa. Gestión estratégica del cambio*. Mexico: Deusto .
- Muñoz, C. (2012). *Auditoría en sistemas computacionales*. (P. Educación, Ed.)
- NAGAs. (23 de Noviembre de 2010). Obtenido de elvisvasquezc.wikispaces.com/file/view/Fundamentos%20Te%20C3%B3ricos%20de%20Auditor%20C3%ADa.doc
- Nudman, P. (2010). *Manual de Auditoría*. Buenos aires: Macchi.
- Ormaechea, J. (2010). *Auditoría y Control Interno*. Colombia: Eco Ediciones.
- Phillips, A. (2010). *Como gestionar con éxito una Auditoría interna conforme a ISO 9001*. Madrid: Deusto.
- Pungitore, J. (2010). *Sistemas administrativos y control interno*. Buenos Aires: Osmar Buyatti.
- Puruncajas, M. (2009). *AUDITORÍA ADMINISTRATIVA DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS DE LA EMPRESA LABORATORIOS BIOGENET S.A. UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL, CONTABILIDAD Y AUDITORIA*, Quito.

- Revelo, J. (2012). Módulo Auditoría Administrativa. UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL, CONTABILIDAD Y AUDITORIA, Quito.
- Revelo, J. (2012). Modulo de Auditoria Administrativa. UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL, ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA, Quito.
- Rincon, C. A. (2011). AUDITORIA DE COSTOS. COLOMBIA: U. LIBRE DE CALI.
- Rodriguez, A. (2012). Administracion de Empresas. Teoria y Practica. Mexico: Limusa.
- Ropke, W. (2011). Una vida por el Humanismo Economico. Portugal: El debate economico de Posguerra.
- Rusenas, R. (2011). Manual de auditoría interna y operativa. Buenos Aires: Cangallo.
- Salazar, A. (2011). Auditoria de los rubros activos caja y banco de una agencia de tranferencia y giro de dinero en la Ciudad de Guayaquil por el Periodo terminado al 31 de Diciembre del 2008. Guayaquil: Tesis de Grado.
- Settlers, L. (2010). Gestión administrativa de una empresa comercial. Recuperado el 11 de Diciembre de 2012, de <http://www.monografias.com>
- Soriano, M. d. (2010). INTRODUCCION A LA CONTABILIDAD Y FINANZAS. ESPAÑA, BARCELONA: PROFIT EDITORIAL.
- Sotomayor, A. (2010). Auditoria Administrativa, proceso y aplicacion. Mexico: Mc Graw Hill.
- Taylor, D. (2012). Auditoría, conceptos y procedimientos . Mexico: Orientacion .
- Toledo, L. (2010). Control Interno Normas y procedimientos. Cuba.
- Triana, L. (2010). La Auditoria de Gestion, una solucion ante los retos provocados por los estados financieros.
- Valda, I. (2011). Administracion, Proceso Administrativo (3 era edicion ed.). Mexico: Mc Graw-Hill.
- Viscarra, J. (2010). Auditoria Financiera . Madrid: Deustro.

Wayne, M. (2010). *Administracion de Recursos Humanos* (Decimo Primera Edicion ed.).
(G. D. Chavez, Ed.) Mexico, Mexico: Pearson Educacion.

Wittington, P. (2012). *Principios de Auditoría*. Mexico: Mc Graw Hill.

Zabaro, B. (2012). *Auditoria y Control* . Argentina: Editorial Macchi.

Zapata, P. (2011). *Contabilidad General* (Quinta ediicon ed.). Mexico: Eco. Ediciones.

CAPÍTULO VII
ANEXOS

Viernes 17 de Julio del 2015

Sr.

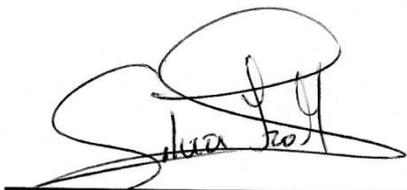
Darwin Anchundia.

Presidente.

Yo, Silvia Patricia Iza Molina con N.- 120553757-2 estudiante de la Universidad técnica Estatal de Quevedo. Egresada en la especialidad Contabilidad y Auditoría C.P.A por este medio me dirijo a usted para solicitarle me autorice desarrollar mi proyecto de investigación "AUDITORÍA ADMINISTRATIVA EN EL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL DE LA GUAYAS AÑO 2014"

Agradezco anticipadamente por la atención que se digne a dar la presente

Atentamente,



**SRTA. SILVIA IZA MOLINA
EGRESADA C.PA**


**SR. DARWIN ANCHUNDIA
PRESIDENTE JUNTA PARROQUIAL**



GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL RURAL GUAYAS

PARROQUIA GUAYAS – EL EMPALME



Empalme, 25 de septiembre del 2015

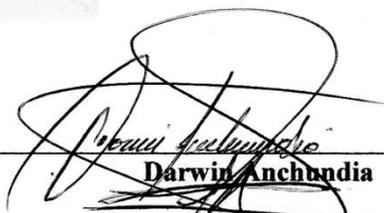
DE: DARWIN ANCHUNDIA JIMENEZ
PRESIDENTE DE LA JUNTA PARROQUIAL RURAL GUAYAS

PARA: IZA MOLINA SILVIA PATRICIA
UNIVERSIDAD UTEQ

CERTIFICO QUE:

La Srta. **IZA MOLINA SILVIA PATRICIA**, estudiante de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo, Egresada de la Especialidad de Contabilidad y Auditoría C.P.A., realizó el Proyecto de Investigación titulado: “AUDITORÍA ADMINISTRATIVA EN EL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL DE LA GUAYAS AÑO 2014”

Autorizo a la interesada, para que haga del presente el uso que estime conveniente.


Darwin Anchundia



PRESIDENTE JUNTA PARROQUIAL LA GUAYAS



