



UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
CARRERA DE INGENIERÍA EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA-C.P.A

Proyecto de Investigación previo a la
obtención del título de Ingeniera en
Contabilidad y Auditoría - C.P.A.

Título del Proyecto de Investigación:

“AUDITORÍA DE GESTIÓN Y SU RELACIÓN CON LA EFICIENCIA
DEL ÁREA DE TALENTO HUMANO DEL GAD MUNICIPAL, DEL
CANTÓN PALENQUE, AÑO 2013”

AUTORA:

CAICE SÁNCHEZ EVELYN JOHANNA

DIRECTORA DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:

LCDA. LUISA CARLINA LÓPEZ LUCAS, MSc.

Quevedo – Ecuador

2016

Declaración de Autoría y Cesión de Derechos

Yo, **Caice Sánchez Evelyn Johanna**, 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.

Caice Sánchez Evelyn Johanna

AUTORA

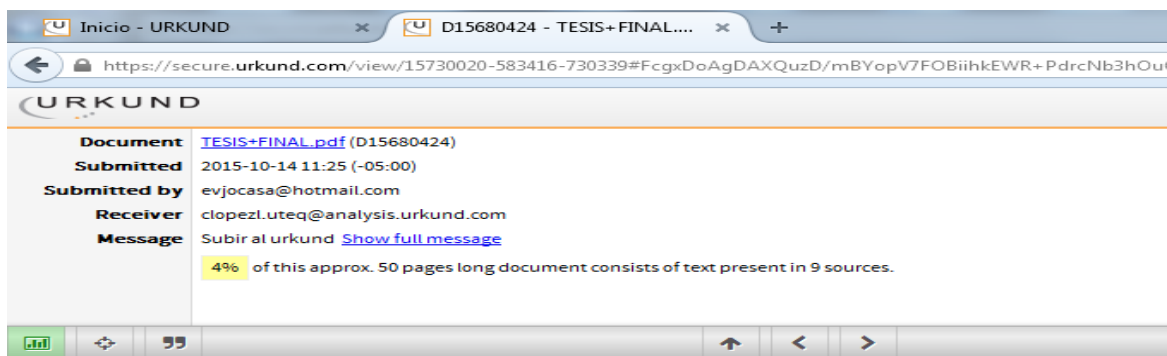
Certificación de Culminación del Proyecto de Investigación

La suscrita, **Lcda. Luisa Carlina Lucas López, Msc.** Docente de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo, certifica que la Estudiante, **Evelyn Johanna Caice Sánchez**, realizó el Proyecto de Investigación de grado titulado **AUDITORÍA DE GESTIÓN Y SU RELACIÓN CON LA EFICIENCIA DEL ÁREA DE TALENTO HUMANO DEL GAD MUNICIPAL, DEL CANTÓN PALENQUE, AÑO 2013”** 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.

Lcda. Luisa Carlina Lucas López, MSc.
DIRECTORA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

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

Adjunto sírvase encontrar el documento final del Proyecto de Investigación titulado “AUDITORÍA DE GESTIÓN Y SU RELACIÓN CON LA EFICIENCIA DEL ÁREA DE TALENTO HUMANO DEL GAD MUNICIPAL, DEL CANTÓN PALENQUE, AÑO 2013”, elaborado por la señorita CAICE SÁNCHEZ EVELYN JOHANNA, previo a la obtención del título de INGENIERÍA EN CONTABILIDAD Y AUDITORIA, que fue revisado bajo mi dirección según lo asignado en la Resolución Segunda de la sesión ordinaria del viernes, 26 de junio del 2015 el mismo que cumple con los componentes que exige el Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo e incluye el informe de **URKUND**; el cual avala los niveles de originalidad en 100% y de similitud 4% del trabajo investigativo.



Válido este documento, agradeceré que la comisión de investigación que usted preside continúe con los trámites pertinentes, de acuerdo a lo que establece el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo.

Cordialmente

Lic. Carlina López Lucas, M.Sc.
DIRECTORA TESIS FCE-UTEQ



UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
CARRERA DE INGENIERÍA EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA - C.P.A

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Título:

“AUDITORÍA DE GESTIÓN Y SU RELACIÓN CON LA EFICIENCIA DEL ÁREA DE TALENTO HUMANO DEL GAD MUNICIPAL, DEL CANTÓN PALENQUE, AÑO 2013”

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 infinitamente a Dios por darme vida, sostenerme y guiarme día a día en cada paso que doy, por brindarme la satisfacción de culminar mis estudios de Ingeniería en Contabilidad y Auditoría.

Gracias de corazón a mi tutora la Lcda. Carlina Lucas López, Ms., gracias por su paciencia, dedicación, motivación y criterio. Ha hecho fácil lo difícil, ha sido un privilegio poder contar con su guía y ayuda.

Gracias al GAD Municipal del Cantón Palenque, por brindarme su ayuda y colaboración a los empleados y profesionales varios.

Gracias a los amigos a los que he robado horas de compañía, nombrar a todos sería muy extenso y podría cometer algún olvido injusto, por ello, ¡Gracias amigos, por estar ahí!

Gracias a todos aquellos que no están aquí, pero que me ayudaron a que este gran esfuerzo se volviera realidad, gracias por compartir esta etapa tan importante.

Por encima de todo y con todo mi amor gracias a los míos por estar incondicionalmente conmigo durante estos años. Gracias Papá, Mamá, Fabiola, Ana, Felipe, Nila, Rosa y Felamin, gracias por todo los quiero con todo mi corazón.

Dedicatoria

A Dios.

Por permitirme llegar a este momento tan especial en mi vida, por los triunfos y los momentos difíciles para lograr una de mis metas, formarme como Ingeniera en Contabilidad y Auditoría, colmándome de voluntad y paciencia que me han enseñado a valorarlo cada día más.

A mis Padres, que me han instado y brindado todo lo necesario para llegar hasta donde estoy, siendo el soporte necesario para mi desarrollo. El amor, los abrazos, los retos, los castigos y miradas, dieron sus frutos y me ayudaron a caminar un paso a la vez para lograr una de mis metas.

A mis hermanos, han sido un verdadero apoyo en cada aventura que decido emprender y espero a partir de este punto lo sigan siendo.

A mis amigos, los que han estado desde el comienzo de todo este proceso y los que juntos al final podemos decir lo logramos. En memoria de los que un día sin saberlo para siempre se nos fueron, a ti Julio Rodríguez.

Evelyn Caice

Resumen Ejecutivo y Palabras Claves

La presente investigación se realizó en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Palenque ubicado en la Calle Cotto Flores y Bolívar, cuyo objetivo general es realizar una Auditoría de Gestión y su relación con la eficiencia del Área de Talento Humano del GAD Municipal, del Cantón Palenque, año 2013. Los métodos de investigación empleados en la Auditoría de Gestión realizada 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; los resultados de la investigación son: La auditoría empleada al Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Palenque permitió analizar las políticas como es Código de trabajo; Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización y la Ley orgánica del servicio Público, lo que conlleva al buen funcionamiento del GAD en lo referente a la eficiencia y eficacia del Talento Humano a su cargo; El control interno dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Palenque permite evaluar los procedimientos de control en el área de Talento Humano para alcanzar la eficiencia organizacional, dichos componentes fueron: ambiente de control, actividades de control, evaluación de riesgos, información de la comunicación y la supervisión y monitoreo, quedando demostrado que los controles de la organización obtuvieron un nivel de confianza del 78.80% y un nivel de riesgo del 21.20% considerándolo con una confianza Alta y un riesgo Bajo ocasionando un riesgo de auditoría del 0,76% determinándolo como aceptable; Los indicadores de gestión permitieron analizar la eficiencia del área de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Palenque el cual se obtuvo como resultado el 53% del cumplimiento de procedimiento; 68% del cumplimiento de actividades; el 53% del cumplimiento en los niveles de capacitación; el 78% de metas alcanzadas; el 91% de eficiencia; el 67% de excelencia en la referente a la optimización de recursos; El informe final de Auditoría de Gestión estableció una guía para la toma de decisiones enfocadas a corregir el desempeño de los servidores públicos.

Palabras Claves: Auditoría, Gestión, Eficiencia, Talento Humano, Informe de Auditoría.

Abstract and Keywords

This research was conducted in the Decentralized Autonomous Government of Palenque Canton located on Street Cotto Flores and Bolivar, whose overall objective is to perform an audit and its relation to the efficiency of the Department of Human Talent Municipal GAD, the Palenque Canton, 2013 the research methods employed 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. Preliminary study: the format established for an audit, established comprising four phases was used. Planning, Implementation and Audit Report; the results of the research are: The audit used the Decentralized Autonomous Government of Palenque Canton allowed analyze policy as Labour Code; Organic Code of Territorial Organization, Autonomy and Decentralization, COOTAD and the Organic Law of the Public Service, leading to the smooth functioning of GAD in terms of the efficiency and effectiveness of human talent in their charge; Internal control within the Autonomous Government Decentralization of Palenque Canton assesses control procedures in the area of human talent to achieve organizational efficiency, these components were: control environment, control activities, risk assessment, information and communication supervision and monitoring, being shown that it controls the organization won a confidence level of 78.80% and a risk level of 21.20% considering with high confidence and low risk causing a risk of audit 0.76% determining it as acceptable; Management indicators helped analyze the efficiency of the area of Human Resource Decentralized Autonomous Government of Palenque Canton which was obtained as a result 53% of the compliance procedure; 68% of compliance activities; 53% compliance training levels; 78% of goals achieved; 91% efficiency; 67% of excellence in relation to the optimization of resources; The final report of Auditing established a guide for decision-making aimed at correcting the performance of public servants.

Keywords: Audit Management, Efficiency, Human Talent Audit Report.

Índice General

Portada.....	i
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
Certificado de aprobación por Tribunal de Sustentación	v
Agradecimiento	vi
Dedicatoria.....	vii
Resumen Ejecutivo y Palabras Claves.....	viii
Abstract and Keywords.....	ix
Índice General	x
Índice Cuadros.....	xiv
Índice 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	6
1.2. Objetivos.....	7
1.2.1. Objetivo General	7
1.2.2. Objetivos Específicos	7
1.3. Justificación	7
CAPÍTULO II.....	9
FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DE LA INVESTIGACIÓN	9
2.1. Marco Conceptual	10

2.1.1. Gestión.....	10
2.1.2. Eficiencia	10
2.1.3. Control Interno.....	11
2.1.4. Talento Humano.....	12
2.1.5. Auditoría.....	13
2.1.6. Hallazgo de auditoría.....	13
2.1.7. Riesgo de auditoría.....	14
2.1.8. Informes de auditoría.....	15
2.2. Marco Referencial	15
2.2.1. Antecedentes de la Auditoría de Gestión	15
2.2.2. Definiciones de Auditoría de Gestión	16
2.2.3. Auditoría de Gestión del Talento Humano.....	16
2.2.4. Propósito de la Auditoría de Gestión	17
2.2.4.1. Objetivo Principal.....	17
2.2.4.2. Objetivos Específicos	17
2.2.4.3. Alcance	17
2.2.4.4. Enfoque.....	18
2.2.4.5. Riesgos de Auditoría	19
2.2.4.6. Proceso de la Auditoría de Gestión	20
2.2.4.6.1. FASE 1: Conocimiento preliminar.....	20
2.2.4.6.2. FASE 2: Planificación	21
2.2.4.6.3. FASE 3: Ejecución	22
2.2.4.6.4. FASE 4: Comunicación de resultados	22
2.2.4.7. Indicadores para la Auditoría de Gestión	22
2.2.4.7.1. Definición	22
2.2.4.7.2. Conceptos principales.....	23
2.2.4.7.3. Indicadores de Gestión	23
2.2.5. Herramientas para la Auditoría de Gestión	24
2.2.5.1. Entrevista	24
2.2.5.2. Marcos de auditoría	25
2.2.5.3. Papeles de trabajo.....	25
2.2.5.4. Evidencias	25
2.2.5.5. Clasificación de la evidencia	25
2.2.5.6. Informe	26

2.2.6. Control Interno.....	27
2.2.6.1. Concepto de Control Interno.....	27
2.2.6.2. Objetivos del control interno	28
2.2.6.3. Importancia de Control Interno.....	28
2.2.6.4. Sistema de Control Interno	29
2.2.6.5. Tipos de control interno.....	30
2.2.6.5.1. Control interno contable	30
2.2.6.5.2. Control interno administrativo	30
2.2.6.5.3. Control interno financiero.....	31
2.2.6.6. Componentes de control interno	31
2.2.6.6.1. Ambiente de control interno	31
2.2.6.6.2. Evaluación del Riesgo	32
2.2.6.7. Estructura de control interno.....	32
2.2.6.8. COSO I	33
2.2.7. Indicadores.....	35
2.2.7.1. Tipos de indicadores.....	35
2.2.7.1.1. Indicadores de ejecución.....	35
2.2.7.1.2. Indicadores del proceso administrativo	36
2.3 Código de Trabajo.....	37
2.4. Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización, COOTAD	38
2.4.1. Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal	38
2.4.2. Servidores Públicos de los Gobiernos Autónomos Descentralizados	39
2.5. Ley Orgánica del Servicio Público	39
CAPÍTULO III	42
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	42
3.1. Localización.....	43
3.2. Tipo de investigación	43
3.2.1. De campo	43
3.2.2. Bibliográfica	43
3.2.3. Descriptiva	43
3.3. Métodos de investigación	43
3.3.1. Método Inductivo	44
3.3.2. Método Deductivo.....	44

3.3.3. Método de Observación Directa	44
3.4. Fuentes de recopilación de información.....	44
3.4.1. Fuentes Primarias	44
3.4.2. Fuentes Secundarias	45
3.5. Diseño de la investigación.....	45
3.5.1. No experimental	45
3.6. Instrumentos de la investigación.....	45
3.6.1. Observación	45
3.6.2. Entrevista	45
3.6.3. Encuesta.....	46
3.7. Tratamiento de datos	46
3.7.1. Población	46
3.7.2 Muestra	46
3.8. Recursos humanos y materiales	47
3.8.1. Recursos Humanos	47
3.8.2. Recursos Materiales	47
3.9. Logotipo de la firma auditora	48
CAPÍTULO IV	49
RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	49
4.1. Resultados.....	50
4.1.1. Programa general Objetivo 1	60
4.1.2. Programa general Objetivo 2	86
4.1.3. Programa general Objetivo 3	107
4.1.4. Programa general Objetivo 4	115
4.2. Discusión	124
CAPÍTULO V	127
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	127
5.1. Conclusiones.....	128
5.2. Recomendaciones.....	129
CAPÍTULO VI.....	130
BIBLIOGRAFÍA.....	130
6.1. Bibliografía	131
CAPÍTULO VII.....	136
ANEXOS	136

Índice de Cuadros

Cuadros	Pág.
1. Sexo	75
2. La empresa cuenta con un organigrama	76
3. Nivel educativo	77
4. Políticas del GAD.....	78
5. Políticas del GAD.....	79
6. Desempeños de sus funciones.....	80
7. Remuneración a tiempo	81
8. Clima Laboral aceptable	82
9. Puesto de trabajo asignado.....	83
10. Reglamentos establecidos para el Gobierno	84
11. Personal suficiente para el trabajo.....	85
12. Evaluación de riesgo inherente	97
13. Porcentajes de riesgo inherente	98
14. Medición de riesgo por componente	99

Índice de Figuras

Figuras	Pág.
1. Firma Auditora	48
2. Identificación de genero.....	75
3. Organigrama Organizacional	76
4. Nivel de Educación.....	77
5. Misión, Visión y Objetivos	78
6. Misión, Visión y Objetivos	79
7. Evaluación del desempeño.....	80
8. Cancelación de remuneración	81
9. Clima Laboral.....	82
10. Personal satisfecho	83
11. Cumplimiento de normativa de contratación	84
12. Cumplimiento de actividades.....	85

Índice de Anexos

Anexos	Pág.
1. Encuesta a los empleados del GAD Municipal de Palenque.....	137
2. Solicitud para desarrollar el trabajo.....	139
3. Aceptación del GAD Municipal de Palenque.....	140
4. Informe del Urkund.....	141
5. Fotos del trabajo de campo y visitas a las instalaciones.....	142

Código Dublin

Título	“Auditoría de Gestión y su relación con la Eficiencia del Área de Talento Humano del GAD Municipal, del Cantón Palenque, Año 2013”			
Autora	Caice Sánchez Evelyn Johanna			
Palabras claves	Gestión	Eficiencia	Control Interno	Talento Humano
Fecha de publicación	15 – Dic - 2015			
Editorial:	Quevedo UTEQ 2015			
Resumen	La presente investigación se realizó en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Palenque ubicado en la Calle Cotto Flores y Bolívar, cuyo objetivo general es realizar una Auditoría de Gestión y su relación con la eficiencia del Área de Talento Humano del GAD Municipal, del Cantón Palenque, año 2013 los métodos de investigación empleados en la Auditoría de Gestión realizada 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. Abstract: This research was conducted in the Decentralized Autonomous Government of Palenque Canton located on street Cotto Calle Flores and Bolivar, whose overall objective is to perform an audit and its relation to the efficiency of the Department of Human Talent Municipal GAD, the Palenque Canton, 2013 the research methods employed 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. Preliminary study: the format established for an audit, established comprising four phases was used. Planning, Implementation and Audit Report.			
Descripción	153 hojas: dimensiones, 29 x 21 cm + CD – ROM 6162			
URI				

Introducción

La Auditoría de Gestión ha permitido abarcar el crecimiento constante de problemas cada vez más complejos ya que motivado por las exigencias sociales y de la tecnología pasa a ser un elemento vital para la gerencia, permitiéndole conocer a los ejecutivos qué tan bien resuelven los problemas económicos, sociales y estratégicos que a este nivel se presenta generando en la empresa un saludable dinamismo que la conduce exitosamente hacia las metas propuestas.

Las Alcaldías a nivel mundial ayuda alcanzar una atención eficiente en el servicio a los usuarios, está en priorizar una política institucional a favor de los funcionarios y empleados, conocer a sus usuarios a fondo, mejorar permanentemente los estándares de calidad, tener un personal con espíritu de servicio, capacitación permanente, aplicación de estímulos, mejorar e innovarse continuamente.

Los Gobiernos Municipales en el Ecuador han mostrado interés en la producción de bienes y servicios en favor de la ciudadanía que los eligió e igualmente preocupación con la capacitación del talento humano; sin embargo, aún con la experiencia necesaria en el área de la atención al usuario es limitada, por lo que debe mantenerse actualizado para responder con profesionalismo a las necesidades de la ciudadanía, de acuerdo con las nuevas condiciones tecnológicas y el entorno cambiante del municipalismo moderno.

Para esto se presenta como solución una propuesta que se sustenta en la correcta aplicación de procesos de reclutamiento y selección de personal basado en la eficiencia a nivel profesional, evaluación constante del desempeño y la aplicación de los correctivos adecuados.

Es así que se abordan las diferentes temáticas referentes a la Gestión del Talento Humano como el factor más importante para brindar un servicio eficiente a los usuarios del Gobierno Municipal del Cantón Palenque, en la provincia de Los Ríos. La realización del trabajo de investigación, está fundamentada en la planificación de actividades, calidad en el trabajo, administración de actividades y de la información, trabajo en equipo, servicio al usuario, productividad en el trabajo e innovación, conservación del ambiente y seguridad

social, que es lo que rige la vida organizacional de la entidad pública, objeto del estudio a realizar.

La consecución de esta investigación se basó en el desarrollo de los capítulos determinados al efecto, esto es:

En el Capítulo I, Contextualización de la investigación, se estableció de manera ordenada la Introducción dando a conocer el problema en sí, sus objetivos que motivaron la realización del trabajo, luego la justificación que confirma los motivos para presentar la solución.

En el Capítulo II, Fundamentación Teórica, las opiniones y conceptos de diferentes autores refuerzan los conocimientos a través de una bibliografía actualizada y concreta.

En el Capítulo III, Metodología de la Investigación, se estructuró el desarrollo del trabajo de investigación con la aplicación de los métodos investigativos que facilitaron la consecución de la solución en la proposición.

En el Capítulo IV, Resultados y Discusión, el trabajo de campo se determinó con la encuesta a la muestra establecida, la visita a la institución de la investigación y se detalló el cronograma de trabajo a cumplirse, esto es la aplicación de una Auditoría de Gestión para determinar su relación con la eficiencia del área de Talento Humano del GAD Municipal, del Cantón Palenque.

En el Capítulo V, Conclusiones y Recomendaciones, las que han sido formuladas luego de especificar los hallazgos y riesgos de la Auditoría.

En el Capítulo VI, Bibliografía, muestra la documentación consultada para la realización del trabajo.

En el Capítulo VII, Anexos, en donde se complementa la investigación con documentación y fotografías que justifican la terminación del mismo.

CAPÍTULO I
CONTEXTUALIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Problema de investigación

1.1.1. Planteamiento del problema

Todos estamos de acuerdo en que el Talento Humano constituye el activo más valioso de cualquier empresa, institución y Gobierno Municipal que es el que ofrece servicios a la ciudadanía, por ello es necesario evaluar cuáles son las distintas formas de gestión y presentar una nueva propuesta de servicio del talento humano para mejorar la atención a los usuarios.

Para conocer el verdadero sentido de lo que es la Gestión del Talento Humano del Gobierno Municipal del Cantón Palenque y su incidencia directa en la satisfacción de las necesidades de los usuarios, para determinar el problema y proponer soluciones prácticas apegadas a la realidad y al desarrollo de la nueva Administración Pública Municipal.

La inadecuada capacitación al personal (seminarios, talleres, organización, etc.), dificulta el desarrollo de sus actividades, también la dirección y manejo del Talento Humano han impedido fundamentalmente el progreso adecuado del Gobierno Municipal en beneficio de todos sus usuarios, en este caso de todos los habitantes del Cantón Palenque, con el transcurso del tiempo y el paso de las anteriores administraciones no se ha logrado implantar un nuevo modelo de gestión del talento humano para mejorar la atención; falencia detectada y que es objeto de diagnóstico para luego realizar el planteamiento de la propuesta que solucione este delicado problema de atención al público, cuyo deber tiene como objetivo fundamental satisfacer las necesidades de los usuarios, mediante la prestación oportuna de servicios de calidad. Para esto su política fundamental debe ser modernizar la institución aceptando las exigencias administrativas dictaminadas por los organismos respectivos, así como las opciones tecnológicas y organizaciones necesarias para aplicarlo en beneficio de quienes laboran en la entidad y de la comunidad.

1.1.1.1. Diagnóstico

En el Cantón Palenque se encuentra situado el Gobierno Autónomo Descentralizado, el cual cuenta con una infraestructura adecuada para realizar sus operaciones diarias.

De acuerdo a la información obtenida durante la observación interna, esta institución municipal carece de una dirección, organización y manejo del Talento Humano, estos factores han impedido fundamentalmente el desarrollo adecuado del Gobierno Municipal en beneficio de toda la comunidad.

1.1.1.2. Pronóstico

La eficiencia y su relación en el área de talento humano del GAD municipal del Cantón Palenque cuenta con:

- El Gobierno Autónomo Descentralizado municipal del Cantón Palenque debe cumplir a cabalidad con las políticas establecidas dentro de las mismas, si estas no se llegaran a cumplir afectaría directamente al área de Talento Humano en lo referente al perfil profesional.
- Los procedimiento de control establecidos dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado municipal del Cantón Palenque se las estableció con el fin de conocer cuál es el nivel de confianza y riesgo, si por ende esta no se cumpliera de la mejor manera la Área de Talento Humano estaría expuesta al incumplimiento de la calidad de servicio.

Los indicadores de gestión de eficiencia y eficacia empleada al Área de Talento humano ayudo a verificar el nivel de eficiencia del personal que labora en servicios al clientes, si estos llegaran a no cumplirse dicha área se expondría a tener falencias que involucran con el funcionamiento del GAD.

- El informe de gestión redactado al GAD permite dar a conocer las falencias encontradas en las mismas con el propósito de que la empresa pueda corregir sus falencias.

1.1.2. Formulación del problema

El recurso humano es significativo y se debe manejar con cautela, analizando las políticas y normas vigentes en la institución; por ello esta investigación orientada al GAD

Municipal del Cantón Palenque evaluará la gestión administrativa. Para efectos de la investigación se propone la siguiente pregunta:

¿De qué manera la realización de una Auditoría de Gestión puede determinar las falencias de la eficiencia en el Área de Talento Humano del GAD Municipal, del Cantón Palenque?

1.1.3. Sistematización del problema

Este trabajo abarca todos los componentes importantes del Gobierno Autónomo Descentralizado de Palenque, como son la eficiencia en el área de Talento humano, incrementación de la eficiencia, el grado modelo de gestión, y el informe respectivo de auditoría.

Lo cual conlleva al planteamiento de las siguientes sub preguntas:

- ¿Cuáles son los factores que permiten mejoras del área de Talento Humano del GAD Municipal, del Cantón Palenque?
- ¿Cuáles son los problemas que no permiten incrementar la eficiencia en el área de Talento Humano del GAD Municipal, del Cantón Palenque?
- ¿De qué manera el indicador de gestión, permite incrementar la eficiencia en el área de Talento Humano del GAD Municipal, del Cantón Palenque?
- ¿Cuál será el informe de Auditoría de Gestión que permita la aportación de acciones correctivas para el área de Talento Humano del GAD Municipal?

1.2. Objetivos

1.2.1. Objetivo General

Realizar una Auditoría de Gestión y su relación con la eficiencia del Área de Talento Humano del GAD Municipal, del Cantón Palenque, año 2013.

1.2.2. Objetivos Específicos

- Analizar las políticas de la institución relacionadas al Área de Talento Humano del GAD Municipal, del Cantón Palenque.
- Evaluar los procedimientos de control en el Área de Talento Humano del GAD Municipal, del Cantón Palenque.
- Medir mediante indicadores de gestión la eficiencia del Área de Talento Humano del GAD Municipal, del Cantón Palenque.
- Emitir el informe respectivo de la auditoría aplicada.

1.3. Justificación

Las razones expuestas anteriormente determinan la necesidad de proponer estrategias en la forma de administrar el Talento Humano en los Gobiernos Municipales, ya que es prioritario tomar en cuenta al capital humano como elemento básico del mismo para la generación de servicios eficientes a la ciudadanía.

Es de conocimiento que el grado de deficiencia en la dirección institucional de diferentes entidades estatales ha redundado en la pésima calidad de sus servicios públicos ofertados a la población, pues sin un proceso de capacitación y preparación adecuado no habrá un personal que reúna el perfil para cada función y por lo tanto, la atención al público sigue teniendo muchas dificultades.

Por ello es necesario capacitar al personal para ofrecer eficientes servicios mediante la aplicación de una propuesta concreta como la que se presenta en la realización del Proyecto de Investigación.

Una vez analizada la problemática y aplicada la propuesta de capacitación sobre la atención al usuario del Gobierno Municipal del Cantón Palenque; se dispondrá de un talento humano positivo y propositivo que ayude a solucionar los problemas de los servicios Municipales.

Por lo tanto, esta investigación es factible e importante, pues la propuesta sirve para institucionalizar la atención y el respeto al beneficiario, elevar la autoestima de empleados y usuarios, dar agilidad a los trámites, personalizar el trato y de hecho mejorar la imagen institucional.

CAPÍTULO II

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. Marco Conceptual

2.1.1. 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).

2.1.2. Eficiencia

La eficiencia de una política o programa podrían entenderse como el grado en que se alcanzan los objetivos propuestos. Un programa es eficaz si logra los objetivos para que se diseñara. Una organización eficaz cumple cabalmente la misión que le da razón de ser (Mokate, 2009, pág. 34).

La eficiencia, por lo tanto, está vinculada a utilizar los medios disponibles de manera racional para llegar a una meta. Se trata de la capacidad de alcanzar un objetivo fijado con anterioridad en el menor tiempo posible y con el mínimo uso posible de los recursos, lo que supone una optimización (Barros , 2010, pág. 23).

“La eficiencia es la capacidad de hacer las cosas bien, la eficiencia comprende y un sistema de pasos e instrucciones con los que se puede garantizar calidad en el producto final de cualquier tarea” (Carrillos, 2011, pág. 87).

La eficiencia depende de la calidad humana o motora de los agentes que realizan la labor a realizar, para expedir un producto de calidad, es necesario comprender las todos los ángulos desde donde es visto, a fin de satisfacer todas las necesidades que el producto pueda ofrecer; es decir que es aquel talento o destreza de disponer de algo o alguien en particular con el objeto de conseguir un dado propósito valiéndose de pocos recursos, por ende hace referencia, en un sentido general, a los medios utilizados y a los resultados alcanzados (Badillo, 2011, pág. 32).

2.1.3. Control Interno

Conjunto de métodos y procedimientos establecidos en una empresa que en forma coordinada tiene entre otros objetivos la protección de los activos, la obtención correcta de la información financiera, la promoción de eficiencia de operación y la adhesión a las políticas establecidas (Lopez, 2010, pág. 258).

“Es el proceso integrado a las operaciones efectuado por la dirección y el resto del personal de una entidad para proporcionar una seguridad razonable al logro de los objetivos” (Toledo, 2010, pág. 80).

“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).

“Es un proceso ejecutado por la junta directiva o consejo de administración de la entidad, diseñado específicamente para proporcionarles seguridad razonable en la empresa y estos son los objetivos” (Gaitan, 2014, pág. 23).

2.1.4. 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 dotes 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).

2.1.5. Auditoría

Practicado con la finalidad de verificar y evaluar dichas operaciones y de formular observaciones y recomendaciones pertinentes. Referencia numérica generada a partir de una variable, que muestra el desempeño de la unidad, objeto de análisis, que comparada con un valor de referencia interno o externo, podrá indicar posibles desvíos respecto de los cuales, se deberán tomar decisiones y acciones correctivas (Philippe, Lorino, 2011, pág. 19).

La auditoría es el proceso que efectúa un contador público independiente, al examinar los estados financieros preparados por una entidad económica, para reunir elementos de juicio suficientes, con el propósito de emitir una opinión profesional, sobre la credibilidad de dichos estados financieros, opinión que se expresa en un documento formal denominado dictamen (Cobos, 2012, pág. 2).

“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” (Röpke, 2011, pág. 387).

“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).

2.1.6. Hallazgo de auditoría

Es toda información que a juicio del auditor, permite identificar hechos o circunstancias importantes que inciden en forma significativa, en la gestión de la entidad o programa que merecen ser comunicados en el informe; sus elementos son: condición, criterio, causa y efecto (Badillo, 2011, pág. 85).

Es la técnica no médica de prevención cuya finalidad se centra en la lucha contra los accidentes de trabajo, evitando y controlando sus consecuencias, su objetivo, la lucha

contra los accidentes de trabajo, la que permite distinguir la seguridad de otras técnicas (Salgueiro, 2010, pág. 20).

Generalmente, el término hallazgo es empleado en un sentido crítico y se refiere a debilidades en el Sistema control interno detectadas por el auditor. El hallazgo, abarca hechos y otra información obtenida por el auditor que merece ser comunicados a los empleados y funcionarios de la organización auditada y a otras personas interesadas (Rusenas, 2011, pág. 87).

Una vez concluida con la realización de la debida auditoria 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, 2010, pág. 45).

2.1.7. Riesgo de auditoría

La aceptación por parte de los auditores de que existe cierto nivel de incertidumbre en la realización de la auditoría. Los resultados de la Auditoría pueden no estar exentas de errores y omisiones de importantes significación que influyan en la evaluación a expresar por el auditor en su informe, por lo que resulta necesario conocer los riesgos latentes en este proceso (López, 2011, pág. 44).

“El riesgo que el auditor o el despacho de auditores sufra un daño debido a una relación con un cliente, aunque el informe de auditoría que se presente para el cliente sea correcto” (Valda, Idalberto, 2011, pág. 28).

Un riesgo de auditoría es aquel que existe en todo momento por lo cual genera la posibilidad de que un auditor emita una información errada por el hecho de no haber detectado errores o faltas significativas que podría modificar por completo la opinión dada en un informe (Maldonado M. , 2013, pág. 97).

“El Análisis de Riesgos constituye una herramienta muy importante para el trabajo del auditor y la calidad del servicio, por cuanto implica el diagnóstico de los mismos para velar por su posible manifestación o no” (Marín, 2011, pág. 291).

2.1.8. Informes de auditoría

Es el resultado de la información, estudios, investigación y análisis efectuados por los auditores durante la realización de una auditoría, que de forma normalizada expresa por escrito su opinión sobre el área o actividad auditada en relación con los objetivos fijados, señalan las debilidades de control interno, si las ha habido y formula recomendaciones pertinentes para eliminar las causas de tales deficiencias y establecer las medidas correctoras adecuadas (Montaner, 2011, pág. 385).

El informe de auditoría es una opinión formal o renuncia de los mismos, expedido por un auditor interno o por un auditor externo independiente como resultado de una auditoría interna o externa o evaluación realizada sobre una entidad jurídica o sus subdivisiones (llamado "auditado"), (Mujica, 2012, pág. 61).

“Posibilidad que el informe del auditor contenga errores importantes, se debe evaluar con la finalidad de implementar un adecuado enfoque de auditoría y en la selección de los procedimientos a aplicar” (Muñoz, 2012, pág. 54).

Es el resultado de la información, estudios, investigación y análisis efectuados por los auditores durante la realización de una auditoría, que de forma normalizada expresa por escrito su opinión sobre el área o actividad auditada en relación con los objetivos fijados, señalan las debilidades de control interno, si las ha habido, y formula recomendaciones pertinentes para eliminar las causas de tales deficiencias y establecer las medidas correctoras adecuadas (Rivera, 2010, pág. 123).

2.2. Marco Referencial

2.2.1. Antecedentes de la Auditoría de Gestión

Auditoría se origina desde hace varios siglos, proviene del vocablo Auditora, que significa oír, desde los tiempos medievales el auditor se limitaba a hacer simples revisiones con el objetivo de descubrir operaciones fraudulentas, así como determinar si las personas que ocupaban puestos de responsabilidad fiscal en el gobierno y en el comercio actuaban

honestamente, esto se hacía a través con un estudio exhaustivo y minucioso de cada una de las evidencias existentes (Barranco, 2012, pág. 21).

Esta etapa se caracterizó por un lento desarrollo y evolución de la Auditoría durante la revolución industrial se desarrollan las empresas manufactureras, la tecnología y por ende la contabilidad, en los primeros tiempos se refería a escuchar las lecturas de las cuentas y en otros casos a examinar detalladamente las cuentas coleccionando en las primeras las cuentas “oída por los auditores firmantes” y en la segunda se realizaba una declaración del auditor (Barros , 2010, pág. 5).

2.2.2. Definiciones de Auditoría de Gestión

La Auditoria de Gestión puede definirse como un examen completo y constructivo de la estructura organizativa de una empresa, institución o departamento gubernamental; o de cualquier otra entidad y de sus métodos de control, medios de operación y empleo que dé a sus recursos humanos y materiales (Williams, 2011, pág. 45).

2.2.3. Auditoría de Gestión del Talento Humano

Hablar de administración de las personas es hablar de gente, de mente, de inteligencia, de vitalidad, de acción y de pro acción, la administración de las personas es una de las áreas que ha sufrido más cambios y transformaciones en años recientes (Barranco, 2012, pág. 21).

El objetivo central de este libro es presentar las nuevas características y el nuevo perfil de este gratificante campo de actividad, la administración de las personas ha llevado a que las organizaciones exitosas alcancen la excelencia y ha aportado el capital intelectual que representa, más que cualquier otra cosa, la importancia del factor humano en plena era de la información (Barranco, 2012, pág. 21).

2.2.4. Propósito de la Auditoría de Gestión

2.2.4.1. Objetivo Principal

“Evaluar el grado de eficiencia y eficacia con que se manejan los recursos disponibles y se logran los objetivos de la empresa o entidad, con la finalidad de contribuir al mejoramiento del desempeño empresarial” (Brealey R. y Myers S., 2012, pág. 255).

2.2.4.2. Objetivos Específicos

Según lo mencionado por (Brealey R y Myers S, 2012) el cual menciona los siguientes objetivos de la Gestión de Talento Humano

- Evaluar el sistema de organización y gestión en relación a los planes propuestos.
- Verificar el cumplimiento de actividades de seguimiento, supervisión, evaluación y control.
- Verificar el cumplimiento de los planes y objetivos.
- Evaluar las políticas establecidas y el cumplimiento de las mismas.
- Verificar la existencia de métodos o procedimientos adecuados de operación y la eficiencia de los mismos.
- Comprobar la utilización adecuada de los recursos.
- Emitir recomendaciones para mejorar el desempeño empresarial (pág. 255).

2.2.4.3. Alcance

“El área de influencia, que abarca la auditoría de gestión comprende la totalidad de una organización en lo correspondiente a: estructura, niveles, relaciones y formas de actuación” (Brealey R. y Myers S., 2012, pág. 255).

Esta connotación incluye aspectos tales como los menciona (Brealey R y Myers S, 2012)

- Criterios de funcionamiento.
- Estilo de administración.
- Proceso administrativo.

- Ámbito de operación.
- Número de empleados.
- Desarrollo tecnológico.
- Sistemas de comunicación e información.
- Nivel de desempeño.
- Productos y o servicios.
- Entorno (pág. 255).

2.2.4.4. Enfoque

El enfoque según lo expuesto por (Brealey R y Myers S, 2012).

Propuesta técnica

- Naturaleza: Clase de auditoría que se va a efectuar.
- Objetivos: que se desea alcanzar.
- Estrategias: cuales son los procedimientos a seguir y sus recursos.
- Justificación: explicar cuál es la necesidad de instrumentarla.
- Acciones: que actividad son necesarias para la aplicación.
- Recursos: son los requerimientos humanos, técnicos y metodológicos.
- Resultados: cuales son los beneficios que se va a obtener.
- Información complementaria: es el material de apoyo para la auditoría (pág. 255).

Programa de auditoría

El programa de auditoria expresa los siguiente parámetros según (Brealey R y Myers S, 2012).

- Identificación: nombre de quienes lo van a realizar (estudio).
- Responsables: auditor al frente de la ejecución.
- Áreas: el universo bajo estudio.
- Claves: número progresivo de las áreas o programas.
- Actividades: pasos específicos para captar la información.

- Fases: definición del orden secuencial para realizar las actividades.
- Calendario: las fechas asignadas a cada actividad.
- Representación geográfica: de las actividades en cuadros e imágenes.
- Formato: la forma de presentación de avances.
- Reportes de avances: seguimientos de acciones.
- Periodicidad: el tiempo definido para los avances (pág. 256).

2.2.4.5. Riesgos de Auditoría

La evaluación de riesgos es la identificación y análisis de riesgos más relevantes para el logro de objetivos y la base para determinar la forma en que tales riesgos deben ser mejorados, toda entidad enfrenta una variedad de riesgos provenientes tanto de fuentes externas como internas, los cuales deben ser evaluados y analizados para que no afecten su capacidad según (Cansino M, 2012):

- Salvaguardar sus bienes o recursos
- Mantener ventaja ante la competencia
- Construir y conservar su imagen
- Incrementar y mantener su solidez financiera
- Mantener su crecimiento
- Criterio profesional del auditor
- Regulaciones legales y profesionales
- Identificar errores con efectos significativos (pág. 55).

En este tipo de Auditoría tendremos que tener en cuenta también los tres componentes de riesgo:

- **Riesgo Inherente:** De que ocurran errores importantes generados por las características de la entidad u organismo (Cansino M., 2012, pág. 55).
- **Riesgo de Control:** De que el Sistema de Control Interno prevenga o corrija tales errores (Cansino M., 2012, pág. 55).

- **Riesgo de Detección:** De que los errores no identificados por los errores de Control Interno tampoco sean reconocidos por el auditor (Cansino M., 2012, pág. 55).

Etapas que integran la metodología:

La etapas que integran la metodología según (Cansino M, 2012) con las siguientes

- **FASE 1.** Conocimiento preliminar
- **FASE 2.** Planificación
- **FASE 3.** Ejecución
- **FASE 4.** Comunicación de resultados (Cansino M., 2012, pág. 55).

2.2.4.6. Proceso de la Auditoria de Gestión

2.2.4.6.1. FASE 1: Conocimiento preliminar

“La auditoría de gestión tiene como propósito en esta etapa establecer las acciones en forma secuencial y ordenada que se van a desarrollar para lograr los objetivos establecidos” (Carrillos, 2011, pág. 20).

Los pasos a seguir en esta etapa son:

Los pasos que se deben seguir para el cumplimiento de los procesos de Auditoria de Gestión expuesto por (Carrillos, 2011) son los siguientes:

- Conocer la empresa a auditar y su naturaleza jurídica.
- Conocer las metas, objetivos y actividades que realiza la empresa.
- Conocer el sistema de información que utiliza y su grado de dependencia.
- Identificar las políticas, reglamentos y normas vigentes en la institución (pág. 20).

La planificación contiene lineamientos que norma la aplicación de la auditoría de gestión y estos son:

- **Revisión de Factores.-** Fundamentales para el estudio de la organización en función de dos vértices: el proceso administrativo que es donde se incorporan y se definen las etapas del proceso administrativo y permite un análisis lógico de la organización y los Elementos Específicos que forman parte del funcionamiento de la organización (Carrillos, 2011, pág. 20).
- **Fuentes de estudio.-** Comprende la instancia interna y externa a las que el auditor puede tener acceso de la información misma que es registrada en los papeles de trabajo a utilizarse (Carrillos, 2011, pág. 20).

Investigación preliminar.- Se realiza una vez definida la dirección, la misma que consiste en revisar la literatura técnica y legal e información de campo del trabajo y toda clase de documentos relacionados con la realidad de la empresa, misma que puede producir una replantación de objetivos, metas, estrategias, tiempo de acción (Carrillos, 2011, pág. 20).

Para realizar estas actividades según (Carrillo, 2011) se debe tomar en cuenta lo siguiente:

- Determinar las necesidades específicas.
- Identificar los factores que requieren más atención.
- Definición de las estrategias y acciones.
- Describir la naturaleza, ubicación y extensión de factores.
- Jerarquizar prioridades en función del fin que se presente (Carrillos, 2011, pág. 20).

2.2.4.6.2. FASE 2: Planificación

Planificación específica

“En esta etapa es en donde se ejecuta la auditoría propiamente dicha, por lo que se deberá verificar la información obtenida verbalmente y obtener evidencias suficientes, competentes y relevantes” (Castellanos, 2010, pág. 41).

Según (Castellanos, 2010) se debe tomar en cuenta:

- Que las pruebas determinen las causas y condiciones que originan los incumplimientos y desviaciones.
- Que las pruebas pueden ser externas, si se consideran necesarias.
- Cuantificar todo lo que sea posible para determinar el precio del incumplimiento.
- Determinar en detalle el cumplimiento de: Economía, Eficiencia, Eficacia y Calidad; teniendo en cuenta: Condición, Criterio, Causa y Efecto (pág. 41).

2.2.4.6.3. FASE 3: Ejecución

“En esta etapa se ejecuta todo lo propuesto en la planificación de la auditoría, en esta fase se indican los puntos más importantes de acuerdo a las características específicas de la auditoría de gestión” (Santillana, 2010, pág. 325).

2.2.4.6.4. FASE 4: Comunicación de resultados

“Esta se refiere a la elaboración de un informe de auditoría el cual constituye un producto final del trabajo del auditor, en este informe constan, los comentarios, hallazgos, conclusiones y recomendaciones y cualquier otro aspecto que sea relevante” (Santillana, 2010, pág. 325).

- Se prepara el borrador del informe que contendrá los resultados obtenidos, los que serán comunicados a los representantes de la empresa auditada y a las personas vinculadas con el examen (Santillana, 2010, pág. 325).
- Comunicar los resultados con la finalidad de que se tomen las acciones correctivas, de manera inmediata (Santillana, 2010, pág. 325).

2.2.4.7. Indicadores para la Auditoría de Gestión

2.2.4.7.1. Definición

“Dentro de los procedimientos relativos al trabajo de campo en las Auditorías de gestión se encuentra la medición del rendimiento, que se realiza con el objetivo de lograr evidencias que permitan conocer el éxito o no de una gestión” (Cabrera, 2010, pág. 11).

“La calidad, la satisfacción del cliente, la innovación, medidas de este tipo a menudo reflejan la situación económica de una empresa y sus perspectivas de crecimiento” (Cabrera, 2010, pág. 11).

2.2.4.7.2. Conceptos principales

Indicador.- Son métricas financieras o no financieras, utilizadas para cuantificar objetivos que reflejen el rendimiento de una organización y que generalmente se recogen en su plan estratégico (Rincón, 2010, pág. 485).

2.2.4.7.3. Indicadores de Gestión

Se utilizan en el proceso administrativo según lo mencionado por (Rincón, 2010):

- Controla la operación.
- Prevenir e identificar desviaciones que impidan el cumplimiento de los objetivos estratégicos.
- Determinar costos unitarios por áreas, programas, unidades de negocio y centros de control.
- Verificar el logro de las metas e identificar desviaciones
- Implementar acciones de mejora continua.
- Mejorar la calidad de atención a clientes
- Indicadores de desempeño o cumplimiento de los estándares de servicio.
- Indicadores de satisfacción o calidad que percibe el cliente sobre el producto o servicio recibido (pág. 485).

Indicadores de rendimiento.- Son factores cualitativos y cuantitativos que proporcionan tanto en la entidad auditada como al auditor un indicio sobre el grado de eficiencia, economía y efectividad de la ejecución de las operaciones. Pueden ser indicadores cuantitativos entre los primeros se encuentran los indicadores de eficiencia y efectividad, mientras que los segundos no miden numéricamente una actividad, sino que se establecen a partir de los principios generales de una buena administración (Carucci, 2012, pág. 66).

Indicadores de eficiencia.- Relacionan volúmenes de trabajo con los recursos. Se orientan hacia los costos y beneficios, se consideran de rendimiento ya que refieren oportunidades para producir los mismos servicios a un menor costo o producir más servicio por el mismo costo (Carucci, 2012, pág. 66).

Indicadores de efectividad.- Miden el grado de cumplimiento de las metas de la actividad considerada. Se orienta hacia los resultados (Carucci, 2012, pág. 66).

Indicadores de economía.- Se orienta a los precios pagados por los bienes o servicios y con respecto a un precio predeterminado (Carucci, 2012, pág. 66).

Indicadores de calidad.- Mide el grado en que los productos o servicios satisfacen las necesidades y cumplen con las expectativas de los clientes. Estos no deben verse aislados, la interpelación de los resultados así como su análisis y determinación de las causas que originan las desviaciones o incumplimientos es lo que permite la gestión desde el más amplio punto de vista (Carucci, 2012, pág. 66).

2.2.5. Herramientas para la Auditoría de Gestión

2.2.5.1. Entrevista

La entrevista podría entenderse como la recopilación de información que se realiza en forma directa, cara a cara y a través de algún medio de captura de datos, es decir el auditor interroga, investiga y confirma directamente con el entrevistado sobre los aspectos que está auditando; en la aplicación de esta técnica el auditor utiliza una guía de entrevista la cual contiene una serie de preguntas preconcebidas que va adaptando conforme recibe la información del entrevistado, de acuerdo con las circunstancias que se le presenten y en busca de obtener más información útil para su trabajo (Heredia , 2013, pág. 58).

“Sin importar el tipo de auditoría que se realice, el auditor debe recopilar toda la información sobre el aspecto a auditar, concentra y tabula la información en cuadros y estadísticas, analiza resultados y emite juicio sobre el aspecto evaluado” (Heredia , 2013, pág. 58).

2.2.5.2. Marcas de auditoría

Los procedimientos que se efectúan en la auditoría, se indican mediante símbolos o marcas, estos deben ser explicados en los papeles de trabajo. Es una técnica que ahorra tiempo ya que elimina la necesidad de explicar los procedimientos de auditoría que son similares más de una vez (Meigs, 2010, pág. 337).

2.2.5.3. Papeles de trabajo

Papeles de trabajo son el conjunto de documentos preparados por un auditor, que le permite disponer de una información y de pruebas efectuadas durante el proceso de auditoría, así como las decisiones tomadas para formar su opinión. Los papeles de trabajo proporcionan el soporte principal que en su momento, el auditor incluirá en su informe ya que incluyen observaciones, hechos y argumentos para respaldarlo; además apoyan la ejecución y supervisión del trabajo. Deben formularse con claridad y exactitud, considerando los datos referentes al análisis, comprobación, opinión y conclusiones sobre los hechos, transacciones o situaciones detectadas (Santillana, 2010, pág. 325).

2.2.5.4. Evidencias

“La evidencia de auditoría es la información que obtiene el auditor para extraer conclusiones en las cuales sustenta su opinión por lo que se vuelve fundamental para sustentar la comunicación y el informe” (Santillana, 2010, pág. 325).

2.2.5.5. Clasificación de la evidencia

- **Evidencia física.-** Se obtiene mediante inspección y observación directa de actividades, bienes o sucesos. La evidencia de esta naturaleza puede presentarse en forma de memorándum (donde se resume los resultados de la inspección o de la observación), fotografías, gráficos, mapas o muestras materiales (Santillana, 2010, pág. 325).
- **Evidencia documental.-** Consiste en información elaborada, como la contenida en cartas, contratos, registros de contabilidad facturas y documentos de la administración, relacionados con su desempeño (Santillana, 2010, pág. 325).

- **Evidencia testimonial.-** Se obtiene de otras personas en forma de declaraciones hechas en el curso de indagaciones o entrevistas. Las declaraciones que sean importantes para la auditoría deberán corroborarse siempre que sea posible, mediante evidencia adicional. También será necesario evaluar la evidencia testimonial para cerciorarse que los informantes no hayan estado influidos por prejuicios o tuvieran solo un conocimiento parcial del área auditada (Santillana, 2010, pág. 325).
- **Evidencia analítica.-** Comprende cálculos, comparaciones, razonamientos y separación de la información en sus componentes. Por lo tanto se debe obtener información suficiente sobre el asunto relacionado con los objetivos y alcance de la auditoría. La información deber ser suficiente, competente, pertinente y útil para proveer una base sólida a los hallazgos y recomendaciones de la auditoría teniendo siempre presente que la verdad se sustenta con evidencias (Santillana, 2010, pág. 325).

2.2.5.6. Informe

La exposición del Informe de Auditoría debe expresar de forma concreta, clara y sencilla los problemas, sus causas y efectos, con vista a que se asuma por los ejecutivos de la entidad como una herramienta de dirección. En vista de que en este documento se señalan los hallazgos así como las conclusiones y recomendaciones de la auditoría, es indispensable que brinde suficiente información respecto de la magnitud de los hallazgos y la frecuencia con que se presentan (Téllez Trejo , 2010, pág. 131).

Los resultados, conclusiones y recomendaciones deberán contener atributos tales como lo menciona (Téllez, 2010):

- **Objetividad.-** Visión imparcial de los hechos.
- **Oportunidad.-** Disponibilidad de la información en tiempo y lugar.
- **Claridad.-** Fácil comprensión del contenido.

- **Utilidad.-** Provecho que puede obtenerse de la información
- **Calidad.-** Apego a las normas de administración de la calidad y elementos del sistema de gestión de calidad.
- **Lógica.-** Secuencia acorde con el objeto y prioridades establecidas
- **Introducción.-** Los objetivos que se expondrán en este segmento, serán los específicos que fueron definidos en la segunda etapa "Planeamiento".
- **Conclusiones.-** Se deberá exponer, de forma resumida, el precio del incumplimiento, es decir, el efecto económico de las ineficiencias, prácticas antieconómicas, incumplimientos y deficiencias en general. Se reflejarán también de forma resumida, las causas y condiciones que incidieron en el grado de cumplimiento de las tres "E" y su interrelación.
- **Cuerpo del Informe.-** Hacer una valoración de la eficacia de las regulaciones vigentes. Todo lo que sea cuantificable, deberá cuantificarse.
- **Recomendaciones.-** Estas deben ser generales y constructivas, no comprometiéndose la Auditoría con situaciones futuras que se puedan producir en la entidad.
- **Síntesis.-** En ocasiones es necesario confeccionar un resumen el que reflejará los hallazgos más relevantes de forma amena, diáfana, precisa y concisa que motive la lectura (pág. 131).

2.2.6. Control Interno

2.2.6.1. Concepto de Control Interno

El control interno comprende el plan de organización y todos los sistemas establecidos y coordinados por la gerencia de una compañía para asistirle en el logro de los objetivos de asegurar, tanto como sea práctico, el ordenamiento de una conducta eficiente en los

negocios, incluyendo la salvaguarda de activos, la confiabilidad de los registros contables, y la oportunidad en la preparación de estados financieros confiables. La responsabilidad en el establecimiento del sistema de control interno es una de las funciones de la gerencia, así como la fijación de políticas que determinen los objetivos que deben ser cumplidos por el sistema para asegurar una ordenada y eficiente conducta en los negocios (Fonseca, 2012, pág. 67).

El control interno comprende el plan de la organización y todos los métodos y medidas coordinados que se adoptan en un negocio para salvaguardar sus activos, verificar la exactitud y la confiabilidad de sus datos contables, promover la eficiencia operacional y fomentar la adherencia a las políticas prescritas (Mantilla, 2012, pág. 56).

2.2.6.2. Objetivos del control interno

El objetivo del Control Interno es reducir o más bien eliminar las probabilidades de errores e irregularidades. Al revisar el control interno de una empresa, el auditor debe estar alerta a las posibilidades de errores e irregularidades que podrían presentarse de acuerdo con las circunstancias y particularidades del negocio, lo cual presupone un completo conocimiento de los tipos de errores e irregularidades y sus características (Fonseca, 2012, pág. 67).

2.2.6.3. Importancia de Control Interno

El creciente reconocimiento de la importancia del control interno puede ser atribuido a los siguientes factores: a) La amplitud y envergadura de las empresas han aumentado a tal punto que la estructura de su organización ha llegado a ser compleja y muy esparcida. Para controlar las operaciones con efectividad, la gerencia debe depender de la confianza que le merecen numerosos informes y análisis; b) La responsabilidad primaria por la salvaguarda de los activos de las compañías y la prevención y descubrimiento de errores y fraudes recae en la gerencia. El mantenimiento de un sistema adecuado de control interno es indispensable para poder cumplir con esa responsabilidad (Hernández, 2013, pág. 89).

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 (Hernández, 2013, pág. 89).

2.2.6.4. Sistema de Control Interno

Es el conjunto de elementos organizacionales (Planeación, Control de Gestión, Organización, Evaluación de Personal, Normas y Procedimientos, Sistemas de Información y Comunicación), interrelacionados e interdependientes, que buscan sinérgica y armónicamente alcanzar los objetivos y políticas ministeriales. En otras palabras, el Sistema de Control Interno no es un proceso secuencial, en donde alguno de los componentes que lo conforman solo afecta al siguiente, sino es un proceso multidireccional, en el cual cada componente influye sobre los demás y todos conforman un sistema integrado que reacciona dinámicamente a las condiciones cambiantes (Mantilla, 2012, pág. 56).

De ahí, la importancia de entender que el Sistema de Control Interno es un conjunto armónico, que facilita que todas las áreas de la organización comprometan activamente en el ejercicio del control, como un medio que contribuye positivamente para alcanzar eficaz y eficientemente, los objetivos y metas propuestos en cada una de las dependencias, para que consecuentemente, pueda cumplir los fines del estado, que de acuerdo con las funciones le han sido asignados (Mantilla, 2012, pág. 56).

“Cada uno de los componentes debe funcionar equilibrada y armónicamente, guardando una adecuada interrelación, para que el sistema como un todo funcione correctamente, puesto que si alguno de los componentes se debilita el todo se desestabiliza” (Mantilla, 2012, pág. 56).

2.2.6.5. Tipos de control interno

2.2.6.5.1. Control interno contable

“Comprenden el plan de organización y todos los métodos y procedimientos que conciernen principalmente y se relacionan directamente con la salvaguarda de los activos y la veracidad de los registros financieros” (Mantilla, 2012, pág. 56).

Se deriva del sistema de Control Interno administrativo, de su sistema de información, ya que el Control interno contable es el que genera la base de datos de la cual se alimentará el Sistema de Información. Los principales lineamientos para que el Control interno contable sea eficiente, se debe verificar que; las operaciones sean registradas en forma integral, oportuna, con una correcta valuación, según su ocurrencia, reveladas y presentadas en forma adecuada (Mantilla, 2012, pág. 56).

“Todas las operaciones realizadas en la entidad deben reflejar la existencia y pertenencia, esto es verificable a través de conteos físicos y cruce de información. Estas operaciones deben ser ejecutadas únicamente con las autorizaciones de los niveles permitidos” (Horngren, 2013, pág. 145).

2.2.6.5.2. Control interno administrativo

Son los procedimientos existentes en la empresa para asegurar la eficiencia operativa y el cumplimiento de las directrices definidas por la Dirección. Los controles administrativos u operativos se refieren a operaciones que no tienen una incidencia concreta en los estados financieros por corresponder a otro marco de la actividad del negocio, si bien pueden tener una repercusión en el área financiera-contable (por ejemplo, contrataciones, planificación ordenación de la producción, relaciones con el personal, entre otros) (Franklin, 2013, pág. 86).

Los Controles Administrativos comprenden el plan de organización y todos los métodos y procedimientos que se relacionan principalmente con la eficiencia de las operaciones y la adhesión a las políticas gerenciales, y normalmente se relacionan sólo indirectamente con los registros contables - financieros. Incluyen controles tal como lo menciona (Estupiñán, 2010):

- Análisis estadísticos;
- Estudios de tiempos y movimientos;
- Informes de ejecución;
- Entrenamiento de personal;
- Controles de calidad, etc (pag. 124).

Manifiesta: El control interno administrativo es un examen completo y constructivo de la estructura organizativa de la empresa, institución o departamento gubernamental; o de cualquier otra entidad y de sus métodos de control, medios de operación y empleo que dé a sus recursos humanos y materiales (Leonard, 2011, pág. 56).

2.2.6.5.3. Control interno financiero

“Los controles contables “son los planes de la organización y procedimientos y normas de registro que se ocupan de proteger las cuentas y asegurar la veracidad de los registros financieros”...”Los controles financieros “son los factores primordiales del proceso de control: presupuestos, análisis financiero y análisis del punto muerto” (Fonseca, 2012, pág. 67).

2.2.6.6. Componentes de control interno

“Los componentes del Control Interno pueden considerarse como un conjunto de normas que son utilizadas para medir el control interno y determinar su efectividad. Para operar la estructura (también denominado sistema) de control interno” (Franklin, 2013, pág. 86).

2.2.6.6.1. Ambiente de control interno

La esencia de cualquier negocio es su gente, sus atributos individuales, incluyendo la integridad, los valores éticos y la competencia y el ambiente en que ella opera. La gente es el motor que dirige la entidad y el fundamento sobre el cual todas las cosas descansan (Mantilla, 2012, pág. 56).

El ambiente de control tiene gran influencia en la forma en que son desarrolladas las operaciones, se establecen los objetivos y estiman los riesgos. Igualmente, tiene relación

con el comportamiento de los sistemas de información y con las actividades de monitoreo (Mantilla, 2012, pág. 56).

2.2.6.6.2. Evaluación del Riesgo

El riesgo se define como la probabilidad que un evento o acción afecte adversamente a la entidad. Su evaluación implica la identificación, análisis y manejo de los riesgos relacionados con la elaboración de estados financieros y que pueden incidir en el logro de los objetivos del control interno en la entidad. Estos riesgos incluyen eventos o circunstancias que pueden afectar el registro, procesamiento y reporte de información financiera, así como las representaciones de la gerencia en la actividad de auto – evaluación que practica la dirección debe ser revisada por los auditores internos o externos para asegurar que los objetivos, enfoque, alcance y procedimientos hayan sido apropiadamente ejecutados (Fonseca, 2012, pág. 67).

Los elementos que forman parte de la evaluación del riesgo mediante lo expuesto por (Leonard, 2011) son:

- Los objetivos deben ser establecidos y comunicados;
- Identificación de los riesgos internos y externos;
- Los planes deben incluir objetivos e indicadores de rendimiento; y,
- Evaluación del medio ambiente interno y externo.

Para que cualquier entidad tenga controles efectivos debe establecer sus objetivos. Estos deben estar sustentados en planes y presupuestos. El establecimiento de los objetivos representa el camino adecuado para identificar factores críticos de éxito y establecer criterios para medirlos, como condición previa para la evaluación del riesgo (pág. 56).

2.2.6.7. Estructura de control interno

Basado en el informe COSO “El COSO (Sponsoring Organizations of the Treadway Commission), es un informe que establece una definición común de control interno y proporciona un estándar mediante el cual las organizaciones pueden evaluar y mejorar su sistema de control, este informe fue emitido por una comisión. El informe COSO tiene

como fin unificar criterios ante la existencia de una importante variedad de interpretaciones y conceptos sobre el control interno” (Parraga, 2013, pág. 78).

2.2.6.8. COSO I

El Informe COSO I (HANSEN-HOLM, 2012). Con el informe COSO (COMMITTEE OF SPONSORING ORGANIZATIONS), de 1992, se modificaron los principales conceptos del Control Interno dándole a este una mayor amplitud (Parraga, 2013, pág. 78).

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 (Parraga, 2013, pág. 78).

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 (Parraga, 2013, pág. 78).

Se modifican, también, las categorías de los objetivos a los que está orientado este proceso. De una orientación meramente contable, el Control Interno pretende ahora garantizar según (Parraga, 2013):

- Efectividad y eficiencia de las operaciones.
- Confiabilidad de la información financiera.
- Cumplimiento de las leyes y normas que sean aplicables.
- Salvaguardia de los recursos (pág. 78).

A través de la implantación de 5 componentes que son:

Ambiente de control

“Marca el comportamiento en una organización. Tiene influencia directa en el nivel de concientización del personal respecto al control” (Parraga, 2013, pág. 78).

Evaluación de riesgos

“Mecanismos para identificar y evaluar riesgos para alcanzar los objetivos de trabajo, incluyendo los riesgos particulares asociados con el cambio” (Parraga, 2013, pág. 78).

Actividades de control

“Acciones, Normas y Procedimientos que tiende a asegurar que se cumplan las directrices y políticas de la Dirección para afrontar los riesgos identificados” (Parraga, 2013, pág. 78).

Información y comunicación

“Sistemas que permiten que el personal de la entidad capte e intercambie la información requerida para desarrollar, gestionar y controlar sus operaciones” (Parraga, 2013, pág. 98).

Supervisión

“Evalúa la calidad del control interno en el tiempo. Es importante para determinar si éste está operando en la forma esperada y si es necesario hacer modificaciones” (Parraga, 2013, pág. 98).

“O sea, las empresas trazaran objetivos anuales encaminados a la eficiencia y eficacia de las operaciones, la confiabilidad de la información financiera, el cumplimiento de las leyes y la salvaguarda de los recursos que mantiene” (Parraga, 2013, pág. 98).

Identificarán y evaluarán los riesgos que pongan en peligro la consecución de estos objetivos; trazarán actividades de control para minimizar el impacto de estos riesgos; y activarán sistemas de supervisión para evaluar la calidad de este proceso. Todo lo anterior, con el sostén de un ambiente de control eficaz, y retroalimentado con un sistema de información y comunicación efectivo (Parraga, 2013, pág. 98).

2.2.7. Indicadores

“Un indicador es un punto en una estadística simple o compuesta que refleja algún rasgo importante en un sistema dentro de un contexto de interpretación” (Maldonado, 2007, pág. 34).

“Establece una relación cuantitativa entre dos cantidades que corresponden a un mismo proceso o a procesos diferentes. Por si solos no son relevantes, adquieren importancia cuando se les compara con otros de la misma naturaleza” (Maldonado, 2007, pág. 34).

Un sistema de indicadores permite hacer comparaciones, elaborar juicios, analizar tendencias y predecir cambios. Puede medir el desempeño de un individuo, de un sistema y sus niveles, de una organización, las características del contexto, el costo y la calidad de los insumos, la efectividad de los procesos, la relevancia de los bienes y servicios y producidos en relación con necesidades específicas (Maldonado, 2007, pág. 34).

2.2.7.1. Tipos de indicadores

Los indicadores se clasifican en dos grandes grupos según (Maldonado, 2007):

- Indicadores de ejecución.
- Indicadores de proceso administrativo (pág. 34).

2.2.7.1.1. Indicadores de ejecución

Los indicadores que aquí se incorporan, tradicionalmente son empleados por las organizaciones para apoyar la evaluación cuantitativa de los hallazgos que durante una auditoría se obtienen, y que sirven para determinar las relaciones y tendencias de los hechos, está claro que su adecuada utilización se subordina al correcto conocimiento de su significado y alcance (Maldonado, 2007, pág. 34).

Mediante (Maldonado, 2007). Para poder ubicarlos en función de su campo de aplicación y utilidad, se clasifican en indicadores de:

- Rentabilidad
- Liquidez
- Financiamiento
- Ventas
- Producción
- Abastecimiento
- Fuerza laboral (pág. 34).

Cabe mencionar que en la realización de la presente tesis no utilizamos la mayoría de los índices de ejecución debido a que estos datos en la empresa son sumamente confidenciales por lo que no nos los podían proporcionar. Además, el propósito de esta tesis es realizar una Auditoría de Gestión y no una Auditoría Financiera por lo que nos centramos en otros aspectos de revisión. (Maldonado, 2007, pág. 34).

2.2.7.1.2. Indicadores del proceso administrativo

“El fin primordial de emplear indicadores en el proceso administrativo es el de poder evaluar en términos cualitativos y cuantitativos el puntual cumplimiento de sus etapas y propósito estratégico, a partir de la revisión de sus funciones” (Maldonado, 2007, pág. 34).

Para estar en posibilidad de obtener la mayor y mejor información, a cada etapa del proceso se le asignan indicadores cualitativos, que son los que dan razón de ser a la organización, e indicadores cuantitativos, que son los que traducen en hechos el objeto de la organización (Maldonado, 2007, pág. 34).

“El manejo de estos dos indicadores en forma simultánea obedece al propósito de que el auditor tenga una visión global y completa de la organización, asociando la esencia con las acciones y el comportamiento con los resultados” (Maldonado, 2007, pág. 34).

2.3 Código de Trabajo

Art. 2.- Obligatoriedad del trabajo.- El trabajo es un derecho y un deber social. El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes. (Código de Trabajo, 2015, pág. 1).

Art. 3.- Libertad de trabajo y contratación.- El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga. Ninguna persona podrá ser obligada a realizar trabajos gratuitos, ni remunerados que no sean impuestos por la ley, salvo los casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio. Fuera de esos casos, nadie estará obligado a trabajar sino mediante un contrato y la remuneración correspondiente (Código de Trabajo, 2015, pág. 1).

Art. 4.- Irrenunciabilidad de derechos.- Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario (Código de Trabajo, 2015, pág. 2).

Art. 13.- Formas de remuneración.- En los contratos a sueldo y a jornal la remuneración se pacta tomando como base, cierta unidad de tiempo (Código de Trabajo, 2015, pág. 2).

Contrato en participación es aquel en el que el trabajador tiene parte en las utilidades de los negocios del empleador, como remuneración de su trabajo. La remuneración es mixta cuando, además del sueldo o salario fijo, el trabajador participa en el producto del negocio del empleador, en concepto de retribución por su trabajo (Código de Trabajo, 2015, pág. 2).

Art. 14.- Estabilidad mínima y excepciones.- Establéese un año como tiempo mínimo de duración, de todo contrato por tiempo fijo o por tiempo indefinido, que celebren los trabajadores con empresas o empleadores en general, cuando la actividad o labor sea de naturaleza estable o permanente, sin que por esta circunstancia los contratos por tiempo indefinido se transformen en contratos a plazo, debiendo considerarse a tales trabajadores para los efectos de esta Ley como estables o permanentes (Código de Trabajo, 2015, pág. 2).

Para el (Código de trabajo, 2015). Se exceptúan de lo dispuesto en el inciso anterior:

- a) Los contratos por obra cierta, que no sean habituales en la actividad de la empresa o empleador;
- b) Los contratos eventuales, ocasionales y de temporada;
- c) Los de servicio doméstico;
- d) Los de aprendizaje;
- e) Los celebrados entre los artesanos y sus operarios;
- f) Los contratos a prueba (pág. 2).

2.4. Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización, COOTAD

2.4.1. Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal

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, 2012, pág. 36).

Art. 5.- Autonomía.- La autonomía política, administrativa y financiera de los gobiernos autónomos descentralizados y regímenes especiales prevista en la Constitución comprende el derecho y la capacidad efectiva de estos niveles de gobierno para regirse mediante normas y órganos de gobierno propios, en sus respectivas circunscripciones territoriales, bajo su responsabilidad, sin intervención de otro nivel de gobierno y en beneficio de sus habitantes. Esta autonomía se ejercerá de manera responsable y solidaria (COOTAD, 2012, pág. 10).

En ningún caso pondrá en riesgo el carácter unitario del Estado y no permitirá la secesión del territorio nacional. La autonomía administrativa consiste en el pleno ejercicio de la facultad de organización y de gestión de sus talentos humanos y recursos materiales para el

ejercicio de sus competencias y cumplimiento de sus atribuciones, en forma directa o delegada, conforme a lo previsto en la Constitución y la ley (COOTAD, 2012, pág. 10).

2.4.2. Servidores Públicos de los Gobiernos Autónomos Descentralizados

Art. 354.- Régimen aplicable.- Los servidores públicos de cada gobierno autónomo descentralizado se registrarán por el marco general que establezca la ley que regule el servicio público y su propia normativa (COOTAD, 2012, pág. 149).

En ejercicio de su autonomía administrativa, los gobiernos autónomos descentralizados, mediante ordenanzas o resoluciones para el caso de las juntas parroquiales rurales, podrán regular la administración del talento humano y establecer planes de carrera aplicados a sus propias y particulares realidades locales y financieras (COOTAD, 2012, pág. 149).

Art. 360.- Administración.- La administración del talento humano de los gobiernos autónomos descentralizados será autónomo y se regulará por las disposiciones que para el efecto se encuentren establecidas en la ley y en las respectivas ordenanzas o resoluciones de las juntas parroquiales rurales (COOTAD, 2012, pág. 152).

2.5. Ley Orgánica del Servicio Público

Art. 1.- Ámbito.- Las disposiciones del presente Reglamento General son de aplicación obligatoria en todas las instituciones, entidades y organismos establecidos en el artículo 3 de la LOSEP en lo atinente al talento humano, remuneraciones e ingresos complementarios. (LOSEP, 2011, pág. 2).

Art. 64.- De las personas con discapacidades o con enfermedades catastróficas.- Las instituciones determinadas en el artículo 3 de esta ley que cuenten con más de veinte y cinco servidoras o servidores en total, están en la obligación de contratar o nombrar personas con discapacidad o con enfermedades catastróficas, promoviendo acciones afirmativas para ello, de manera progresiva y hasta un 4% del total de servidores o servidoras, bajo el principio de no discriminación, asegurando las condiciones de igualdad de oportunidades en la integración laboral, dotando de los implementos y demás medios necesarios para el ejercicio de las actividades correspondientes. (LOSEP, 2011, pág. 30).

En caso de que por razones de la enfermedad catastrófica o discapacidad severa las personas no pudieren acceder a puestos en la administración pública, y, una persona del núcleo familiar de dicha persona sea éste cónyuge o conviviente en unión de hecho, padre, madre, hermano o hermana o hijo o hija, tuviere bajo su cuidado a la misma. (LOSEP, 2011, pág. 30).

Art. 112.- Del Ministerio de Relaciones Laborales y la Secretaría Nacional de la Administración Pública.- El Ministerio de Relaciones Laborales constituye el organismo rector en lo relativo a la administración del talento humano y remuneraciones e ingresos complementarios de las y los servidores del sector público, y en virtud de las competencias otorgadas por la Constitución de la República y la Ley. (LOSEP, 2011, pág. 41).

Art. 117.- De la Unidad de Administración del Talento Humano - UATH.- Las UATH constituyen unidades ejecutoras de las políticas, normas e instrumentos expedidos de conformidad con la ley y este Reglamento General, con el propósito de lograr coherencia en la aplicación de las directrices y metodologías de administración del talento humano, remuneraciones, evaluación, control, certificación del servicio y mejoramiento de la eficiencia en la administración pública en lo que correspondiere a sus atribuciones y competencias (LOSEP, 2011, pág. 43).

La UATH es responsable de administrar el sistema integrado de desarrollo del talento humano y las remuneraciones e ingresos complementarios del servicio público, bajo los lineamientos, políticas, regulaciones, normas e instrumentos pertinentes (LOSEP, 2011, pág. 43).

Art. 176.- Del subsistema de selección de personal.- El subsistema de reclutamiento y selección de personal es el proceso técnico mediante el cual se define y selecciona a la o el aspirante idóneo, que cumpla con los requisitos establecidos para el desempeño de un puesto en el servicio público a través del concurso de méritos y oposición correspondiente (LOSEP, 2011, pág. 61).

Art. 201.- De la capacitación.- La capacitación y el desarrollo profesional constituye un proceso programado, técnico, continuo, de inversión institucional, orientado a adquirir o actualizar conocimientos, desarrollar competencias y habilidades de las y los servidores,

con la finalidad de impulsar la eficiencia y eficacia de los procesos, y motivar el respeto de los derechos humanos, la práctica de principios de justicia, calidad, calidez, equidad y solidaridad, basado en el Plan Nacional de Capacitación y Desarrollo Profesional, elaborado por el Ministerio de Relaciones Laborales y el Instituto de Altos Estudios Nacionales (LOSEP, 2011, pág. 68).

CAPÍTULO III
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Localización

La investigación se ejecutó en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Palenque, año 2013, para medir la Gestión y su Relación con la Eficiencia del Área de Talento Humano, se realizó en el Cantón Palenque, Provincia de Los Ríos, Ecuador.

3.2. Tipo de investigación

En el proyecto investigativo se utilizaron los siguientes tipos de investigación:

3.2.1. De campo

Permitió estar en contacto con el personal del Área de Talento Humano del GAD de Palenque, basándose en los objetivos planteados, mediante la extracción de datos y técnicas de recolección de datos como son los cuestionarios y entrevistas.

3.2.2. Bibliográfica

Sirvió como fuente de consulta importante para el desarrollo del control interno, ya que en la búsqueda de información en documentos se determina cuál es el conocimiento existente en un área en particular, como el Área de Talento Humano del GAD de Palenque, los elementos a utilizar son libros, textos, folletos, internet y la documentación brindada por la empresa.

3.2.3. Descriptiva

Organizó los resultados de los datos obtenidos del Gobierno Municipal del Cantón Palenque, en la provincia de Los Ríos, para tener una idea clara de una determinada situación sobre las realidades, presentando una interpretación correcta del problema del Área de Talento Humano del GAD de Palenque.

3.3. Métodos de investigación

Se utilizó los siguientes métodos de investigación:

3.3.1. Método Inductivo

Este método se enmarcó en dirección al estudio de información relevante que posee afirmaciones de carácter general sobre las leyes y reglamentos permitiendo de esta manera generalizar los resultados, siempre y cuando se tome en consideración los siguientes parámetros: Observación, Comparación, Abstracción y Generalización.

Esto permitió identificar los aspectos indispensables para conseguir una información que permita la toma de decisiones posteriores.

3.3.2. Método Deductivo

Ayudó a que las afirmaciones de carácter general tengan relación con las afirmaciones particulares. Este método permitió conocer la problemática del Área de Talento Humano del GAD de Palenque para aplicar la Auditoría.

3.3.3. Método de Observación Directa

Consistió en indagar o investigar aspectos inherentes a la observación, descripción, interpretación, comparación y generalización de los resultados. Este método sirvió para desarrollar las directrices que nos guiaron en el control interno del Área de Talento Humano del GAD de Palenque.

3.4. Fuentes de recopilación de información

3.4.1. Fuentes Primarias

Los datos se obtuvieron a través de entrevistas y encuestas, a los funcionarios y empleados del GAD Municipal de Cantón Palenque, información requerida y relevante para el desarrollo del Proyecto de Investigación.

3.4.2. Fuentes Secundarias

Esta información se obtuvo mediante libros, internet e información histórica y actual del GAD Municipal de Cantón Palenque.

3.5. Diseño de la investigación

3.5.1. No experimental

Se analizó el suceso tal y como es, influyendo y conservando el control sobre este, logrando únicamente verificar sus efectos. Esta investigación está apoyada en una serie de actividades que facilitaron la obtención de los resultados.

3.6. Instrumentos de la investigación

Los instrumentos utilizados para este trabajo investigativo fueron:

3.6.1. Observación

Se realizó en una forma directa a la totalidad de departamentos que existen dentro de la entidad estatal del Área de Talento Humano del GAD de Palenque, permitiendo obtener información precisa y explícita de la misma, para que esté acorde a la realidad de la Auditoría de gestión y su relación con la eficiencia del Área de Talento Humano del GAD Municipal, del Cantón Palenque.

3.6.2. Entrevista

Se efectuó de una forma escrita, se aplicó al Alcalde y a la Jefa del Área de Talento Humano del GAD del Cantón Palenque, con el propósito de obtener sus criterios acerca del ambiente laboral y políticas que se llevan a cabo en la entidad.

3.6.3. Encuesta

Esta técnica de cuestionario es un instrumento, en el cual se encuentran las preguntas que fueron contestadas de manera simple y concisa por quienes laboran del GAD Municipal del Cantón Palenque, para conocer la opinión sobre los procesos y normas que se ejecutan dentro la de institución.

3.7. Tratamiento de datos

3.7.1. Población

El personal involucrado en la investigación para la encuesta, se detalla a continuación:

Cuadro N° 1: Personal a encuestar

Personal	Cantidad
Autoridades	6
Administrativos	70
Operativos	90
Total	166

Fuente: GAD Municipal del Cantón Palenque

Elaboración: Autora

3.7.2 Muestra

Se estimó el tamaño de la muestra aleatoriamente en base a la siguiente fórmula:

Cálculo de la muestra

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

n = Tamaño de la muestra

N = Universo 166

e = Error de muestreo admisible (0,05)

Z = Nivel de confianza (1,96)

P = Probabilidad de que el evento ocurra 50% (0,50)

Q = Probabilidad de que el evento no ocurra 50% (0,50)

Desarrollo de la Fórmula:

$$n = \frac{166 (1,96)^2 (0,50)(0,50)}{(166 - 1)(0,05)^2 + (1,96)^2 (0,50)(0,50)}$$

$$n = \frac{159.43}{1.3729}$$

$$n = 116.13$$

Que equivale a 116 personas encuestadas.

3.8. Recursos humanos y materiales

3.8.1. Recursos Humanos

Auditora: Evelyn Johanna Caice Sánchez

Supervisor: Lcda. Carlina López Lucas, MSc.

3.8.2. Recursos Materiales

Para el desarrollo de la investigación se utilizaron los siguientes equipos y materiales.

Cuadro N° 2: Materiales y Equipos

PRESUPUESTO			
Detalle	Cantidad	Precio Unitario	Precio Total
Equipo de computo	1	350	350,00
Flash memory	1	15,00	15,00
Impresora	1	340,00	340,00
Cartuchos de tinta	4	20,00	80,00
Hojas A 4	3	3,75	11,25
Servicio de Internet	8horas	0,80	6,40
Alimentación	10	5,00	50,00
Movilización	8	1,00	8,00
Otros imprevistos			60,00
Total			920,65

Fuente: Evelyn Caice.

3.9. Logotipo de la firma auditora



Figura 1. Firma Auditora

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados

	C&C AUDITORÍA&CONSULTORÍA Edificio PCQ. Primer piso alto, Oficina N° 5 Quevedo-Los Ríos- Ecuador 305/489-1988		ÍNDICE
Empresa auditada: Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Palenque Dirección: Calle Cotto Flores y Bolívar Teléfono: 052917106	REF:	IPT	FECHA
	Eje. Por:	E.J.C.S.	17-07-2015
	Rev. Por:	C.L.L.L	17-07-2015
ÍNDICE DE PAPELES DE TRABAJO			
REF.	CONTENIDO		
ACTIVIDADES PREVIAS PARA EL DESARROLLO DE LA AUDITORÍA			
	Solicitud de petición de servicios profesionales		
	Carta de aceptación de servicios profesionales		
	Carta de compromiso		
	Contrato de auditoría		
FASE I. CONOCIMIENTO PRELIMINAR			
	Programa general de la Fase 1		
	Conocimiento del negocio		
	Visita a las instalaciones		
	Estructura orgánica		
	FODA		
	Entrevista al alcalde		
	Entrevista al jefe de Talento Humano		
	Revisar las políticas de la institución relacionadas al área		
	Marcas de auditoría		
	Aplicación de encuesta y tabulaciones		
FASE II. PLANEACIÓN			
	Programa general de la Fase 2		
	Aplicación de cuestionario de control interno		
	Matriz de ponderación del riesgo		
	Evaluar el riesgo de control, detección y auditoría		
	Elaboración de hallazgos de control interno		
FASE III. EJECUCIÓN			
	Programa general de la Fase 3		
	Proceso de capacitación de personal		
	Flujograma de s elección del personal.		
	Flujograma de evaluación de desempeño		
	Proceso de capacitación de personal		
FASE IV. COMUNICACIÓN DE RESULTADOS			
	Programa general de la Fase 4		
	Carta de presentación		
	Informe final de auditoría		

	C&C AUDITORÍA&CONSULTORÍA Edificio PCQ. Primer piso alto, Oficina N° 5 Quevedo-Los Ríos- Ecuador 305/489-1988		ACTIVIDADES PREVIAS	
Empresa auditada: Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Palenque Dirección: Calle Cotto Flores y Bolívar Teléfono: 052917106	REF:	S.A.	FECHA	
	Eje. Por:	E.J.C.S.	17-07-2015	
	Rev. Por:	C.L.L.L	18-07-2015	
SOLICITUD DE AUDITORÍA				
Palenque, 01 de Julio del 2015 Sr. (a): CAICE SÁNCHEZ EVELYN JOHANNA C&C AUDITORÍA&CONSULTORÍA Presente.- Reciba un cordial saludo del Ing. Alberto Ullón, Alcalde del GAD Municipal del Cantón Palenque, la presente solicitud es con la finalidad de contratar sus servicios como Auditor independiente, a fin de que ejecute una Auditoría de Gestión y su relación con la eficiencia del Área de Talento Humano a la institución en cuestión a la cual el suscrito representa. La auditoría ayudará a diagnosticar la situación del área mencionada, pues para ello se requiere del informe final para tomar las medidas necesarias. Le quedamos agradecidos por la atención prestada y esperamos su respuesta pronto. ING. ALBERTO ULLÓN ALCALDE				

	C&C AUDITORÍA&CONSULTORÍA Edificio PCQ. Primer piso alto, Oficina N° 5 Quevedo-Los Ríos- Ecuador 305/489-1988		ACTIVIDADES PREVIAS	
Empresa auditada: Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Palenque Dirección: Calle Cotto Flores y Bolívar Teléfono: 052917106	REF:	C.A.	FECHA	
	Eje. Por:	E.J.C.S.	17-07-2015	
	Rev. Por:	C.L.L.L	18-07-2015	
CARTA DE ACEPTACIÓN				
Palenque, 04 de Julio del 2015 ING. ALBERTO ULLÓN ALCALDE DEL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN PALENQUE De mis consideraciones.- Por medio de la presente, tengo el agrado de informar que se procederá a realizar la Auditoría de Gestión y su relación con la eficiencia del Área de Talento Humano del GAD Municipal del cantón Palenque, expreso el grato honor de confirmar la prestación de los servicios independiente de la firma auditora C&C. El desarrollo de la Auditoría de Gestión corresponde al año 2013, será de acuerdo a las leyes y normas de auditoría vigentes, y las estimaciones importantes hechas por la alcaldía; para dicho propósito es indispensable involucrar al personal con el objeto de determinar la eficiencia, eficacia y economía de los procesos del departamento, aplicando un margen ético y profesional. Por lo cual esperamos una cooperación total de su personal y confiamos en que ellos pondrán a disposición toda la documentación e información que se requiera en relación con nuestra evaluación.				
C&C AUDITORÍA&CONSULTORÍA		Ing. Alberto Ullón Alcalde		

	C&C AUDITORÍA&CONSULTORÍA Edificio PCQ. Primer piso alto, Oficina N° 5 Quevedo-Los Ríos- Ecuador 305/489-1988		ACTIVIDADES PREVIAS	
Empresa auditada: Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Palenque Dirección: Calle Cotto Flores y Bolívar Teléfono: 052917106	REF:	C.C.	FECHA	
	Eje. Por:	E.J.C.S.	17-07-2015	
	Rev. Por:	C.L.L.L	18-07-2015	
CARTA DE COMPROMISO				
Palenque, 08 de Julio del 2015 La planificación de la Auditoría a realizarse cuenta con la participación de la Auditora, para lo cual se ha considerado evaluar y conocer las siguientes actividades: • La presente Auditoría de Gestión corresponde al año 2013, para lo cual se requieren documentos tales como: organigrama estructural, funciones, normas, políticas, reglamentos internos, misión, visión y objetivos. • Por lo expuesto anteriormente solicito procedan a darme acceso total en cuanto al contacto con el Departamento de Talento Humano, visitas preliminares, conocimiento general de las instalaciones y observación a la ejecución de procesos. • Se espera total colaboración del personal involucrado en la investigación para que brinden la información necesaria para efectuar competentemente la Auditoria de Gestión, que permita emitir un informe final claro, preciso y conciso para que la autoridad tome las medidas necesarias de ser el caso. Anticipo mi agradecimiento por la colaboración prestada y como representante de la firma de Auditoría le quedo agradecida por la confianza depositada. Atentamente: _____ C&C AUDITORÍA&CONSULTORÍA _____ Ing. Alberto Ullón Alcalde				

	C&C AUDITORÍA&CONSULTORÍA Edificio PCQ. Primer piso alto, Oficina N° 5 Quevedo-Los Ríos- Ecuador 305/489-1988		ACTIVIDADES PREVIAS
Empresa auditada: Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Palenque Dirección: Calle Cotto Flores y Bolívar Teléfono: 052917106	REF:	C.	FECHA
	Eje. Por:	E.J.C.S.	17-07-2015
	Rev. Por:	C.L.L.L	18-07-2015
CONTRATO			
En el Cantón Palenque, de la Provincia de Los Ríos, a los 9 días del mes de Julio del 2015 se celebra entre el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Palenque, EL CLIENTE representado en este acto por el Ing. Alberto Ullón, Alcalde de la institución, por otra parte la Firma Auditora C&C, representada por Evelyn Johanna Caice Sánchez, el presente contrato cuyo objeto, derechos y obligaciones de las partes se indican en la siguientes cláusulas: Primera: Antecedentes; El Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Palenque, ubicado en el Cantón Palenque representado por el Ing. Alberto Ullón, Alcalde período 2014-2019. Segunda: Objeto; El Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Palenque, contrata a la Firma Auditora C&C por los servicios profesionales para que realice una Auditoria de Gestión al año 2013, de acuerdo a los requerimientos propuestos por el profesional en la correspondiente proforma y de acuerdo al cronograma de actividades que integra el presente contrato. Tercera: Duración; La duración del presente contrato será de 120 días (4 meses) desde la fecha de inicio del trabajo de Campo, sin embargo el presente instrumento podrá ampliarse de acuerdo a las circunstancias que por fuerza mayor se presentare, siempre y cuando exista acuerdo mutuo entre las partes; de darse incumplimiento a lo señalado ya sea por negligencia profesional o administrativa, se establece una multa diaria del 5%. Cuarta: Visitas a realizarse; De acuerdo a la propuesta presentada por la Firma Auditora C&C se realizará varias visitas, se iniciará la primera el 23 de Julio del 2015.			

	C&C AUDITORÍA&CONSULTORÍA Edificio PCQ. Primer piso alto, Oficina N° 5 Quevedo-Los Ríos- Ecuador 305/489-1988			ACTIVIDADES PREVIAS
Empresa auditada: Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Palenque Dirección: Calle Cotto Flores y Bolívar Teléfono: 052917106	REF:	C.	FECHA	
	Eje. Por:	E.J.C.S.	17-07-2015	
	Rev. Por:	C.L.L.L	18-07-2015	
CONTRATO				
Quinta: Honorario del Auditor; El Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Palenque pagará la cantidad de US\$ 2.000.00 más IVA y se descompone así: A la primer visita de trabajo de campo que se realizará al momento de firmar el contrato, el 60% y el 40% restante en la entrega del informe final. Sexta: Terminación; El presente contrato quedará automáticamente vencido al cumplirse con el trabajo descrito, sin que el auditor tenga que hacer notificación alguna. Séptima: En todo lo que no estuviera imprevisto en el presente instrumento se incorpora lo estipulado en la propuesta hecha por la Firma Auditora C&C y se entenderá incorporadas. Las disposiciones contenidas en el Código Civil y demás leyes conexas en todo lo que fuera aplicable, en el presente caso. Octava: En caso de suscitarse controversias en la interpretación o ejecución del presente contrato, no solucionado por el arreglo directo de contratantes estos renuncian fuera y domicilio y se someterán a los jueces competentes del Cantón Palenque.				
C&C AUDITORÍA&CONSULTORÍA		Ing. Alberto Ullón Alcalde		

	C&C AUDITORÍA&CONSULTORÍA Edificio PCQ. Primer piso alto, Oficina N° 5 Quevedo-Los Ríos- Ecuador 305/489-1988			ACTIVIDADES PREVIAS
Empresa auditada: Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Palenque Dirección: Calle Cotto Flores y Bolívar Teléfono: 052917106		REF:	P.G.	FECHA
		Eje. Por:	E.J.C.S.	17-07-2015
		Rev. Por:	C.L.L.L	18-07-2015
PLAN GENERAL DE AUDITORÍA				
MOTIVO DEL EXAMEN Ha existido la necesidad de evaluar el Área de Talento Humano del GAD Municipal del Cantón Palenque, mediante una Auditoría de Gestión la cual permitirá medir la eficacia, eficiencia y economía de las operaciones dentro de un marco ético, en virtud de los requerimientos de la entidad de identificar el logro de objetivos internos y resultados esperados por dicho departamento.				
OBJETIVO GENERAL Realizar una Auditoría de Gestión y su relación con la eficiencia del Área de Talento Humano del GAD Municipal del Cantón Palenque, año 2013.				
OBJETIVOS ESPECÍFICOS. ▪ Determinar la responsabilidad y participación que los cargos deben seguir en la realización de las funciones administrativas. ▪ Analizar el sistema actual de control interno administrativo para establecer sus fortalezas y debilidades. • Evaluar las políticas administrativas que se efectúan en del GAD Municipal, del Cantón Palenque.				

	C&C AUDITORÍA&CONSULTORÍA Edificio PCQ. Primer piso alto, Oficina N° 5 Quevedo-Los Ríos- Ecuador 305/489-1988			ACTIVIDADES PREVIAS
Empresa auditada: Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Palenque Dirección: Calle Cotto Flores y Bolívar Teléfono: 052917106		REF:	P.G.	FECHA
		Eje. Por:	E.J.C.S.	17-07-2015
		Rev. Por:	C.L.L.L	18-07-2015
PLAN GENERAL DE AUDITORÍA				
- Realizar un examen, valorar los métodos y desempeño en el área relacionada con el alcance de Auditoría. - Emitir un informe justo y objetivo sobre los resultados obtenidos en base a la aplicación de la Evaluación de Auditoría de Gestión y su relación con la eficiencia del Área de Talento Humano del GAD Municipal del Cantón Palenque, para dar recomendaciones prácticas, con la finalidad de mejorar las operaciones o actividades del departamento.				
ALCANCE Se realizará una Auditoría de Gestión al GAD Municipal del Cantón Palenque, comprendida en el periodo fiscal del 01 de Enero al 31 de Diciembre del 2013, el trabajo de Auditoría empezará el 01 de julio del 2015, se cuenta con una planificación de 60 días para el desarrollo del trabajo.				
BASE LEGAL - Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado - Ley Orgánica del Servicio Público. - Código de Trabajo - Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización. - Normas Internacionales de Auditoría. - Normas de Auditoría Generalmente Aceptadas.				

	C&C AUDITORÍA&CONSULTORÍA Edificio PCQ. Primer piso alto, Oficina N° 5 Quevedo-Los Ríos- Ecuador 305/489-1988			ACTIVIDADES PREVIAS
Empresa auditada: Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Palenque Dirección: Calle Cotto Flores y Bolívar Teléfono: 052917106	REF:	P.G.	FECHA	
	Eje. Por:	E.J.C.S.	17-07-2015	
	Rev. Por:	C.L.L.L	18-07-2015	
PLAN GENERAL DE AUDITORÍA				
METODOLOGÍA DE TRABAJO La presente Auditoría se basa en las Normas de Auditoría Generalmente Aceptadas (NAGA's) y las Normas Internacionales de Auditoría (NIA's), las cuales permitirán efectuar un examen de Auditoría razonable. TIEMPO DE EJECUCIÓN 120 días PERSONAL QUE SERA ENTREVISTADO - Ing. Alberto Ullón (Alcalde) - Ing. Sonia Moncayo Hernández (Jefe del área de Recursos Humanos) RECURSOS A UTILIZAR - Talento Humano El talento humano para esta evaluación posee conocimientos pertinentes en procesos y Auditoría de Gestión. - Auditor Junior: Lcda. Carlina López Lucas, Ms. - Auditor Senior: Evelyn Johanna Caice Sánchez				

	C&C AUDITORÍA&CONSULTORÍA Edificio PCQ. Primer piso alto, Oficina N° 5 Quevedo-Los Ríos- Ecuador 305/489-1988			ACTIVIDADES PREVIAS																																															
Empresa auditada: Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Palenque Dirección: Calle Cotto Flores y Bolívar Teléfono: 052917106	REF:	P.G.	FECHA																																																
	Eje. Por:	E.J.C.S.	17-07-2015																																																
	Rev. Por:	C.L.L.L	18-07-2015																																																
PLAN GENERAL DE AUDITORÍA																																																			
Recurso Material Para desarrollar el trabajo la auditora será responsable de proveer los materiales necesarios para realizar la presente investigación: Cuadro N° 3: Presupuesto <table><tr><th colspan="4">PRESUPUESTO</th></tr><tr><th>Detalle</th><th>Cantidad</th><th>Precio Unitario</th><th>precio total</th></tr><tr><td>Equipo de computo</td><td>1</td><td>350</td><td>350,00</td></tr><tr><td>Flash memory</td><td>1</td><td>15,00</td><td>15,00</td></tr><tr><td>Impresora</td><td>1</td><td>340,00</td><td>340,00</td></tr><tr><td>Cartuchos de tinta</td><td>4</td><td>20.00</td><td>80,00</td></tr><tr><td>Hojas A 4</td><td>3</td><td>3,75</td><td>11,25</td></tr><tr><td>Servicio de Internet</td><td>8horas</td><td>0,80</td><td>6.40</td></tr><tr><td>Alimentación</td><td>10</td><td>5,00</td><td>50,00</td></tr><tr><td>Movilización</td><td>8</td><td>1,00</td><td>8,00</td></tr><tr><td>Otros imprevistos</td><td></td><td></td><td>60,00</td></tr><tr><td colspan="3">TOTAL</td><td>920,65</td></tr></table> Fuente: Evelyn Caice. Recursos Financieros Remuneración US\$ 2.000.00 más el porcentaje del IVA.				PRESUPUESTO				Detalle	Cantidad	Precio Unitario	precio total	Equipo de computo	1	350	350,00	Flash memory	1	15,00	15,00	Impresora	1	340,00	340,00	Cartuchos de tinta	4	20.00	80,00	Hojas A 4	3	3,75	11,25	Servicio de Internet	8horas	0,80	6.40	Alimentación	10	5,00	50,00	Movilización	8	1,00	8,00	Otros imprevistos			60,00	TOTAL			920,65
PRESUPUESTO																																																			
Detalle	Cantidad	Precio Unitario	precio total																																																
Equipo de computo	1	350	350,00																																																
Flash memory	1	15,00	15,00																																																
Impresora	1	340,00	340,00																																																
Cartuchos de tinta	4	20.00	80,00																																																
Hojas A 4	3	3,75	11,25																																																
Servicio de Internet	8horas	0,80	6.40																																																
Alimentación	10	5,00	50,00																																																
Movilización	8	1,00	8,00																																																
Otros imprevistos			60,00																																																
TOTAL			920,65																																																

4.1.1. Programa general Objetivo 1

		C&C AUDITORÍA&CONSULTORÍA Edificio PCQ. Primer piso alto, Oficina N° 5 Quevedo-Los Ríos- Ecuador 305/489-1988		FASE 1
Empresa auditada: Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Palenque Dirección: Calle Cotto Flores y Bolívar Teléfono: 052917106		REF:	P.G.	FECHA
		Eje. Por:	E.J.C.S.	17-07-2015
		Rev. Por:	C.L.L.L	18-07-2015
PROGRAMA GENERAL DE LA FASE 1				
• Objetivo: Analizar las políticas de la institución relacionadas al Área de Talento Humano del GAD Municipal, del Cantón Palenque.				
N°	PROCEDIMIENTO	ELABORADO POR	REF	FECHA
1	Conocimiento del negocio	E.J.C.S	C.N.	17-07-2015
2	Visitas a las instalaciones	E.J.C.S	V.I.	23-07-2015
3	Estructura orgánica	E.J.C.S	E.O.	28-07-2015
4	FODA	E.J.C.S	FODA	29-07-2015
5	Entrevista al Alcalde		E.A.	30-07-2015
6	Entrevista al Jefe de Talento Humano	E.J.C.S	E.J.T.H.	30-07-2015
7	Revisar las políticas del GAD	E.J.C.S	P	02-08-2015
8	Marcas de auditoría	E.J.C.S	M.A.	03-08-2015
9	Aplicación de encuestas y tabulaciones	E.J.C.S	A.E.T.	05-08-2015

	C&C AUDITORÍA&CONSULTORÍA Edificio PCQ. Primer piso alto, Oficina N° 5 Quevedo-Los Ríos- Ecuador 305/489-1988			FASE 1
Empresa auditada: Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Palenque Dirección: Calle Cotto Flores y Bolívar Teléfono: 052917106	REF:	C.N.	FECHA	
	Eje. Por:	E.J.C.S.	17-07-2015	
	Rev. Por:	C.L.L.L	18-07-2015	
CONOCIMIENTO DEL NEGOCIO				
Misión El GAD-M-PALENQUE, es un organismo de gobierno local encargado de promover el desarrollo sustentable de la ciudadanía, utilizando adecuadamente la Planificación Estratégica como herramienta de gestión, el tratamiento equitativo a los problemas que le incumben, la participación ciudadana y el cabal rendimiento de cuentas: con el propósito de contribuir al bienestar material y espiritual de la colectividad, el fortalecimiento del civismo, la confraternidad, el progreso y la unidad de nuestro Cantón.				
Visión El GAD-M-PALENQUE, con el apoyo de sus servidores y de la ciudadanía en general, implementará y aplicará con éxito su primer Plan Estratégico, sostenido en el buen uso de las herramientas del gobierno local, articulando con otras entidades del estado central; Plan orientado a mejorar los niveles de eficiencia y eficacia en la administración de los diferentes bienes y servicios que presta el Municipio a la población urbana y rural, contribuirá a crear condiciones dignas de vida para los habitantes del Cantón y se constituirá en el motor del progreso, con el propósito de garantizar el bienestar actual y futuro a los ciudadano(as), propiciar la igualdad de oportunidades y la satisfacción de las necesidades básicas, del Cantón Palenque.				
Ω = Confrontado Correcto				

	C&C AUDITORÍA&CONSULTORÍA Edificio PCQ. Primer piso alto, Oficina N° 5 Quevedo-Los Ríos- Ecuador 305/489-1988			FASE 1
Empresa auditada: Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Palenque Dirección: Calle Cotto Flores y Bolívar Teléfono: 052917106	REF:	V.I.	FECHA	
	Eje. Por:	E.J.C.S.	17-07-2015	
	Rev. Por:	C.L.L.L	18-07-2015	
VISITA A LAS INSTALACIONES				
El día 23 de Julio del año 2015, siendo las 14 hs. Se visitó las instalaciones de la entidad “Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Palenque”, ubicado en la Calle Coto Flores y Bolívar, en compañía de la Ing. Sonia Moncayo Hernández, Jefa del departamento de Talento Humano en donde se pudo observar los siguientes puntos importantes para el trabajo a desarrollar: La entidad cuenta con una infraestructura de 2 plantas que están debidamente distribuidas para el correcto funcionamiento de las diversas funciones. En la planta baja de la entidad al costado derecho se encuentra: El área de Comisaria y el Departamento de Agua que está debidamente equipada con un espacio amplio para la respectiva atención a los usuarios, los cuales cuentan con computadores de escritorio, impresoras y teléfonos convencionales. En el otro costado se encuentran: El Departamento de Recaudación, la Bodega, el Departamento de Relaciones y Obras Públicas que cuenta con una Subdirección y la Secretaria respectiva de esta área. Un baño para uso exclusivo de los empleados de la planta baja.				
Ω = Confrontado Correcto				

	C&C AUDITORÍA&CONSULTORÍA Edificio PCQ. Primer piso alto, Oficina N° 5 Quevedo-Los Ríos- Ecuador 305/489-1988			FASE 1
Empresa auditada: Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Palenque Dirección: Calle Cotto Flores y Bolívar Teléfono: 052917106	REF:	V.I.	FECHA	
	Eje. Por:	E.J.C.S.	17-07-2015	
	Rev. Por:	C.L.L.L	18-07-2015	
VISITA A LAS INSTALACIONES				
En la planta alta de la entidad al costado derecho se encuentra: El área de Auditoría Interna, Secretaría, el Departamento Financiero (Compras Públicas, Gerente Administrativo, Tesorería, Contabilidad), todas estas áreas están debidamente equipadas para la respectiva atención a los usuarios, los cuales cuentan con computadores de escritorio, impresoras, teléfonos convencionales y fax. En el otro costado se encuentran: Asesoría Jurídica, el Departamento de Talento Humano y la oficina del Alcalde. Cada una de las oficinas cuenta con sus respectivas instalaciones para el buen desarrollo del trabajo y cada persona cuenta con una computadora de escritorio y un teléfono convencional, a diferencia del Alcalde que utiliza su computador personal. En los exteriores de la empresa, se constata la presencia de un parqueadero para los funcionarios, el color de la fachada son azul y gris con el nombre de la municipalidad con los colores “verde y rojo”. Los horarios de trabajo son: de 8:00 – 12:00 hs. y de 13:00 – 17:00 hs. En la hora designada para el almuerzo no se atiende ningún tipo de situación laboral y las instalaciones se cierran por completo, teniendo los empleados la facilidad para decidir cómo utilizar de la mejor forma este horario.				
Ω = Confrontado Correcto				

	C&C AUDITORÍA&CONSULTORÍA Edificio PCQ. Primer piso alto, Oficina N° 5 Quevedo-Los Ríos- Ecuador 305/489-1988			FASE 1
Empresa auditada: Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Palenque Dirección: Calle Cotto Flores y Bolívar Teléfono: 052917106	REF:	E.O.	FECHA	
	Eje. Por:	E.J.C.S.	17-07-2015	
	Rev. Por:	C.L.L.L	18-07-2015	
ESTRUCTURA ORGÁNICA				
CONCEJO COMISIONES DEL CONCEJO ASESORÍA JURÍDICA SECRETARIA GENERAL ALCALDE DEPARTAMENTO FINANCIERO BIBLIOTECA PATRONATO TESORERÍA RECAUDACIÓN RELACIONES PUBLICAS OBRAS PUBLICAS CONTABILIDAD CONSTRUCCIONES AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO AVALÚOS Y CATASTROS DESARROLLO COMUNITARIO BOTICA JUSTICIA POLICÍA Y VIGILANCIA BODEGA COMISARIA MUNICIPAL HIGIENE				
Ω = Confrontado Correcto				

	C&C AUDITORÍA&CONSULTORÍA Edificio PCQ. Primer piso alto, Oficina N° 5 Quevedo-Los Ríos- Ecuador 305/489-1988		FASE 1									
Empresa auditada: Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Palenque Dirección: Calle Cotto Flores y Bolívar Teléfono: 052917106	REF:	F.O.D.A.	FECHA									
	Eje. Por:	E.J.C.S.	17-07-2015									
	Rev. Por:	C.L.L.L	18-07-2015									
FODA												
<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="225 725 823 770">FORTALEZAS</th> <th data-bbox="823 725 1422 770">DEBILIDADES</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="225 770 823 1099"> Estructura jerárquica definida. Implementación de normativas legales definidas. Estructura adecuada para la realización de sus actividades diarias. </td> <td data-bbox="823 770 1422 1099"> Incumplimiento de políticas internas área de recursos humanos. Carencia de una adecuada administración de talento humano. Clima laboral inestable en cada departamento. </td> </tr> <tr> <th data-bbox="225 1099 823 1155">OPORTUNIDADES</th> <th data-bbox="823 1099 1422 1155">AMENAZAS</th> </tr> <tr> <td data-bbox="225 1155 823 1323"> Mejoramiento de las normativas para poder optimizar de la mejor manera los recursos. </td> <td data-bbox="823 1155 1422 1323"> Poca credibilidad al momento de realizar sus actividades administrativas. </td> </tr> </tbody> </table>					FORTALEZAS	DEBILIDADES	Estructura jerárquica definida. Implementación de normativas legales definidas. Estructura adecuada para la realización de sus actividades diarias.	Incumplimiento de políticas internas área de recursos humanos. Carencia de una adecuada administración de talento humano. Clima laboral inestable en cada departamento.	OPORTUNIDADES	AMENAZAS	Mejoramiento de las normativas para poder optimizar de la mejor manera los recursos.	Poca credibilidad al momento de realizar sus actividades administrativas.
FORTALEZAS	DEBILIDADES											
Estructura jerárquica definida. Implementación de normativas legales definidas. Estructura adecuada para la realización de sus actividades diarias.	Incumplimiento de políticas internas área de recursos humanos. Carencia de una adecuada administración de talento humano. Clima laboral inestable en cada departamento.											
OPORTUNIDADES	AMENAZAS											
Mejoramiento de las normativas para poder optimizar de la mejor manera los recursos.	Poca credibilidad al momento de realizar sus actividades administrativas.											
Ω = Confrontado Correcto												

		C&C AUDITORÍA&CONSULTORÍA Edificio PCQ. Primer piso alto, Oficina N° 5 Quevedo-Los Ríos- Ecuador 305/489-1988		FASE 1	
Empresa auditada: Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Palenque Dirección: Calle Cotto Flores y Bolívar Teléfono: 052917106			REF:	E.A.	FECHA
			Eje. Por:	E.J.C.S.	17-07-2015
			Rev. Por:	C.L.L.L	18-07-2015
ENTREVISTA AL ALCALDE					
Destinada a: Ing. Alberto Ullón Deber: Alcalde Responsable: E.J.C.S			Plazo: 120 días Inicio: 17 de Julio 2015 Termino: 22 de Julio 2015		
N°	PREGUNTA	RESPUESTA	OBSERVACIÓN	MARCA	
1	¿Están las políticas de la institución acorde con el desenvolvimiento actual del área de Talento Humano del GAD Municipal, del Cantón Palenque?	Las políticas que están implantadas actualmente son adecuadas para una gestión eficaz dentro del área del talento humano.	Una de las principales políticas que se aplican es; LOSEP y cabe recalcar que esta política regula las diferentes áreas de trabajo que existe dentro de la institución.	✓	
2	¿Se evalúan los procedimientos de control de acuerdo al sistema actual en lo referente a la gestión de control?	Existe ineficiencia al momento de evaluar la eficacia de los procedimientos realizados dentro del departamento.	Analizando de manera concreta la inexistencia de evaluación a los controles dentro de la institución, se perjudica la realización adecuada de cada uno de los procedimientos que están establecidos.	✓	
3	¿Se aplican indicadores de gestión para medir el grado de eficiencia en el área de Talento Humano del GAD Municipal del Cantón Palenque?	Actualmente no existe la aplicación de los indicadores de gestión, motivo de una administración deficiente.	Se sugirió evaluar el rendimiento y potencial de cada empleado a través de las coordinaciones del área de talento humano.	✓	
4	¿Se facilitan herramientas y suministros necesarios para iniciar actividades?	Se le facilita al empleado a fin que realice sus actividades con eficiencia y al tiempo estipulado.	Se constató la presencia de equipos desactualizados para las exigencias actuales, las mismas que no están acorde con el cumplimiento de las actividades.	✓	

		C&C AUDITORÍA&CONSULTORÍA Edificio PCQ. Primer piso alto, Oficina N° 5 Quevedo-Los Ríos- Ecuador 305/489-1988		FASE 1	
Empresa auditada: Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Palenque Dirección: Calle Cotto Flores y Bolívar Teléfono: 052917106			REF:	E.T.H.	FECHA
			Eje. Por:	E.J.C.S.	17-07-2015
			Rev. Por:	C.L.L.L	18-07-2015
ENTREVISTA AL JEFE DE TALENTO HUMANO					
Destinada a: Ing. Sonia Moncayo Deber: Jefa del dep. del Talento Humano Responsable: E.J.C.S			Plazo: 120 días Inicio: 17 de Julio 2015 Termino: 22 de Julio 2015		
N°	PREGUNTA	RESPUESTA	OBSERVACIÓN	MARCA	
1	¿Se supervisa las actividades asignadas por medio del cumplimiento de horario, logro de tareas por tarea fijada, analizando parámetros de corrección como observaciones?	Para el cumplimiento de horarios se utiliza el reloj biométrico, para cumplir las metas se los realiza a través de evaluaciones periódicas, y los conocimientos adquiridos a través de las capacitaciones programadas por la oficina del talento humano.	Se verifico que en la parte administrativa no se realiza evaluación de desempeño a los servidores públicos, y en la parte operativa carece de capacitación.	✓	
2	¿Los empleados comienzan sus labores por el horario acordado?	Desde las 08:00 hasta las 17:00 controlado a través del reloj biométrico.	Se revisan constantemente para las observaciones del caso, y luego proceder finalmente a sancionar o multar de acuerdo al reglamento interno de la institución.	✓	
3	¿Se revisan horarios cumplidos, sanciones, incumplimiento y algún otro descuento que pudo haber sido cargado por deficiencia laboral?	Se revisan constantemente para su respectivo descuento o sanción si la hay según el contrato de trabajo realizado.	No se cumple con el reglamento interno porque en la mayoría de los casos no hay sanciones dado que los empleados llegan marcan y se van luego retornan a marcar la salida.	✓	

		C&C AUDITORÍA&CONSULTORÍA Edificio PCQ. Primer piso alto, Oficina N° 5 Quevedo-Los Ríos- Ecuador 305/489-1988		FASE 1	
Empresa auditada: Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Palenque Dirección: Calle Cotto Flores y Bolívar Teléfono: 052917106			REF:	E.T.H.	FECHA
			Eje. Por:	E.J.C.S.	17-07-2015
			Rev. Por:	C.L.L.L	18-07-2015
ENTREVISTA AL JEFE DE TALENTO HUMANO					
Destinada a: Ing. Sonia Moncayo Deber: Jefa del dep. del Talento Humano Responsable: E.J.C.S			Plazo: 120 días Inicio: 17 de Julio 2015 Termino: 22 de Julio 2015		
N°	PREGUNTA	RESPUESTA	OBSERVACIÓN	MARCA	
4	¿Cuál es el principal procedimiento para asignar a un trabajador a un puesto cuando ingresa?	De acuerdo a las políticas internas se mide la capacidad de pensar, de actuar, ética, educación, y sus conocimientos profesionales.	No se aplica el perfil de acuerdo a las necesidades del puesto, en algunos casos se lo hace por interés personales o políticos.	✓	
5	¿Existe un manual de funciones en su empresa?	Si existe, es de esta manera que los empleados saben las políticas, normas de la institución.	Los empleados conocen profundamente sus funciones a ejecutar.	✓	
6	¿Ha realizado auditorias anteriormente?	No, no se han realizado auditorias anteriormente	Se constató que no se han realizado auditorias de ningún tipo.	✓	
7	¿Se capacita constantemente al personal que labora dentro del GAD municipal?	En las normativas interna estipula que existe la exigencia de capacitar al personal de la institución, pero no se lo realiza por motivos que hay deficiente administración en el área de talento humano.	El Ministerio de Relaciones Laborales Coordina con las Redes de Formación y Capacitación de los servidores (as) públicas y las unidades de administración del talento humano para que se impartan este tipo de capacitaciones que luego el empleados deberá mostrar en la realización de sus actividades el conocimiento adquirido.	✓	

		C&C AUDITORÍA&CONSULTORÍA Edificio PCQ. Primer piso alto, Oficina N° 5 Quevedo-Los Ríos- Ecuador 305/489-1988		FASE 1	
Empresa auditada: Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Palenque Dirección: Calle Cotto Flores y Bolívar Teléfono: 052917106			REF:	E.T.H.	FECHA
			Eje. Por:	E.J.C.S.	17-07-2015
			Rev. Por:	C.L.L.L	18-07-2015
ENTREVISTA AL JEFE DE TALENTO HUMANO					
Destinada a: Ing. Sonia Moncayo Deber: Jefa del dep. del Talento Humano Responsable: E.J.C.S			Plazo: 120 días Inicio: 17 de Julio 2015 Termino: 22 de Julio 2015		
N°	PREGUNTA	RESPUESTA	OBSERVACIÓN	MARCA	
8	¿Se planifican las actividades que se desarrollan dentro de la institución?	Cada día se planifican, y cada empleado posee profundo conocimiento de cuál es su función diaria.	La institución cumple a cabalidad con lo programado diariamente esto se facilita porque los servidores (as) publicas conocen su función de trabajo.	✓	
9	¿El área del talento humano hace el intento por garantizar un ambiente de trabajo seguro y razonable?	Sí, porque de esta manera se intenta crear un clima laboral armonioso.	El clima laboral es un punto muy importante dentro del trabajo dado que mediante su aplicación se tendrá un rendimiento alto.	✓	
10	¿Se esfuerza Ud. por seleccionar al aspirante mejor calificado para un puesto vacante?	Es lo primordial, para que el puesto vacante quede en manos competentes.	No se escoge a la mejor persona por su conocimiento laboral si no porque hay parentesco familiar o amistad con alguno de los servidores público.	✓	
11	¿Considera Ud. que los cargos de las personas que laboran en la institución, van acorde con su profesión?	Sí, porque cuando se realiza las pruebas para que pueden participar en las vacantes se evalúa la capacidad y el conocimiento.	Se verificó que se evalúa el conocimiento de cada concursante para las vacantes, no siempre se los contrata a menos que tengo cierto parentesco.	✓	

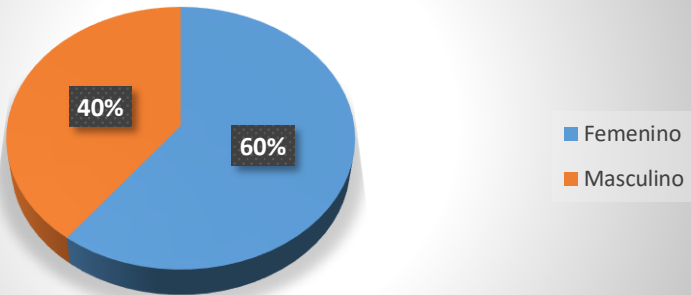
	C&C AUDITORÍA&CONSULTORÍA Edificio PCQ. Primer piso alto, Oficina N° 5 Quevedo-Los Ríos- Ecuador 305/489-1988			FASE 1
Empresa auditada: Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Palenque Dirección: Calle Cotto Flores y Bolívar Teléfono: 052917106	REF:	P	FECHA	
	Eje. Por:	E.J.C.S.	17-07-2015	
	Rev. Por:	C.L.L.L	18-07-2015	
POLÍTICAS DEL GAD				
COOTAD				
Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal				
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.				
Art. 5.- Autonomía.- La autonomía política, administrativa y financiera de los gobiernos autónomos descentralizados y regímenes especiales prevista en la Constitución comprende el derecho y la capacidad efectiva de estos niveles de gobierno para regirse mediante normas y órganos de gobierno propios, en sus respectivas circunscripciones territoriales, bajo su responsabilidad, sin intervención de otro nivel de gobierno y en beneficio de sus habitantes. Esta autonomía se ejercerá de manera responsable y solidaria..				
En ningún caso pondrá en riesgo el carácter unitario del Estado y no permitirá la secesión del territorio nacional. La autonomía administrativa consiste en el pleno ejercicio de la facultad de organización y de gestión de sus talentos humanos y recursos materiales para el ejercicio de sus competencias y cumplimiento de sus atribuciones, en forma directa o delegada, conforme a lo previsto en la Constitución y la ley.				

	C&C AUDITORÍA&CONSULTORÍA Edificio PCQ. Primer piso alto, Oficina N° 5 Quevedo-Los Ríos- Ecuador 305/489-1988			FASE 1
Empresa auditada: Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Palenque Dirección: Calle Cotto Flores y Bolívar Teléfono: 052917106		REF:	P	FECHA
		Eje. Por:	E.J.C.S.	17-07-2015
		Rev. Por:	C.L.L.L	18-07-2015
POLÍTICAS DEL GAD				
Servidores Públicos de los Gobiernos Autónomos Descentralizados				
Art. 354.- Régimen aplicable.- Los servidores públicos de cada gobierno autónomo descentralizado se registrarán por el marco general que establezca la ley que regule el servicio público y su propia normativa. En ejercicio de su autonomía administrativa, los gobiernos autónomos descentralizados, mediante ordenanzas o resoluciones para el caso de las juntas parroquiales rurales, podrán regular la administración del talento humano y establecer planes de carrera aplicados a sus propias y particulares realidades locales y financieras. Art. 360.- Administración.- La administración del talento humano de los gobiernos autónomos descentralizados será autónomo y se regulará por las disposiciones que para el efecto se encuentren establecidas en la ley y en las respectivas ordenanzas o resoluciones de las juntas parroquiales rurales				

	C&C AUDITORÍA&CONSULTORÍA Edificio PCQ. Primer piso alto, Oficina N° 5 Quevedo-Los Ríos- Ecuador 305/489-1988			FASE 1
Empresa auditada: Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Palenque Dirección: Calle Cotto Flores y Bolívar Teléfono: 052917106		REF:	P	FECHA
		Eje. Por:	E.J.C.S.	17-07-2015
		Rev. Por:	C.L.L.L	18-07-2015
POLÍTICAS DEL GAD				
Ley Orgánica del Servicio Público				
Art. 1.- Ámbito.- Las disposiciones del presente Reglamento General son de aplicación obligatoria en todas las instituciones, entidades y organismos establecidos en el artículo 3 de la LOSEP en lo atinente al talento humano, remuneraciones e ingresos complementarios. Art. 64.- De las personas con discapacidades o con enfermedades catastróficas.- Las instituciones determinadas en el artículo 3 de esta ley que cuenten con más de veinte y cinco servidoras o servidores en total, están en la obligación de contratar o nombrar personas con discapacidad o con enfermedades catastróficas, promoviendo acciones afirmativas para ello, de manera progresiva y hasta un 4% del total de servidores o servidoras, bajo el principio de no discriminación, asegurando las condiciones de igualdad de oportunidades en la integración laboral, dotando de los implementos y demás medios necesarios para el ejercicio de las actividades correspondientes. En caso de que por razones de la enfermedad catastrófica o discapacidad severa las personas no pudieren acceder a puestos en la administración pública, y, una persona del núcleo familiar de dicha persona sea éste cónyuge o conviviente en unión de hecho, padre, madre, hermano o hermana o hijo o hija, tuviere bajo su cuidado a la misma. Art. 112.- Del Ministerio de Relaciones Laborales y la Secretaría Nacional de la Administración Pública.- El Ministerio de Relaciones Laborales constituye el organismo rector en lo relativo a la administración del talento humano y remuneraciones e ingresos complementarios de las y los servidores del sector público, y en virtud de las competencias otorgadas por la Constitución de la República y la Ley.				

	C&C AUDITORÍA&CONSULTORÍA Edificio PCQ. Primer piso alto, Oficina N° 5 Quevedo-Los Ríos- Ecuador 305/489-1988			FASE 1
Empresa auditada: Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Palenque Dirección: Calle Cotto Flores y Bolívar Teléfono: 052917106	REF:	P	FECHA	
	Eje. Por:	E.J.C.S.	17-07-2015	
	Rev. Por:	C.L.L.L	18-07-2015	
POLÍTICAS DEL GAD				
Art. 117.- De la Unidad de Administración del Talento Humano - UATH.- Las UATH constituyen unidades ejecutoras de las políticas, normas e instrumentos expedidos de conformidad con la ley y este Reglamento General, con el propósito de lograr coherencia en la aplicación de las directrices y metodologías de administración del talento humano, remuneraciones, evaluación, control, certificación del servicio y mejoramiento de la eficiencia en la administración pública en lo que correspondiere a sus atribuciones y competencias. La UATH es responsable de administrar el sistema integrado de desarrollo del talento humano y las remuneraciones e ingresos complementarios del servicio público, bajo los lineamientos, políticas, regulaciones, normas e instrumentos pertinentes. Art. 176.- Del subsistema de selección de personal.- El subsistema de reclutamiento y selección de personal es el proceso técnico mediante el cual se define y selecciona a la o el aspirante idóneo, que cumpla con los requisitos establecidos para el desempeño de un puesto en el servicio público a través del concurso de méritos y oposición correspondiente. Art. 201.- De la capacitación.- La capacitación y el desarrollo profesional constituye un proceso programado, técnico, continuo, de inversión institucional, orientado a adquirir o actualizar conocimientos, desarrollar competencias y habilidades de las y los servidores, con la finalidad de impulsar la eficiencia y eficacia de los procesos, y motivar el respeto de los derechos humanos, la práctica de principios de justicia, calidad, calidez, equidad y solidaridad, basado en el Plan Nacional de Capacitación y Desarrollo Profesional, elaborado por el Ministerio de Relaciones Laborales y el Instituto de Altos Estudios Nacionales.				

	C&C AUDITORÍA&CONSULTORÍA Edificio PCQ. Primer piso alto, Oficina N° 5 Quevedo-Los Ríos- Ecuador 305/489-1988		FASE 1																			
Empresa auditada: Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Palenque Dirección: Calle Cotto Flores y Bolívar Teléfono: 052917106	REF:	M.A.	FECHA																			
	Eje. Por:	E.J.C.S.	17-07-2015																			
	Rev. Por:	C.L.L.L	18-07-2015																			
MARCAS DE AUDITORIA																						
<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2" data-bbox="226 728 1366 840">MARCAS DE AUDITORÍA</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="226 840 798 963">Revisado</td> <td align="center" data-bbox="798 840 1366 963">®</td> </tr> <tr> <td data-bbox="226 963 798 1086">Confirmado</td> <td align="center" data-bbox="798 963 1366 1086">©</td> </tr> <tr> <td data-bbox="226 1086 798 1209">Inspeccionado</td> <td align="center" data-bbox="798 1086 1366 1209">ψ</td> </tr> <tr> <td data-bbox="226 1209 798 1332">Totalizado</td> <td align="center" data-bbox="798 1209 1366 1332">Σ</td> </tr> <tr> <td data-bbox="226 1332 798 1456">Confrontado Correcto</td> <td align="center" data-bbox="798 1332 1366 1456">Ω</td> </tr> <tr> <td data-bbox="226 1456 798 1579">Socializado</td> <td align="center" data-bbox="798 1456 1366 1579">S</td> </tr> <tr> <td data-bbox="226 1579 798 1702">Calculado</td> <td align="center" data-bbox="798 1579 1366 1702">£</td> </tr> <tr> <td data-bbox="226 1702 798 1825">Efectividad</td> <td align="center" data-bbox="798 1702 1366 1825">δ</td> </tr> </tbody> </table>					MARCAS DE AUDITORÍA		Revisado	®	Confirmado	©	Inspeccionado	ψ	Totalizado	Σ	Confrontado Correcto	Ω	Socializado	S	Calculado	£	Efectividad	δ
MARCAS DE AUDITORÍA																						
Revisado	®																					
Confirmado	©																					
Inspeccionado	ψ																					
Totalizado	Σ																					
Confrontado Correcto	Ω																					
Socializado	S																					
Calculado	£																					
Efectividad	δ																					

	C&C AUDITORÍA&CONSULTORÍA Edificio PCQ. Primer piso alto, Oficina N° 5 Quevedo-Los Ríos- Ecuador 305/489-1988			FASE 1														
Empresa auditada: Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Palenque Dirección: Calle Cotto Flores y Bolívar Teléfono: 052917106	REF:	E.T.	FECHA															
	Eje. Por:	E.J.C.S.	17-07-2015															
	Rev. Por:	C.L.L.L	18-07-2015															
APLICACIÓN DE ENCUESTA Y TABULACIONES																		
PREGUNTA 1: ¿Identifique su género?																		
Cuadro 1. Sexo																		
<table><tr><th colspan="3">TABULACIÓN 1</th></tr><tr><th>OPCIONES</th><th>CANTIDAD</th><th>PORCENTAJES</th></tr><tr><td>Femenino</td><td>70</td><td>60%</td></tr><tr><td>Masculino</td><td>46</td><td>40%</td></tr><tr><td>TOTAL</td><td>116</td><td>100%</td></tr></table>				TABULACIÓN 1			OPCIONES	CANTIDAD	PORCENTAJES	Femenino	70	60%	Masculino	46	40%	TOTAL	116	100%
TABULACIÓN 1																		
OPCIONES	CANTIDAD	PORCENTAJES																
Femenino	70	60%																
Masculino	46	40%																
TOTAL	116	100%																
Fuente: GAD Municipal del Cantón Palenque Elaborado: E.J.C.S																		
Figura 2. Identificación de género																		
IDENTIFICACIÓN DE GÉNERO 																		
Fuente: GAD Municipal del Cantón Palenque Elaborado: E.J.C.S																		
INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS																		
Una vez realizada la encuesta a los empleados del municipio se constató que el 60% de los empleados son mujeres y el 40% restantes son hombres.																		

	C&C AUDITORÍA&CONSULTORÍA Edificio PCQ. Primer piso alto, Oficina N° 5 Quevedo-Los Ríos- Ecuador 305/489-1988	FASE 1
---	--	---------------

Empresa auditada: Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Palenque Dirección: Calle Cotto Flores y Bolívar Teléfono: 052917106	REF:	E.T.	FECHA
	Eje. Por:	E.J.C.S.	17-07-2015
	Rev. Por:	C.L.L.L	18-07-2015

APLICACIÓN DE ENCUESTA Y TABULACIONES

PREGUNTA 2: ¿Tiene la empresa un organigrama organizacional?

Cuadro 2. La empresa cuenta con un organigrama

TABULACIÓN 2		
OPCIONES	CANTIDAD	PORCENTAJES
SI	116	100%
NO	0	0%
TOTAL	116	100%

Fuente: GAD Municipal del Cantón Palenque

Elaborado: E.J.C.S

Figura 3. Organigrama Organizacional

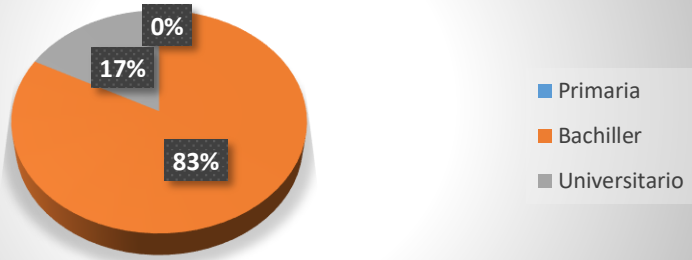


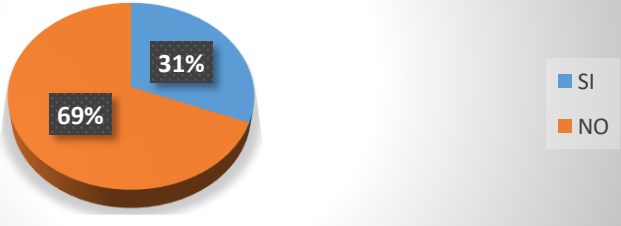
Fuente : GAD Municipal del Cantón Palenque

Elaborado: E.J.C.S

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

Una vez realizada la encuesta se constató que el 100% de los empleados si tienen conocimiento del organigrama institucional establecido.

	C&C AUDITORÍA&CONSULTORÍA Edificio PCQ. Primer piso alto, Oficina N° 5 Quevedo-Los Ríos- Ecuador 305/489-1988			FASE 1																	
Empresa auditada: Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Palenque Dirección: Calle Cotto Flores y Bolívar Teléfono: 052917106	REF:	E.T.	FECHA																		
	Eje. Por:	E.J.C.S.	17-07-2015																		
	Rev. Por:	C.L.L.L	18-07-2015																		
APLICACIÓN DE ENCUESTA Y TABULACIONES																					
PREGUNTA 3:¿Cuál es su nivel de educación?																					
Cuadro 3. Nivel educativo																					
<table><tr><th colspan="3">TABULACIÓN 3</th></tr><tr><th>OPCIONES</th><th>CANTIDAD</th><th>PORCENTAJES</th></tr><tr><td>Primaria</td><td>0</td><td>0%</td></tr><tr><td>Bachiller</td><td>96</td><td>83%</td></tr><tr><td>Universitario</td><td>20</td><td>17%</td></tr><tr><td>TOTAL</td><td>116</td><td>100%</td></tr></table>				TABULACIÓN 3			OPCIONES	CANTIDAD	PORCENTAJES	Primaria	0	0%	Bachiller	96	83%	Universitario	20	17%	TOTAL	116	100%
TABULACIÓN 3																					
OPCIONES	CANTIDAD	PORCENTAJES																			
Primaria	0	0%																			
Bachiller	96	83%																			
Universitario	20	17%																			
TOTAL	116	100%																			
Fuente : GAD Municipal del Cantón Palenque Elaborado: E.J.C.S																					
Figura 4. Nivel de Educación																					
																					
Fuente: GAD Municipal del Cantón Palenque Elaborado: E.J.C.S																					
INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS																					
El 17% de los empleados mantienen un nivel de estudio universitario y el 83% mantienen título de bachiller pero actualmente cursan el nivel superior por las exigencias de la contratación y un 0% en nivel primario.																					

	C&C AUDITORÍA&CONSULTORÍA Edificio PCQ. Primer piso alto, Oficina N° 5 Quevedo-Los Ríos- Ecuador 305/489-1988			FASE 1														
Empresa auditada: Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Palenque Dirección: Calle Cotto Flores y Bolívar Teléfono: 052917106	REF:	E.T.	FECHA															
	Eje. Por:	E.J.C.S.	17-07-2015															
	Rev. Por:	C.L.L.L	18-07-2015															
APLICACIÓN DE ENCUESTA Y TABULACIONES																		
PREGUNTA 4: ¿Conoce profundamente la misión, visión y objetivos que posee el GAD Municipal?																		
Cuadro 4. Políticas del GAD																		
<table><tr><th colspan="3">TABULACIÓN 4</th></tr><tr><th>OPCIONES</th><th>CANTIDAD</th><th>PORCENTAJES</th></tr><tr><td>SI</td><td>36</td><td>31%</td></tr><tr><td>NO</td><td>80</td><td>69%</td></tr><tr><td>TOTAL</td><td>116</td><td>100%</td></tr></table> Fuente : GAD Municipal del Cantón Palenque Elaborado: E.J.C.S				TABULACIÓN 4			OPCIONES	CANTIDAD	PORCENTAJES	SI	36	31%	NO	80	69%	TOTAL	116	100%
TABULACIÓN 4																		
OPCIONES	CANTIDAD	PORCENTAJES																
SI	36	31%																
NO	80	69%																
TOTAL	116	100%																
Figura 5. Misión, Visión y Objetivos  Fuente: GAD Municipal del Cantón Palenque Elaborado: E.J.C.S																		
INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS																		
El 31% de los empleados mantienen un alto nivel de conocimiento sobre la misión, visión y objetivos que posee la institución, mientras que el 69% no posee conocimiento sobre los tres elementos.																		

	C&C AUDITORÍA&CONSULTORÍA Edificio PCQ. Primer piso alto, Oficina N° 5 Quevedo-Los Ríos- Ecuador 305/489-1988	FASE 1
---	--	---------------

Empresa auditada: Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Palenque Dirección: Calle Cotto Flores y Bolívar Teléfono: 052917106	REF:	E.T.	FECHA
	Eje. Por:	E.J.C.S.	17-07-2015
	Rev. Por:	C.L.L.L	18-07-2015

APLICACIÓN DE ENCUESTA Y TABULACIONES

PREGUNTA 5: ¿Se ofrecen programas de capacitación para desarrollar sus actividades diarias?

Cuadro 5. Políticas del GAD

TABULACIÓN 5		
OPCIONES	CANTIDAD	PORCENTAJES
SI	22	19%
NO	94	81%
TOTAL	116	100%

Fuente : GAD Municipal del Cantón Palenque
Elaborado: E.J.C.S

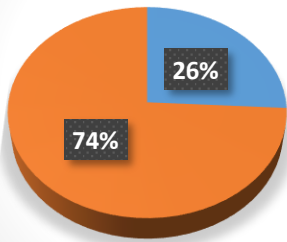
Figura 6. Capacitaciones



Fuente: GAD Municipal del Cantón Palenque
Elaborado: E.J.C.S

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

La encuesta aplicada en el GAD Municipal del Cantón Palenque establece que: el 19% respondieron que si reciben capacitación que son los del área administrativa, el 81% mencionan que no son capacitados por lo que muchas no saben exactamente como desarrollar las nuevas actividades que se presentan en el área operativa.

	C&C AUDITORÍA&CONSULTORÍA Edificio PCQ. Primer piso alto, Oficina N° 5 Quevedo-Los Ríos- Ecuador 305/489-1988			FASE 1														
Empresa auditada: Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Palenque Dirección: Calle Cotto Flores y Bolívar Teléfono: 052917106	REF:	E.T.	FECHA															
	Eje. Por:	E.J.C.S.	17-07-2015															
	Rev. Por:	C.L.L.L	18-07-2015															
APLICACIÓN DE ENCUESTA Y TABULACIONES																		
PREGUNTA 6: ¿El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal evalúa constantemente el desempeño en sus funciones diarias?																		
Cuadro 6. Desempeños de sus funciones																		
<table><tr><th colspan="3">TABULACIÓN 6</th></tr><tr><th>OPCIONES</th><th>CANTIDAD</th><th>PORCENTAJES</th></tr><tr><td>SI</td><td>30</td><td>26%</td></tr><tr><td>NO</td><td>86</td><td>74%</td></tr><tr><td>TOTAL</td><td>116</td><td>100%</td></tr></table>				TABULACIÓN 6			OPCIONES	CANTIDAD	PORCENTAJES	SI	30	26%	NO	86	74%	TOTAL	116	100%
TABULACIÓN 6																		
OPCIONES	CANTIDAD	PORCENTAJES																
SI	30	26%																
NO	86	74%																
TOTAL	116	100%																
Fuente : GAD Municipal del Cantón Palenque																		
Elaborado: E.J.C.S																		
Figura 7. Evaluación del desempeño																		
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO  SI NO																		
Fuente: GAD Municipal del Cantón Palenque																		
Elaborado: E.J.C.S																		
INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS																		
El 26% que representa a los 30 empleados mencionaron que si se les evalúa constantemente en la realización de sus funciones diarias, mientras que el 74% que representa a los 86 servidores públicos mencionaron que no.																		

	C&C AUDITORÍA&CONSULTORÍA Edificio PCQ. Primer piso alto, Oficina N° 5 Quevedo-Los Ríos- Ecuador 305/489-1988	FASE 1
---	--	---------------

Empresa auditada: Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Palenque Dirección: Calle Cotto Flores y Bolívar Teléfono: 052917106	REF:	E.T.	FECHA
	Eje. Por:	E.J.C.S.	17-07-2015
	Rev. Por:	C.L.L.L	18-07-2015

APLICACIÓN DE ENCUESTA Y TABULACIONES

PREGUNTA 7: ¿Su remuneración se cancela a tiempo?

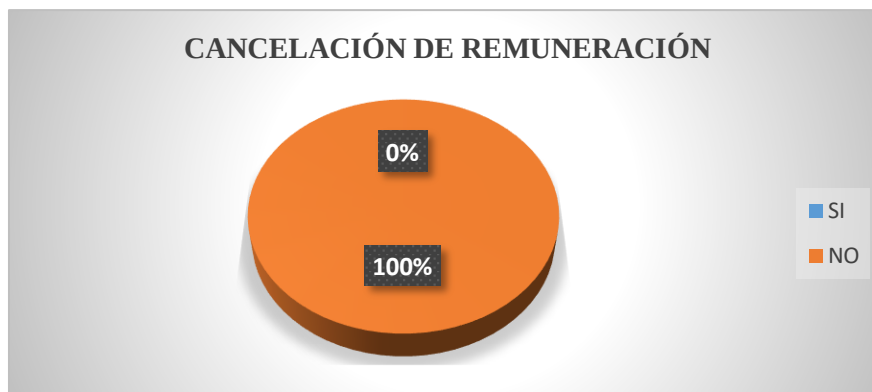
Cuadro 7. Remuneración a tiempo

TABULACIÓN 7		
OPCIONES	CANTIDAD	PORCENTAJES
SI	0	0%
NO	116	100%
TOTAL	116	100%

Fuente : GAD Municipal del Cantón Palenque

Elaborado: E.J.C.S

Figura 8. Cancelación de remuneración



Fuente: GAD Municipal del Cantón Palenque

Elaborado: E.J.C.S

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

Los 116 encuestados que representan el 100% comentaron que no se les cancela a tiempo su remuneración en ninguno de los cargos de la institución.

	C&C AUDITORÍA&CONSULTORÍA Edificio PCQ. Primer piso alto, Oficina N° 5 Quevedo-Los Ríos- Ecuador 305/489-1988	FASE 1
---	--	---------------

Empresa auditada: Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Palenque Dirección: Calle Cotto Flores y Bolívar Teléfono: 052917106	REF:	E.T.	FECHA
	Eje. Por:	E.J.C.S.	17-07-2015
	Rev. Por:	C.L.L.L	18-07-2015

APLICACIÓN DE ENCUESTA Y TABULACIONES

PREGUNTA 8: ¿La institución hace un intento por mantener un clima laboral aceptable?

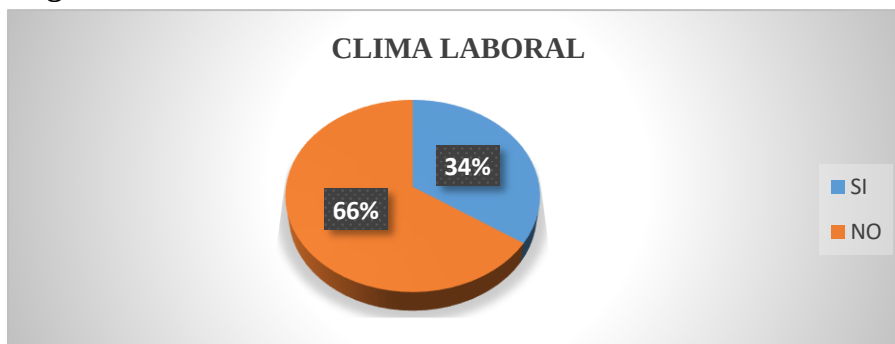
Cuadro 8. Clima Laboral aceptable

TABULACIÓN 8		
OPCIONES	CANTIDAD	PORCENTAJES
SI	40	34%
NO	76	66%
TOTAL	116	100%

Fuente : GAD Municipal del Cantón Palenque

Elaborado: E.J.C.S

Figura 9. Clima Laboral

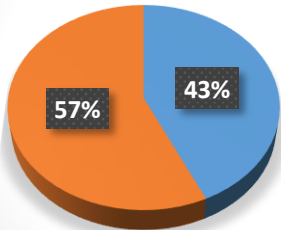


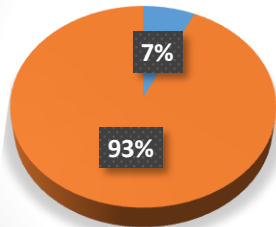
Fuente: GAD Municipal del Cantón Palenque

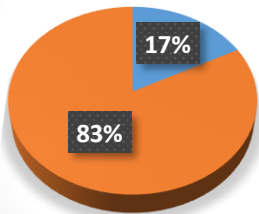
Elaborado: E.J.C.S

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

La encuesta aplicada en el GAD Municipal del Cantón Palenque establece que: el 34% de los servidores públicos afirmaron que si se esmera la institución por crear un clima laboral eficiente, pero el 66% mencionan que no existe una implantación de mejoras para este problema.

	C&C AUDITORÍA&CONSULTORÍA Edificio PCQ. Primer piso alto, Oficina N° 5 Quevedo-Los Ríos- Ecuador 305/489-1988			FASE 1														
Empresa auditada: Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Palenque Dirección: Calle Cotto Flores y Bolívar Teléfono: 052917106	REF:	E.T.	FECHA															
	Eje. Por:	E.J.C.S.	17-07-2015															
	Rev. Por:	C.L.L.L	18-07-2015															
APLICACIÓN DE ENCUESTA Y TABULACIONES																		
PREGUNTA 9: ¿Ud. está satisfecho con el puesto de trabajo asignado dentro de la institución?																		
Cuadro 9. Puesto de trabajo asignado																		
<table><tr><th colspan="3">TABULACIÓN 9</th></tr><tr><th>OPCIONES</th><th>CANTIDAD</th><th>PORCENTAJES</th></tr><tr><td>SI</td><td>50</td><td>43%</td></tr><tr><td>NO</td><td>66</td><td>57%</td></tr><tr><td>TOTAL</td><td>116</td><td>100%</td></tr></table>				TABULACIÓN 9			OPCIONES	CANTIDAD	PORCENTAJES	SI	50	43%	NO	66	57%	TOTAL	116	100%
TABULACIÓN 9																		
OPCIONES	CANTIDAD	PORCENTAJES																
SI	50	43%																
NO	66	57%																
TOTAL	116	100%																
Fuente : GAD Municipal del Cantón Palenque																		
Elaborado: E.J.C.S																		
Figura 10. Personal satisfecho																		
PERSONAL SATISFECHO  SI NO																		
Fuente: GAD Municipal del Cantón Palenque																		
Elaborado: E.J.C.S																		
INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS																		
La encuesta aplicada en el GAD Municipal del Cantón Palenque establece que: el 43% mencionaron que si están satisfechos con el puesto de trabajo asignado y el 57% dijeron que no se sienten satisfechos.																		

	C&C AUDITORÍA&CONSULTORÍA Edificio PCQ. Primer piso alto, Oficina N° 5 Quevedo-Los Ríos- Ecuador 305/489-1988			FASE 1														
Empresa auditada: Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Palenque Dirección: Calle Cotto Flores y Bolívar Teléfono: 052917106	REF:	E.T.	FECHA															
	Eje. Por:	E.J.C.S.	17-07-2015															
	Rev. Por:	C.L.L.L	18-07-2015															
APLICACIÓN DE ENCUESTA Y TABULACIONES																		
PREGUNTA 10: ¿Se cumplen a cabalidad los reglamentos establecidos por el Gobierno para la contratación del personal?																		
Cuadro 10. Reglamentos establecidos para el Gobierno																		
<table><tr><th colspan="3">TABULACIÓN 10</th></tr><tr><th>OPCIONES</th><th>CANTIDAD</th><th>PORCENTAJES</th></tr><tr><td>SI</td><td>8</td><td>7%</td></tr><tr><td>NO</td><td>108</td><td>93%</td></tr><tr><td>TOTAL</td><td>116</td><td>100%</td></tr></table>				TABULACIÓN 10			OPCIONES	CANTIDAD	PORCENTAJES	SI	8	7%	NO	108	93%	TOTAL	116	100%
TABULACIÓN 10																		
OPCIONES	CANTIDAD	PORCENTAJES																
SI	8	7%																
NO	108	93%																
TOTAL	116	100%																
Fuente : GAD Municipal del Cantón Palenque																		
Elaborado: E.J.C.S																		
Figura 11. Cumplimiento de normativa de contratación																		
CUMPLIMIENTO DE NORMATIVA DE CONTRATACIÓN  ■ SI ■ NO																		
Fuente: GAD Municipal del Cantón Palenque																		
Elaborado: E.J.C.S																		
INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS																		
La encuesta aplicada en el GAD Municipal del Cantón Palenque establece que: el 7% de los empleados comentaron que si se cumple a cabalidad con la normativa de contratación mientras que el 93% mencionó que no se cumple, dado que se contrata al personal para las vacantes no por diplomacia si no por afinidad política.																		

	C&C AUDITORÍA&CONSULTORÍA Edificio PCQ. Primer piso alto, Oficina N° 5 Quevedo-Los Ríos- Ecuador 305/489-1988			FASE 1														
Empresa auditada: Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Palenque Dirección: Calle Cotto Flores y Bolívar Teléfono: 052917106	REF:	E.T.	FECHA															
	Eje. Por:	E.J.C.S.	17-07-2015															
	Rev. Por:	C.L.L.L	18-07-2015															
APLICACIÓN DE ENCUESTA Y TABULACIONES																		
PREGUNTA 11: ¿Cree usted que el personal con el que cuenta la institución es suficiente para la cantidad de trabajo diario?																		
Cuadro 11. Personal suficiente para el trabajo																		
<table><tr><th colspan="3">TABULACIÓN 11</th></tr><tr><th>OPCIONES</th><th>CANTIDAD</th><th>PORCENTAJES</th></tr><tr><td>SI</td><td>20</td><td>17%</td></tr><tr><td>NO</td><td>96</td><td>83%</td></tr><tr><td>TOTAL</td><td>116</td><td>100%</td></tr></table>				TABULACIÓN 11			OPCIONES	CANTIDAD	PORCENTAJES	SI	20	17%	NO	96	83%	TOTAL	116	100%
TABULACIÓN 11																		
OPCIONES	CANTIDAD	PORCENTAJES																
SI	20	17%																
NO	96	83%																
TOTAL	116	100%																
Fuente : GAD Municipal del Cantón Palenque Elaborado: E.J.C.S																		
Figura 12. Cumplimiento de actividades																		
CUMPLIMIENTO DE ACTIVIDADES  SI NO																		
Fuente: GAD Municipal del Cantón Palenque Elaborado: E.J.C.S																		
INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS																		
La encuesta aplicada en el GAD Municipal del Cantón Palenque establece que: el 17% comunican que si se abastecen para cumplir las actividades encomendadas, el 83% de los empleados menciona que es pesado el trabajo de manera que les toca hacer el trabajo de dos personas causando molestias y cansancio físico.																		

4.1.2. Programa general Objetivo 2

		C&C AUDITORÍA&CONSULTORÍA Edificio PCQ. Primer piso alto, Oficina N° 5 Quevedo-Los Ríos- Ecuador 305/489-1988		FASE 2
Empresa auditada: Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Palenque Dirección: Calle Cotto Flores y Bolívar Teléfono: 052917106		REF:	P.G.	FECHA
		Eje. Por:	E.J.C.S.	17-07-2015
		Rev. Por:	C.L.L.L	18-07-2015
PROGRAMA GENERAL DE LA FASE 2				
• Objetivo: Evaluar los procedimientos de control en el Área de Talento Humano del GAD Municipal, del Cantón Palenque.				
N°	PROCEDIMIENTO	ELABORADO POR	REF	FECHA
1	Aplicación de cuestionario de control interno	E.J.C.S	CCI	12-08-2015
2	Matriz de ponderación del riesgo	E.J.C.S	MP	15-08-2015
3	Evaluar el riesgo de control, detección y auditoría	E.J.C.S	ER	20-08-2015
4	Elaboración el informe de control interno	E.J.C.S	ICI	30-08-2015

		C&C AUDITORÍA&CONSULTORÍA Edificio PCQ. Primer piso alto, Oficina N° 5 Quevedo-Los Ríos- Ecuador 305/489-1988				FASE 2			
Empresa auditada: Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Palenque Dirección: Calle Cotto Flores y Bolívar Teléfono: 052917106				REF:		C.I.		FECHA	
				Eje. Por:		E.J.C.S.		17-07-2015	
				Rev. Por:		C.L.L.L		18-07-2015	
CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO									
AMBIENTE DE CONTROL									
Objetivo: Conocer la organización estructural y el ambiente laboral que se da dentro de la misma.									
N	PREGUNTAS	REPUESTAS		PONDERACIÓN		OBSERVACIÓN	MARCA		
		SI	NO	P.O	C.O				
				16	16				
1	¿Dentro de la empresa existen políticas respecto a la prevención de accidentes?	x		4	4	Existe la Ley de Seguridad y Salud ocupacional aunque no se la aplica por la deficiente administración que actualmente hay.	δ		
2	¿El sistema de climatización es el apropiado de acuerdo a cada área de trabajo?	x		4	4	La institución aporta en porcentaje bajo para que el clima laboral sea eficiente pero a pesar de aquello la relación laboral es pésima.	δ		
3	¿La institución se rige de acuerdo a las normativas establecidas para el respectivo funcionamiento?	x		4	4	Se rige de acuerdo a los Organismos respectivos.	δ		
4	¿El área de talento humano se planifica para mejorar la eficiencia y productividad de la institución a corto plazo?	x		4	4	Se observó que realizan esa planificación para mejorar la eficacia y así brindar un servicio de calidad.	δ		
	TOTAL			16	16				

	C&C AUDITORÍA&CONSULTORÍA Edificio PCQ. Primer piso alto, Oficina N° 5 Quevedo-Los Ríos- Ecuador 305/489-1988		FASE 2																			
Empresa auditada: Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Palenque Dirección: Calle Cotto Flores y Bolívar Teléfono: 052917106	REF:	C.I.	FECHA																			
	Eje. Por:	E.J.C.S.	17-07-2015																			
	Rev. Por:	C.L.L.L	18-07-2015																			
CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO																						
AMBIENTE DE CONTROL																						
Nivel de Confianza Ambiente de Control = $\frac{\text{Calificación Total}}{\text{Ponderación Total}}$ Nivel de Confianza Ambiente de Control = $\frac{16}{16}$ Nivel de Confianza Ambiente de Control = 1 X 100 = 100% Nivel de Riesgo = 100% – Nivel de Confianza Nivel de Riesgo = 100% – 100% Nivel de Riesgo = 0% <table border="1" data-bbox="474 1196 1173 1426"> <tr> <th align="center" colspan="3">NIVEL DE CONFIANZA</th> </tr> <tr> <th align="center">BAJO</th> <th align="center">MODERADO</th> <th align="center">ALTO</th> </tr> <tr> <td align="center">15% - 50%</td> <td align="center">51% - 75%</td> <td align="center">76% - 95%</td> </tr> <tr> <td align="center">85% - 50%</td> <td align="center">49% - 25%</td> <td align="center">24% - 5%</td> </tr> <tr> <th align="center">ALTO</th> <th align="center">MODERADO</th> <th align="center">BAJO</th> </tr> <tr> <td align="center" colspan="3">NIVEL DE RIESGO (100-NC)</td> </tr> </table> <u>ANÁLISIS DEL COMPONENTE</u> A través de la evaluación del Control Interno al componente ambiente de control, se estableció un nivel de confianza (ALTA) 100%, debido a que cumple con los factores necesarios y por ende un nivel de riesgo (BAJO) del 0%. δ Efectividad H Hallazgo Σ=Totalizado					NIVEL DE CONFIANZA			BAJO	MODERADO	ALTO	15% - 50%	51% - 75%	76% - 95%	85% - 50%	49% - 25%	24% - 5%	ALTO	MODERADO	BAJO	NIVEL DE RIESGO (100-NC)		
NIVEL DE CONFIANZA																						
BAJO	MODERADO	ALTO																				
15% - 50%	51% - 75%	76% - 95%																				
85% - 50%	49% - 25%	24% - 5%																				
ALTO	MODERADO	BAJO																				
NIVEL DE RIESGO (100-NC)																						
Σ= Totalizado																						

		C&C AUDITORÍA&CONSULTORÍA Edificio PCQ. Primer piso alto, Oficina N° 5 Quevedo-Los Ríos- Ecuador 305/489-1988				FASE 2			
Empresa auditada: Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Palenque Dirección: Calle Cotto Flores y Bolívar Teléfono: 052917106				REF:		C.I.		FECHA	
				Eje. Por:		E.J.C.S.		17-07-2015	
				Rev. Por:		C.L.L.L		18-07-2015	
CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO									
EVALUACIÓN DE RIESGO									
Objetivo: Conocer la probabilidad y el impacto sobre los riesgos dentro de la empresa.									
N	PREGUNTAS	REPUESTAS		PONDERACIÓN		OBSERVACIÓN.	MARCA		
		SI	NO	P.O 20	C.O 16				
1	¿Cree Ud. que tiene poder para dar órdenes específicas a los empleados que laboran dentro de la institución?	x		4	4	Siendo encargada del área de talento humano, ella es responsable de hacer cumplir el trabajo programado.	δ		
2	¿El área de talento humano controla el desempeño de cada uno de los empleados del GAD Municipal?	x		4	4	Sí, se encarga de evaluar el desempeño de sus funcionarios.	δ		
3	¿El GAD Municipal brinda el tiempo necesario para que los trabajadores se preparen profesionalmente?	x		4	4	Si, se les brinda esa ayuda para que logren adquirir conocimientos actualizados y así poder desempeñar sus funciones eficientemente.	δ		
4	¿Cumplen con las metas propuestas cada mes?		x	4	0	No se cumplen a pesar que el personal posee carga pesada de trabajo que le toca realizar.	H		
5	¿Cuenta la institución con un Organigrama Organizacional?	x		4	4	El GAD cuenta con organigrama Organizacional a fin de facilitar sus obligaciones	δ		
	TOTAL			20	16				

	C&C AUDITORÍA&CONSULTORÍA Edificio PCQ. Primer piso alto, Oficina N° 5 Quevedo-Los Ríos- Ecuador 305/489-1988		FASE 2																			
Empresa auditada: Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Palenque Dirección: Calle Cotto Flores y Bolívar Teléfono: 052917106	REF:	C.I.	FECHA																			
	Eje. Por:	E.J.C.S.	17-07-2015																			
	Rev. Por:	C.L.L.L	18-07-2015																			
CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO																						
EVALUACIÓN DE RIESGO																						
Nivel de Confianza Evaluacion de Riesgos = $\frac{\text{Calificación Total}}{\text{Ponderación Total}}$ Nivel de Confianza Evaluacion de Riesgos = $\frac{16}{20}$ Nivel de Confianza Evaluacion de Riesgos = 0.80 X 100 = 80% Nivel de Riesgo = 100% – Nivel de Confianza Nivel de Riesgo = 100% – 80% Nivel de Riesgo = 20% <table border="1" data-bbox="507 1167 1137 1400"> <tr> <th align="center" colspan="3">NIVEL DE CONFIANZA</th> </tr> <tr> <th align="center">BAJO</th> <th align="center">MODERADO</th> <th align="center">ALTO</th> </tr> <tr> <td align="center">15% - 50%</td> <td align="center">51% - 75%</td> <td align="center">76% - 95%</td> </tr> <tr> <td align="center">85% - 50%</td> <td align="center">49% - 25%</td> <td align="center">24% - 5%</td> </tr> <tr> <th align="center">ALTO</th> <th align="center">MODERADO</th> <th align="center">BAJO</th> </tr> <tr> <th align="center" colspan="3">NIVEL DE RIESGO (100-NC)</th> </tr> </table>					NIVEL DE CONFIANZA			BAJO	MODERADO	ALTO	15% - 50%	51% - 75%	76% - 95%	85% - 50%	49% - 25%	24% - 5%	ALTO	MODERADO	BAJO	NIVEL DE RIESGO (100-NC)		
NIVEL DE CONFIANZA																						
BAJO	MODERADO	ALTO																				
15% - 50%	51% - 75%	76% - 95%																				
85% - 50%	49% - 25%	24% - 5%																				
ALTO	MODERADO	BAJO																				
NIVEL DE RIESGO (100-NC)																						
<u>ANÁLISIS DEL COMPONENTE</u>																						
A través de la evaluación del Control Interno al componente evaluación de riesgos, se estableció un nivel de confianza (ALTA) del 80%, debido a que cumple con los factores necesarios y por ende un nivel de riesgo (BAJO) del 20%. δ Efectividad H Hallazgo Σ=Totalizado																						
Σ= Totalizado																						

		C&C AUDITORÍA&CONSULTORÍA Edificio PCQ. Primer piso alto, Oficina N° 5 Quevedo-Los Ríos- Ecuador 305/489-1988				FASE 2			
Empresa auditada: Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Palenque Dirección: Calle Cotto Flores y Bolívar Teléfono: 052917106				REF:		C.I.		FECHA	
				Eje. Por:		E.J.C.S.		17-07-2015	
				Rev. Por:		C.L.L.L		18-07-2015	
CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO									
ACTIVIDAD DE CONTROL									
Objetivo: Identificar las instrucciones, técnicas y mecanismos que permitan a la dirección amenorar los riesgos identificados.									
N	PREGUNTAS	REPUESTAS		PONDERACIÓN		OBSERVACIÓN.	MARCA		
		SI	NO	P.O 20	C.O 16				
1	¿Existen mecanismos para mantener la seguridad e higiene de la institución?	x		4	4	El GAD municipal posee mecanismo que ayuden a velar por los bienes de la institución.	δ		
2	¿El área de Talento Humano posee manual de funciones para mejorar el desempeño de los trabajadores?	x		4	4	Cuenta con el manual al que se debe regir cada funcionario de la institución.	δ		
3	¿Cada empleado tiene determinado el grado de las cargas de trabajo y responsabilidad?	x		4	4	Sí, cada empleado conoce sus funciones a realizar.	δ		
4	¿Tienen conocimientos plenos y satisfactorios sobre la misión, visión y metas de la institución?		x	4	0	Se constató que los funcionarios de la institución la desconocen.	H		
5	¿Ud. Cumple y hace cumplir las obligaciones que están estipuladas directamente para el GAD Municipal?	x		4	4	No siempre se cumple las obligaciones que están estipuladas.	δ		
	TOTAL			20	16				

	C&C AUDITORÍA&CONSULTORÍA Edificio PCQ. Primer piso alto, Oficina N° 5 Quevedo-Los Ríos- Ecuador 305/489-1988		FASE 2																			
Empresa auditada: Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Palenque Dirección: Calle Cotto Flores y Bolívar Teléfono: 052917106	REF:	C.I.	FECHA																			
	Eje. Por:	E.J.C.S.	17-07-2015																			
	Rev. Por:	C.L.L.L	18-07-2015																			
CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO																						
ACTIVIDAD DE CONTROL																						
Nivel de Confianza Actividad de control = $\frac{\text{Calificación Total}}{\text{Ponderación Total}}$ Nivel de Confianza Actividad de Control = $\frac{16}{20}$ Nivel de Confianza Actividad de Control = 0.80 X 100 = 80% Nivel de Riesgo = 100% – Nivel de Confianza Nivel de Riesgo = 100% – 80% Nivel de Riesgo = 20% <table border="1" data-bbox="518 1160 1126 1393"> <tr> <th colspan="3">NIVEL DE CONFIANZA</th> </tr> <tr> <th>BAJO</th> <th>MODERADO</th> <th>ALTO</th> </tr> <tr> <td>15% - 50%</td> <td>51% - 75%</td> <td>76% - 95%</td> </tr> <tr> <td>85% - 50%</td> <td>49% - 25%</td> <td>24% - 5%</td> </tr> <tr> <th>ALTO</th> <th>MODERADO</th> <th>BAJO</th> </tr> <tr> <td colspan="3">NIVEL DE RIESGO (100-NC)</td> </tr> </table> <u>ANÁLISIS DEL COMPONENTE</u> A través de la evaluación del Control Interno al componente actividad de control, se estableció un nivel de confianza (ALTA) del 80%, debido a que cumple con los factores necesarios y por ende un nivel de riesgo (BAJO) de 20%. δ Efectividad H Hallazgo Σ=Totalizado					NIVEL DE CONFIANZA			BAJO	MODERADO	ALTO	15% - 50%	51% - 75%	76% - 95%	85% - 50%	49% - 25%	24% - 5%	ALTO	MODERADO	BAJO	NIVEL DE RIESGO (100-NC)		
NIVEL DE CONFIANZA																						
BAJO	MODERADO	ALTO																				
15% - 50%	51% - 75%	76% - 95%																				
85% - 50%	49% - 25%	24% - 5%																				
ALTO	MODERADO	BAJO																				
NIVEL DE RIESGO (100-NC)																						
Σ= Totalizado																						

		C&C AUDITORÍA&CONSULTORÍA Edificio PCQ. Primer piso alto, Oficina N° 5 Quevedo-Los Ríos- Ecuador 305/489-1988				FASE 2			
Empresa auditada: Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Palenque Dirección: Calle Cotto Flores y Bolívar Teléfono: 052917106				REF:		C.I.		FECHA	
				Eje. Por:		E.J.C.S.		17-07-2015	
				Rev. Por:		C.L.L.L		18-07-2015	
CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO									
INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN									
Objetivo: Identificar las instrucciones, técnicas y mecanismos que permitan a la dirección amenorar los riesgos identificados.									
N	PREGUNTAS	RESPUESTAS		PONDERACIÓN		OBSERVACIÓN.	MARCA		
		SI	NO	P.O	C.O				
1	¿Se dispone de información de apoyo para la administración del personal de la institución?	x		4	4	Se posee información que apoya directamente a la administración del área de talento humano.	δ		
2	¿Se les informa a los empleados de la institución de los factores negativos que suceden en la institución?	x		4	4	La jefa del área del talento humano se encarga de comunicar a los servidores públicos la situación de la empresa.	δ		
3	¿Se cumplen el plan de capacitación para los empleados de cada área?		x	4	0	En ocasiones no debido al presupuesto que no pueden excederse.	H		
TOTAL				12	8				

	C&C AUDITORÍA&CONSULTORÍA Edificio PCQ. Primer piso alto, Oficina N° 5 Quevedo-Los Ríos- Ecuador 305/489-1988		FASE 2																			
Empresa auditada: Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Palenque Dirección: Calle Cotto Flores y Bolívar Teléfono: 052917106	REF:	C.I.	FECHA																			
	Eje. Por:	E.J.C.S.	17-07-2015																			
	Rev. Por:	C.L.L.L	18-07-2015																			
CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO																						
INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN																						
Nivel de Confianza Informacion y Comunicacion = $\frac{\text{Calificación Total}}{\text{Ponderación Total}}$ Nivel de Confianza Informacion y Comunicacion = $\frac{8}{12}$ Nivel de Confianza Supervision y Monitoreo = $0.67 \times 100 = 67\%$ Nivel de Riesgo = $100\% - \text{Nivel de Confianza}$ Nivel de Riesgo = $100\% - 67\%$ Nivel de Riesgo = 33% <table border="1" data-bbox="518 1171 1126 1400"> <tr> <th colspan="3">NIVEL DE CONFIANZA</th> </tr> <tr> <th>BAJO</th> <th>MODERADO</th> <th>ALTO</th> </tr> <tr> <td>15% - 50%</td> <td>51% - 75%</td> <td>76% - 95%</td> </tr> <tr> <td>85% - 50%</td> <td>49% - 25%</td> <td>24% - 5%</td> </tr> <tr> <td>ALTO</td> <td>MODERADO</td> <td>BAJO</td> </tr> <tr> <th colspan="3">NIVEL DE RIESGO (100-NC)</th> </tr> </table> <u>ANÁLISIS DEL COMPONENTE</u> A través de la evaluación del Control Interno al componente Información y Comunicación, se estableció un nivel de confianza (MODERADO) del 67%, debido a que cumple con los factores necesarios y por ende un nivel de riesgo (MODERADO) del 33%. δ Efectividad H Hallazgo Σ=Totalizado					NIVEL DE CONFIANZA			BAJO	MODERADO	ALTO	15% - 50%	51% - 75%	76% - 95%	85% - 50%	49% - 25%	24% - 5%	ALTO	MODERADO	BAJO	NIVEL DE RIESGO (100-NC)		
NIVEL DE CONFIANZA																						
BAJO	MODERADO	ALTO																				
15% - 50%	51% - 75%	76% - 95%																				
85% - 50%	49% - 25%	24% - 5%																				
ALTO	MODERADO	BAJO																				
NIVEL DE RIESGO (100-NC)																						
Σ= Totalizado																						

		C&C AUDITORÍA&CONSULTORÍA Edificio PCQ. Primer piso alto, Oficina N° 5 Quevedo-Los Ríos- Ecuador 305/489-1988				FASE 2			
Empresa auditada: Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Palenque Dirección: Calle Cotto Flores y Bolívar Teléfono: 052917106				REF:		C.I.		FECHA	
				Eje. Por:		E.J.C.S.		17-07-2015	
				Rev. Por:		C.L.L.L		18-07-2015	
CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO									
SUPERVISIÓN Y MONITOREO									
Objetivo: Conocer de qué manera es manipulada la información por el personal de la institución y si la misma posee calidad, seguridad, utilidad y conservación.									
N	PREGUNTAS	REPUESTAS		PONDERACIÓN		OBSERVACIÓN.	MARCA		
		SI	NO	P.O	C.O				
				12	8				
1	¿Cuenta con requisitos claros y actualizados para los puestos que están vacantes?	x		4	4	Sí, los requisitos son claro y actualizados	8		
2	¿Se imparten seminarios y talleres de integración laboral dentro de la Institución?		x	4	0	No, por la inexistencia de una administración eficiente.	H		
3	¿El área de talento humano del GAD Municipal emplea técnicas para el reclutamiento del personal?	x		4	4	Cuenta con técnicas que ayudan a la selección del personal.	8		
TOTAL				12	8				

	C&C AUDITORÍA&CONSULTORÍA Edificio PCQ. Primer piso alto, Oficina N° 5 Quevedo-Los Ríos- Ecuador 305/489-1988		FASE 2																			
Empresa auditada: Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Palenque Dirección: Calle Cotto Flores y Bolívar Teléfono: 052917106	REF:	C.I.	FECHA																			
	Eje. Por:	E.J.C.S.	17-07-2015																			
	Rev. Por:	C.L.L.L	18-07-2015																			
CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO																						
SUPERVISIÓN Y MONITOREO																						
Nivel de Confianza Supervision y Monitoreo = $\frac{\text{Calificación Total}}{\text{Ponderación Total}}$ Nivel de Confianza Supervision y Monitoreo = $\frac{8}{12}$ Nivel de Confianza Supervision y Monitoreo = 0.67 X 100 = 67% Nivel de Riesgo = 100% – Nivel de Confianza Nivel de Riesgo = 100% – 67% Nivel de Riesgo = 33% <table border="1" data-bbox="518 1124 1126 1355"> <tr> <th align="center" colspan="3">NIVEL DE CONFIANZA</th> </tr> <tr> <th align="center">BAJO</th> <th align="center">MODERADO</th> <th align="center">ALTO</th> </tr> <tr> <td align="center">15% - 50%</td> <td align="center">51% - 75%</td> <td align="center">76% - 95%</td> </tr> <tr> <td align="center">85% - 50%</td> <td align="center">49% - 25%</td> <td align="center">24% - 5%</td> </tr> <tr> <th align="center">ALTO</th> <th align="center">MODERADO</th> <th align="center">BAJO</th> </tr> <tr> <td align="center" colspan="3">NIVEL DE RIESGO (100-NC)</td> </tr> </table>					NIVEL DE CONFIANZA			BAJO	MODERADO	ALTO	15% - 50%	51% - 75%	76% - 95%	85% - 50%	49% - 25%	24% - 5%	ALTO	MODERADO	BAJO	NIVEL DE RIESGO (100-NC)		
NIVEL DE CONFIANZA																						
BAJO	MODERADO	ALTO																				
15% - 50%	51% - 75%	76% - 95%																				
85% - 50%	49% - 25%	24% - 5%																				
ALTO	MODERADO	BAJO																				
NIVEL DE RIESGO (100-NC)																						
<u>ANÁLISIS DEL COMPONENTE</u>																						
A través de la evaluación del Control Interno al componente supervisión y monitoreo, se estableció un nivel de confianza (MODERADA) 67%, debido a que cumple con los factores necesarios y por ende un nivel de riesgo (MODERADO) del 33%. δ Efectividad H Hallazgo Σ=Totalizado																						
Σ= Totalizado																						

	C&C AUDITORÍA&CONSULTORÍA Edificio PCQ. Primer piso alto, Oficina N° 5 Quevedo-Los Ríos- Ecuador 305/489-1988		FASE 2																			
Empresa auditada: Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Palenque Dirección: Calle Cotto Flores y Bolívar Teléfono: 052917106	REF:	C.I.	FECHA																			
	Eje. Por:	E.J.C.S.	17-07-2015																			
	Rev. Por:	C.L.L.L	18-07-2015																			
CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO																						
MEDICIÓN DE RIESGO																						
<u>EVALUACIÓN DE RIESGO INHERENTE:</u>																						
Para medir el riesgo inherente en el Área del Talento Humano del GAD Municipal del cantón Palenque se establecen los siguientes factores:																						
Cuadro N° 12: Evaluación de Riesgo Inherente																						
<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="225 1014 780 1070">FACTORES DE RIESGO</th> <th data-bbox="780 1014 1099 1070">PONDERACIÓN</th> <th data-bbox="1099 1014 1422 1070">CALIFICACIÓN</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="225 1070 780 1126">Medidas gubernamentales</td> <td align="center" data-bbox="780 1070 1099 1126">25</td> <td align="center" data-bbox="1099 1070 1422 1126">15</td> </tr> <tr> <td data-bbox="225 1126 780 1211">Críticas de la eficiencia del Área de Talento Humano</td> <td align="center" data-bbox="780 1126 1099 1211">25</td> <td align="center" data-bbox="1099 1126 1422 1211">20</td> </tr> <tr> <td data-bbox="225 1211 780 1299">Agrupación de dependencias municipales</td> <td align="center" data-bbox="780 1211 1099 1299">25</td> <td align="center" data-bbox="1099 1211 1422 1299">20</td> </tr> <tr> <td data-bbox="225 1299 780 1384">Cambios en las disposiciones gubernamentales</td> <td align="center" data-bbox="780 1299 1099 1384">25</td> <td align="center" data-bbox="1099 1299 1422 1384">20</td> </tr> <tr> <td align="center" data-bbox="225 1384 780 1440">TOTAL</td> <td align="center" data-bbox="780 1384 1099 1440">100%</td> <td align="center" data-bbox="1099 1384 1422 1440">70%</td> </tr> </tbody> </table>					FACTORES DE RIESGO	PONDERACIÓN	CALIFICACIÓN	Medidas gubernamentales	25	15	Críticas de la eficiencia del Área de Talento Humano	25	20	Agrupación de dependencias municipales	25	20	Cambios en las disposiciones gubernamentales	25	20	TOTAL	100%	70%
FACTORES DE RIESGO	PONDERACIÓN	CALIFICACIÓN																				
Medidas gubernamentales	25	15																				
Críticas de la eficiencia del Área de Talento Humano	25	20																				
Agrupación de dependencias municipales	25	20																				
Cambios en las disposiciones gubernamentales	25	20																				
TOTAL	100%	70%																				
P: Ponderación C: Calificación CP: Calificación Porcentual $CP = \frac{C * 100}{P} = \frac{70 * 100}{100} = 70\% \text{ Confianza}$ CP = 100 – 70 = 30% Riesgo																						
Σ= Totalizado																						

	C&C AUDITORÍA&CONSULTORÍA Edificio PCQ. Primer piso alto, Oficina N° 5 Quevedo-Los Ríos- Ecuador 305/489-1988		FASE 2																																								
Empresa auditada: Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Palenque Dirección: Calle Cotto Flores y Bolívar Teléfono: 052917106	REF:	C.I.	FECHA																																								
	Eje. Por:	E.J.C.S.	17-07-2015																																								
	Rev. Por:	C.L.L.L	18-07-2015																																								
CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO																																											
MEDICIÓN DE RIESGO																																											
<u>CRITERIO</u> Una vez que se aplicó el cuestionario de control interno se obtuvo el resultado de 3 preguntas negativas que se toman como hallazgos encontrados, que representan deficiencias en el GAD Municipal del Cantón Palenque, la cual se obtuvo una ponderación de 100% y una calificación obtenida de 70% que restada da un 30% de riesgo inherente BAJO. <u>CUADRO N° 13: PORCENTAJES RIESGO INHERENTE</u> <table border="1"> <thead> <tr> <th>MÍNIMO</th> <th>RIESGO</th> <th>MÁXIMO</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td align="center" colspan="3">BAJO</td> </tr> <tr> <td align="center">0.01 %</td> <td align="center">BAJO</td> <td align="center">11.11 %</td> </tr> <tr> <td align="center">11.12 %</td> <td align="center">MEDIO</td> <td align="center">22.22 %</td> </tr> <tr> <td align="center">22.23 %</td> <td align="center">ALTO</td> <td align="center">33.33 %</td> </tr> <tr> <td align="center" colspan="3">MEDIO</td> </tr> <tr> <td align="center">33.34 %</td> <td align="center">BAJO</td> <td align="center">44.44 %</td> </tr> <tr> <td align="center">44.45 %</td> <td align="center">MEDIO</td> <td align="center">55.55 %</td> </tr> <tr> <td align="center">55.56 %</td> <td align="center">ALTO</td> <td align="center">66.66 %</td> </tr> <tr> <td align="center" colspan="3">ALTO</td> </tr> <tr> <td align="center">66.67 %</td> <td align="center">BAJO</td> <td align="center">77.77 %</td> </tr> <tr> <td align="center">77.78 %</td> <td align="center">MEDIO</td> <td align="center">88.88 %</td> </tr> <tr> <td align="center">88.89 %</td> <td align="center">ALTO</td> <td align="center">99.99 %</td> </tr> </tbody> </table>					MÍNIMO	RIESGO	MÁXIMO	BAJO			0.01 %	BAJO	11.11 %	11.12 %	MEDIO	22.22 %	22.23 %	ALTO	33.33 %	MEDIO			33.34 %	BAJO	44.44 %	44.45 %	MEDIO	55.55 %	55.56 %	ALTO	66.66 %	ALTO			66.67 %	BAJO	77.77 %	77.78 %	MEDIO	88.88 %	88.89 %	ALTO	99.99 %
MÍNIMO	RIESGO	MÁXIMO																																									
BAJO																																											
0.01 %	BAJO	11.11 %																																									
11.12 %	MEDIO	22.22 %																																									
22.23 %	ALTO	33.33 %																																									
MEDIO																																											
33.34 %	BAJO	44.44 %																																									
44.45 %	MEDIO	55.55 %																																									
55.56 %	ALTO	66.66 %																																									
ALTO																																											
66.67 %	BAJO	77.77 %																																									
77.78 %	MEDIO	88.88 %																																									
88.89 %	ALTO	99.99 %																																									
Σ= Totalizado																																											

	C&C AUDITORÍA&CONSULTORÍA Edificio PCQ. Primer piso alto, Oficina N° 5 Quevedo-Los Ríos- Ecuador 305/489-1988		FASE 2																									
Empresa auditada: Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Palenque Dirección: Calle Cotto Flores y Bolívar Teléfono: 052917106	REF:	C.I.	FECHA																									
	Eje. Por:	E.J.C.S.	17-07-2015																									
	Rev. Por:	C.L.L.L	18-07-2015																									
CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO																												
MEDICIÓN DE RIESGO																												
<u>RIESGO:</u> Para realizar la evaluación del control interno al Área del Talento Humano se utilizó la siguiente matriz de medición y fórmulas. <u>MEDICIÓN DEL NIVEL DE RIESGO GLOBAL</u> NCG = Nivel de confianza global NR = Nivel de riesgo <u>CUADRO N° 14: MEDICIÓN DEL RIESGO POR COMPONENTE</u> <table border="1"> <thead> <tr> <th>COMPONENTES</th> <th>CONFIANZA</th> <th>NIVEL DE RIESGO</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Ambiente de control</td> <td>100% Alta</td> <td>0% Bajo</td> </tr> <tr> <td>Evaluación de Riesgos</td> <td>80%Alta</td> <td>20%Bajo</td> </tr> <tr> <td>Actividad de control</td> <td>80% Alta</td> <td>20% Bajo</td> </tr> <tr> <td>Sistema de Información y Comunicación</td> <td>67% Moderada</td> <td>33% Moderado</td> </tr> <tr> <td>Supervisión y Monitoreo</td> <td>67% Moderada</td> <td>33% Moderado</td> </tr> <tr> <td>TOTAL</td> <td>394</td> <td>106</td> </tr> <tr> <td>TOTAL GLOBAL</td> <td>394/ 5= 78.80%</td> <td>106%/5=21.20%</td> </tr> </tbody> </table>					COMPONENTES	CONFIANZA	NIVEL DE RIESGO	Ambiente de control	100% Alta	0% Bajo	Evaluación de Riesgos	80%Alta	20%Bajo	Actividad de control	80% Alta	20% Bajo	Sistema de Información y Comunicación	67% Moderada	33% Moderado	Supervisión y Monitoreo	67% Moderada	33% Moderado	TOTAL	394	106	TOTAL GLOBAL	394/ 5= 78.80%	106%/5=21.20%
COMPONENTES	CONFIANZA	NIVEL DE RIESGO																										
Ambiente de control	100% Alta	0% Bajo																										
Evaluación de Riesgos	80%Alta	20%Bajo																										
Actividad de control	80% Alta	20% Bajo																										
Sistema de Información y Comunicación	67% Moderada	33% Moderado																										
Supervisión y Monitoreo	67% Moderada	33% Moderado																										
TOTAL	394	106																										
TOTAL GLOBAL	394/ 5= 78.80%	106%/5=21.20%																										
Σ= Totalizado																												

	C&C AUDITORÍA&CONSULTORÍA Edificio PCQ. Primer piso alto, Oficina N° 5 Quevedo-Los Ríos- Ecuador 305/489-1988		FASE 2																			
Empresa auditada: Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Palenque Dirección: Calle Cotto Flores y Bolívar Teléfono: 052917106	REF:	C.I.	FECHA																			
	Eje. Por:	E.J.C.S.	17-07-2015																			
	Rev. Por:	C.L.L.L	18-07-2015																			
CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO																						
MEDICIÓN DE RIESGO																						
<u>PARÁMETROS PARA MEDIR EL RIESGO DE CONTROL</u> <table border="1" data-bbox="446 761 1200 992"> <tr> <th colspan="3">NIVEL DE CONFIANZA</th> </tr> <tr> <th>BAJO</th> <th>MODERADO</th> <th>ALTO</th> </tr> <tr> <td>15% - 50%</td> <td>51% - 75%</td> <td>76% - 95%</td> </tr> <tr> <td>85% - 50%</td> <td>49% - 25%</td> <td>25% - 5%</td> </tr> <tr> <td>ALTO</td> <td>MODERADO</td> <td>BAJO</td> </tr> <tr> <th colspan="3">NIVEL DE RIESGO (100-NC)</th> </tr> </table> El nivel de confianza es de 78.80% (ALTA) y un nivel de riesgo de 21.20% (BAJO) por lo que se determina que no se ha cumplido con ciertos factores que son de importancia dentro del Área del Talento Humano. <u>RIESGO DE DETECCIÓN:</u> De acuerdo a los riesgos antes manifestados se afirma que el riesgo de detección es beneficioso para este trabajo siendo del 12% en virtud de la experiencia. <u>RIESGO DE AUDITORÍA:</u> Una vez realizado el examen se aplica la siguiente fórmula para medir el riesgo de auditoría. RA= RI * RC * RD x 100 RA= 0.30 * 0,2120 * 0.12 x 100 RA= 0.76% El riesgo de auditoría al que el auditor se enfrentó es 0.76%					NIVEL DE CONFIANZA			BAJO	MODERADO	ALTO	15% - 50%	51% - 75%	76% - 95%	85% - 50%	49% - 25%	25% - 5%	ALTO	MODERADO	BAJO	NIVEL DE RIESGO (100-NC)		
NIVEL DE CONFIANZA																						
BAJO	MODERADO	ALTO																				
15% - 50%	51% - 75%	76% - 95%																				
85% - 50%	49% - 25%	25% - 5%																				
ALTO	MODERADO	BAJO																				
NIVEL DE RIESGO (100-NC)																						
Σ= Totalizado																						

	C&C AUDITORÍA&CONSULTORÍA Edificio PCQ. Primer piso alto, Oficina N° 5 Quevedo-Los Ríos- Ecuador 305/489-1988		FASE 4	
Empresa auditada: Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Palenque Dirección: Calle Cotto Flores y Bolívar Teléfono: 052917106	REF:	I.F.	FECHA	
	Eje. Por:	E.J.C.S.	17-07-2015	
	Rev. Por:	C.L.L.L	18-07-2015	
INFORME DE CONTROL INTERNO				
Palenque, 30 de agosto del 2015 Ing. Alberto Ullón ALCALDE DEL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN PALENQUE Presente: Auditoría al Área del Talento Humano del GAD Municipal del Cantón Palenque del 02 de enero al 31 de diciembre del 2013, la información presente es la obligación de cada área del Municipio. Está presente Auditoría de Gestión se realizó desde el inicio hasta el final utilizando las Normas Internacionales de Auditoría (NIA'S) y las Normas COSO I, mediante las cuales se puede dar un resultado confiable de cada actividad que se da dentro del Área del Talento Humano, además se utilizaron técnicas de investigación importantes para la recopilación de información. Para conocer la Gestión Administrativa en el Área de Talento Humano se utilizó parámetros e información propia de la empresa con una planificación de 60 días (2 meses) en el período julio-agosto del 2015, la responsabilidad nuestra es pronunciar una opinión razonable y veraz sobre el cumplimiento, eficiencia, eficacia, efectividad y economía de la institución de acuerdo a la auditoría realizada.				

	C&C AUDITORÍA&CONSULTORÍA Edificio PCQ. Primer piso alto, Oficina N° 5 Quevedo-Los Ríos- Ecuador 305/489-1988			FASE 4
Empresa auditada: Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Palenque Dirección: Calle Cotto Flores y Bolívar Teléfono: 052917106		REF:	I.F.	FECHA
		Eje. Por:	E.J.C.S.	17-07-2015
		Rev. Por:	C.L.L.L	18-07-2015
INFORME DE CONTROL INTERNO				
Como primer hallazgo se encuentra:				
HALLAZGO 1: INCUMPLIMIENTO DE LAS METAS PROGRAMADAS.				
<u>CONDICIÓN</u>				
Realizado el cuestionario de control interno se detectó incumplimiento en las metas programadas en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Palenque.				
<u>CRITERIO</u>				
Es importante que el personal de la institución sea capacitado para el buen desempeño profesional, de esa manera haya cumplimiento de las metas programadas y de las actividades a realizar, 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.				
<u>CAUSA</u>				
Inexistencia de capacitaciones a los servidores públicos, para que tengan un conocimiento profundo sobre cómo realizar las actividades diarias y de esa manera cada departamento cumpla con las metas que se han establecido y del presupuesto asignado para el periodo.				
<u>EFFECTO</u>				
Afecta al desarrollo de la institución porque no se están cumpliendo las metas establecidas para el periodo que se está auditando, además de carecer de las capacitaciones que afectan a los servidores públicos y que estos no puedan desempeñar las funciones correctamente.				

	C&C AUDITORÍA&CONSULTORÍA Edificio PCQ. Primer piso alto, Oficina N° 5 Quevedo-Los Ríos- Ecuador 305/489-1988			FASE 4
Empresa auditada: Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Palenque Dirección: Calle Cotto Flores y Bolívar Teléfono: 052917106		REF:	I.F.	FECHA
		Eje. Por:	E.J.C.S.	17-07-2015
		Rev. Por:	C.L.L.L	18-07-2015
INFORME DE CONTROL INTERNO				
<u>CONCLUSIÓN</u>				
El incumplimiento de la ejecución del programa de capacitación y mal uso de los recursos asignados al GAD Municipal junto con una administración deficiente, ocasionan que este no sea eficiente ni eficaz al momento de cumplir con los objetivos planeados.				
<u>RECOMENDACIÓN</u>				
Que la institución administre de la manera más adecuada y eficiente los recursos asignados, y así se puedan impartir las capacitaciones, que son de importancia dentro de cada departamento de la institución para que el servidor público posea el conocimiento necesario para realizar día a día las actividades encomendadas y de esta manera puedan llegarse a cumplir las metas establecidas.				
HALLAZGO 2: DESCONOCIMIENTO DE LA MISIÓN, VISIÓN Y OBJETIVOS DEL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN PALENQUE.				
<u>CONDICIÓN</u>				
Aplicado el cuestionario de control interno a las diferentes áreas se constató que existe un nivel bajo sobre el conocimiento de misión, visión, y objetivos que posee la institución.				
<u>CRITERIO</u>				
Es importante que el personal de la institución tenga un amplio conocimiento sobre las políticas que han sido implantadas y el contenido de las mismas, que rigen a la institución y a cada departamento incumpliendo norma de control 300-01 Identificación de riesgos. La empresa debe implantar mecanismos que den a conocer los objetivos de la entidad a los trabajadores.				

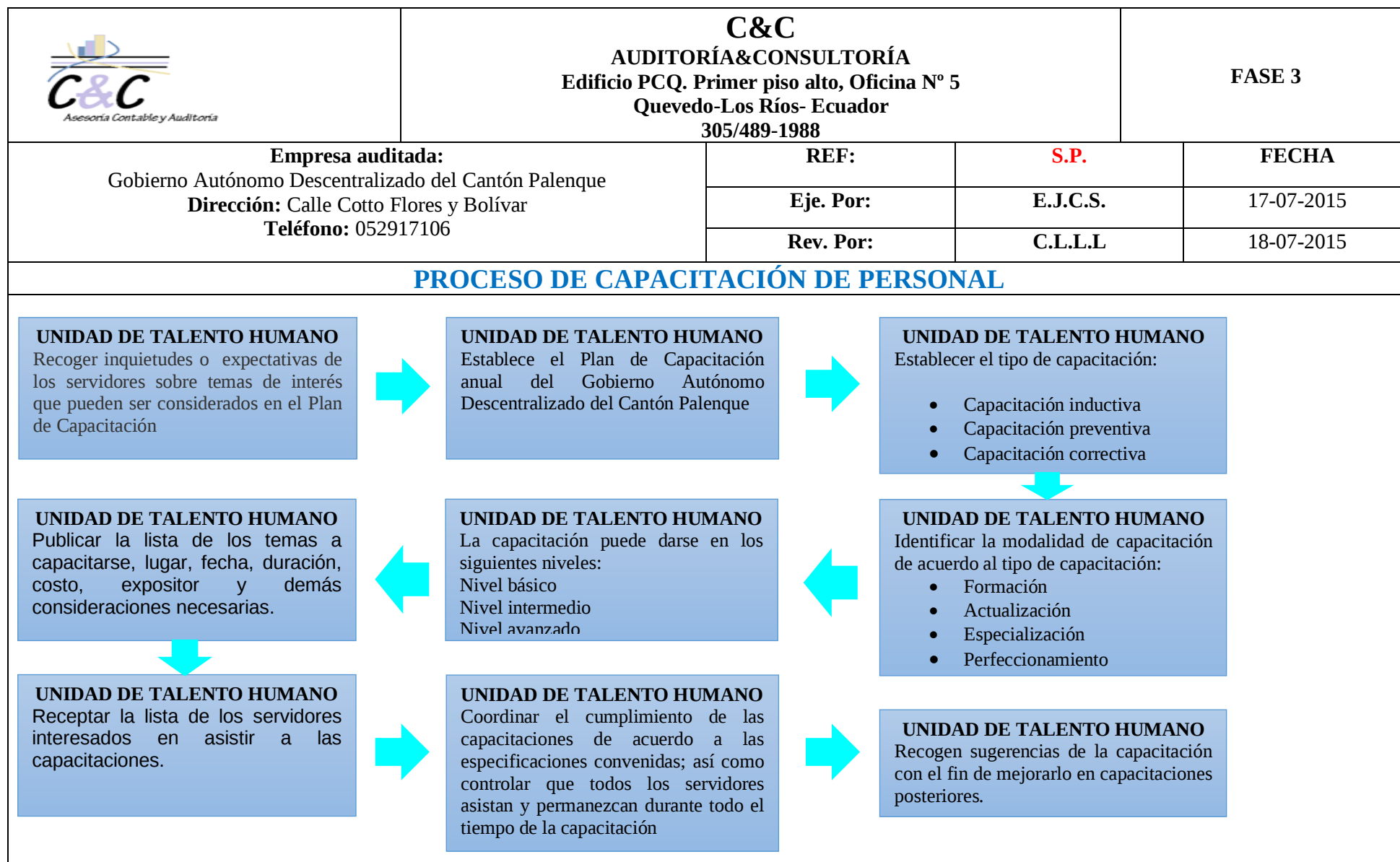
	C&C AUDITORÍA&CONSULTORÍA Edificio PCQ. Primer piso alto, Oficina N° 5 Quevedo-Los Ríos- Ecuador 305/489-1988			FASE 4
Empresa auditada: Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Palenque Dirección: Calle Cotto Flores y Bolívar Teléfono: 052917106	REF:	I.F.	FECHA	
	Eje. Por:	E.J.C.S.	17-07-2015	
	Rev. Por:	C.L.L.L	18-07-2015	
INFORME DE CONTROL INTERNO				
CAUSA Carencia de una administración eficiente, que no se preocupa por el bienestar de la institución. EFECTO Afecta al desarrollo de la institución en todos los ámbitos y principalmente al cumplimiento de las metas y objetivos que tiene programado el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Palenque. CONCLUSIÓN Los servidores (as) carecen en porcentaje alto el conocimiento sobre las políticas implantadas como la misión, visión, objetivos de la institución, causados por una administración deficiente y poco interés por parte del Área del Talento Humano. RECOMENDACIÓN Jefe de Talento Humano: haga cumplir con todas las capacitaciones programadas ya que son útil y necesaria para los funcionarios de esta manera el Gobierno Autónomo Descentralizado podrá brindar un servicio de calidad a los ciudadanos y los servidores públicos obtendrán conocimientos plenos sobre las políticas a las que tienen que regirse y hacer cumplir.				

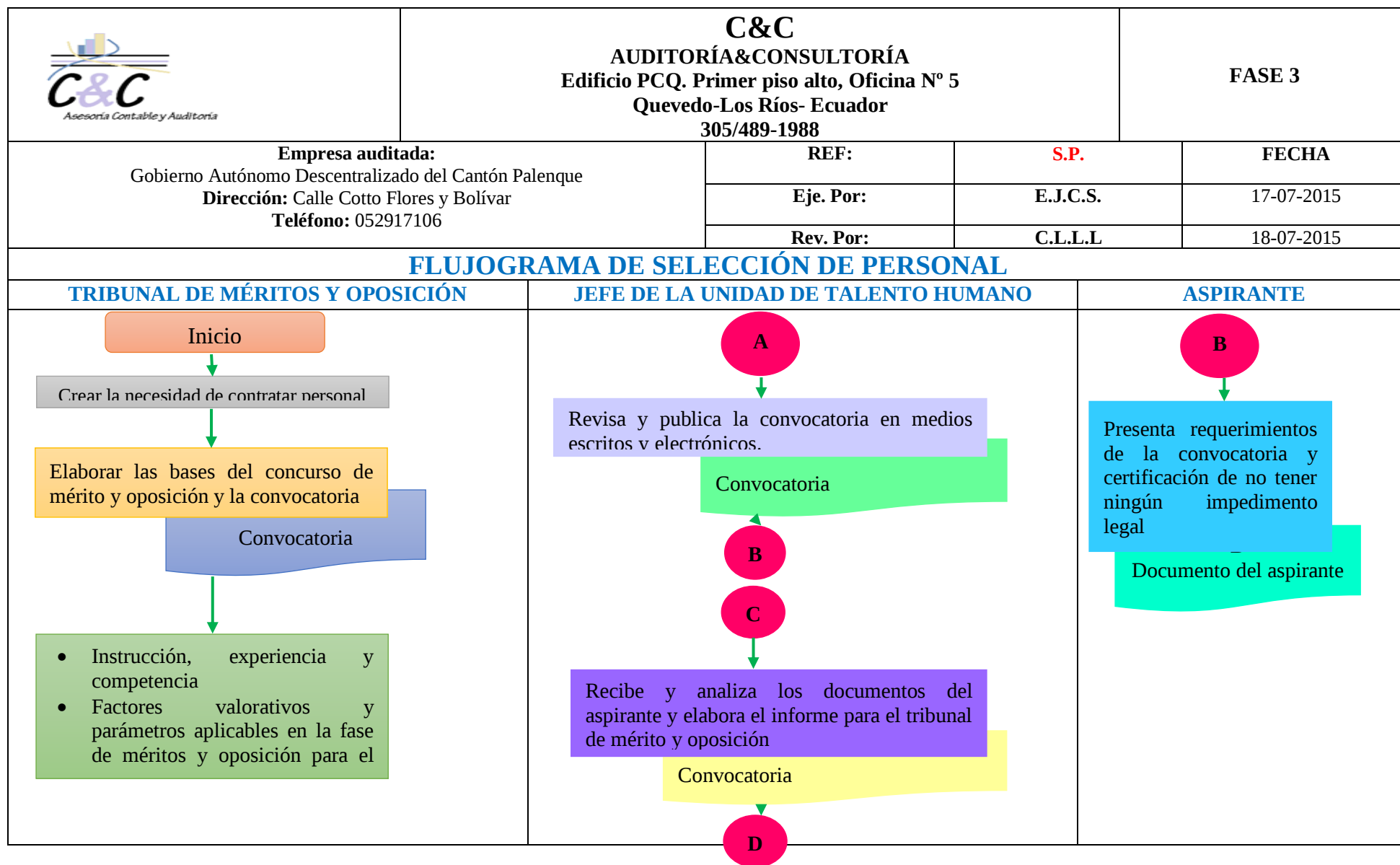
	C&C AUDITORÍA&CONSULTORÍA Edificio PCQ. Primer piso alto, Oficina N° 5 Quevedo-Los Ríos- Ecuador 305/489-1988			FASE 4
Empresa auditada: Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Palenque Dirección: Calle Cotto Flores y Bolívar Teléfono: 052917106		REF:	I.F.	FECHA
		Eje. Por:	E.J.C.S.	17-07-2015
		Rev. Por:	C.L.L.L	18-07-2015
INFORME DE CONTROL INTERNO				
HALLAZGO 3: DEFICIENCIA DE IMPARTICIÓN DE SEMINARIOS Y TALLERES DE INTEGRACIÓN LABORAL.				
<u>CONDICIÓN</u>				
Una vez aplicado el cuestionario de control interno se verificó la inexistencia de impartición de talleres de integración laboral y de seminarios de actualización de conocimientos.				
<u>CRITERIO</u>				
Cada día la sociedad se vuelve más estricta y eficiente desde las diferentes posiciones en las que se encuentra la organización, se evalúa por los resultados que se logran, para ello se debe estar dentro de un equipo de trabajo comprometido y orientado al cumplimiento de las metas 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.				
<u>CAUSA</u>				
Deficiente administración por parte del área del talento humano para los servidores del sector público, independientemente del rango del líder.				
<u>EFFECTO</u>				
Afecta al cumplimiento de las actividades y al clima laboral de la institución ocasionando conflictos laborales.				

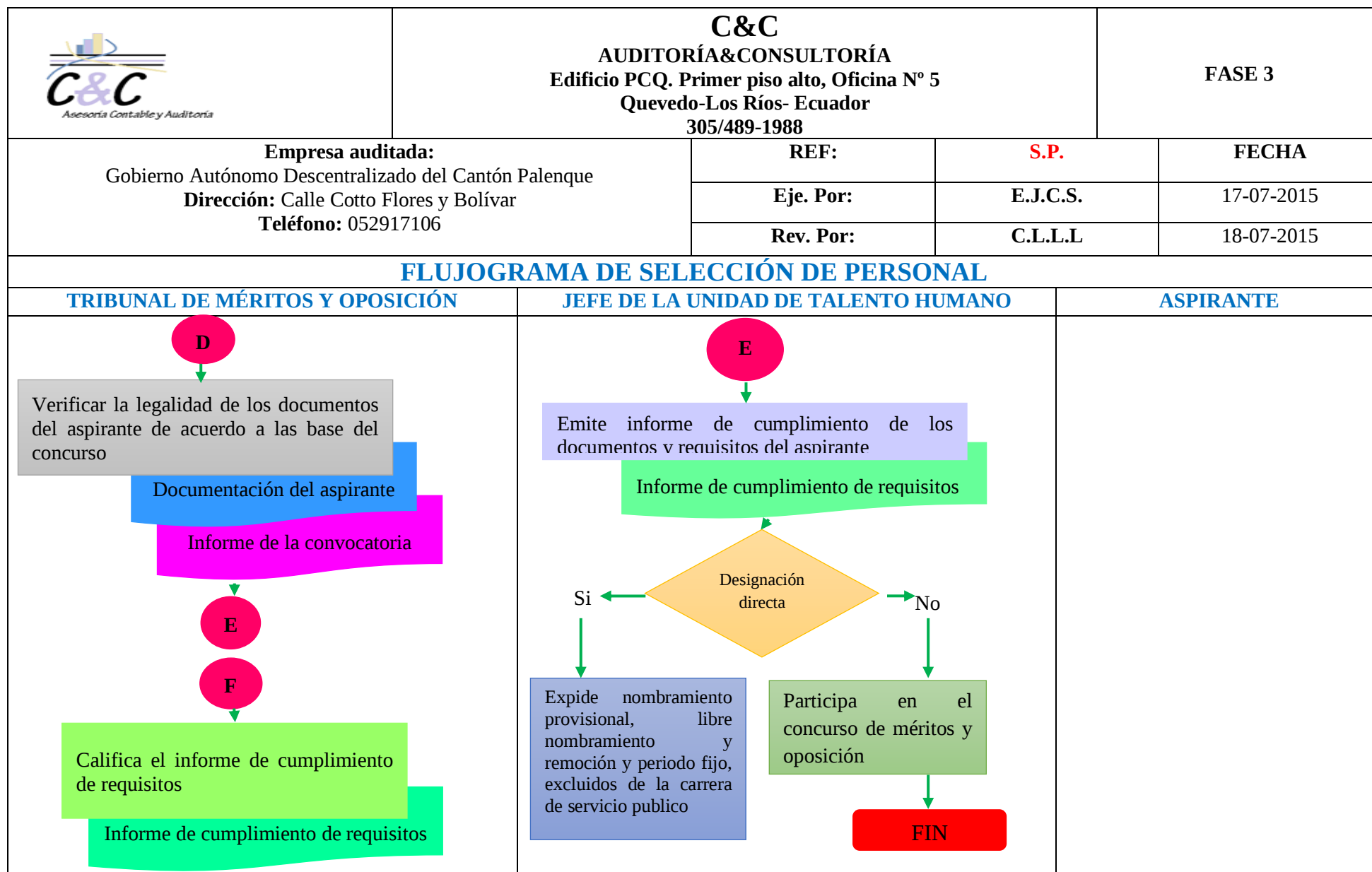
	C&C AUDITORÍA&CONSULTORÍA Edificio PCQ. Primer piso alto, Oficina N° 5 Quevedo-Los Ríos- Ecuador 305/489-1988		FASE 4	
Empresa auditada: Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Palenque Dirección: Calle Cotto Flores y Bolívar Teléfono: 052917106	REF:	I.F.	FECHA	
	Eje. Por:	E.J.C.S.	17-07-2015	
	Rev. Por:	C.L.L.L	18-07-2015	
INFORME DE CONTROL INTERNO				
<u>CONCLUSIÓN</u> La inexistencia de talleres de actualización de conocimiento y la impartición de seminarios para aumentar de manera significativa el desempeño e integración laboral, para que los servidoras(es) públicos den lo mejor para cumplir las metas y objetivos propuestos. <u>RECOMENDACIÓN</u> La dirección debe mantener equipos de trabajo para el desempeño, con el fin de obtener resultados favorables para la municipalidad orientando el diseño de talleres con los sustentos científicos y teorías que les permita mantener el enfoque de una organización responsable. C&C AUDITORÍA&CONSULTORÍA				
S = Socializado con la administración				

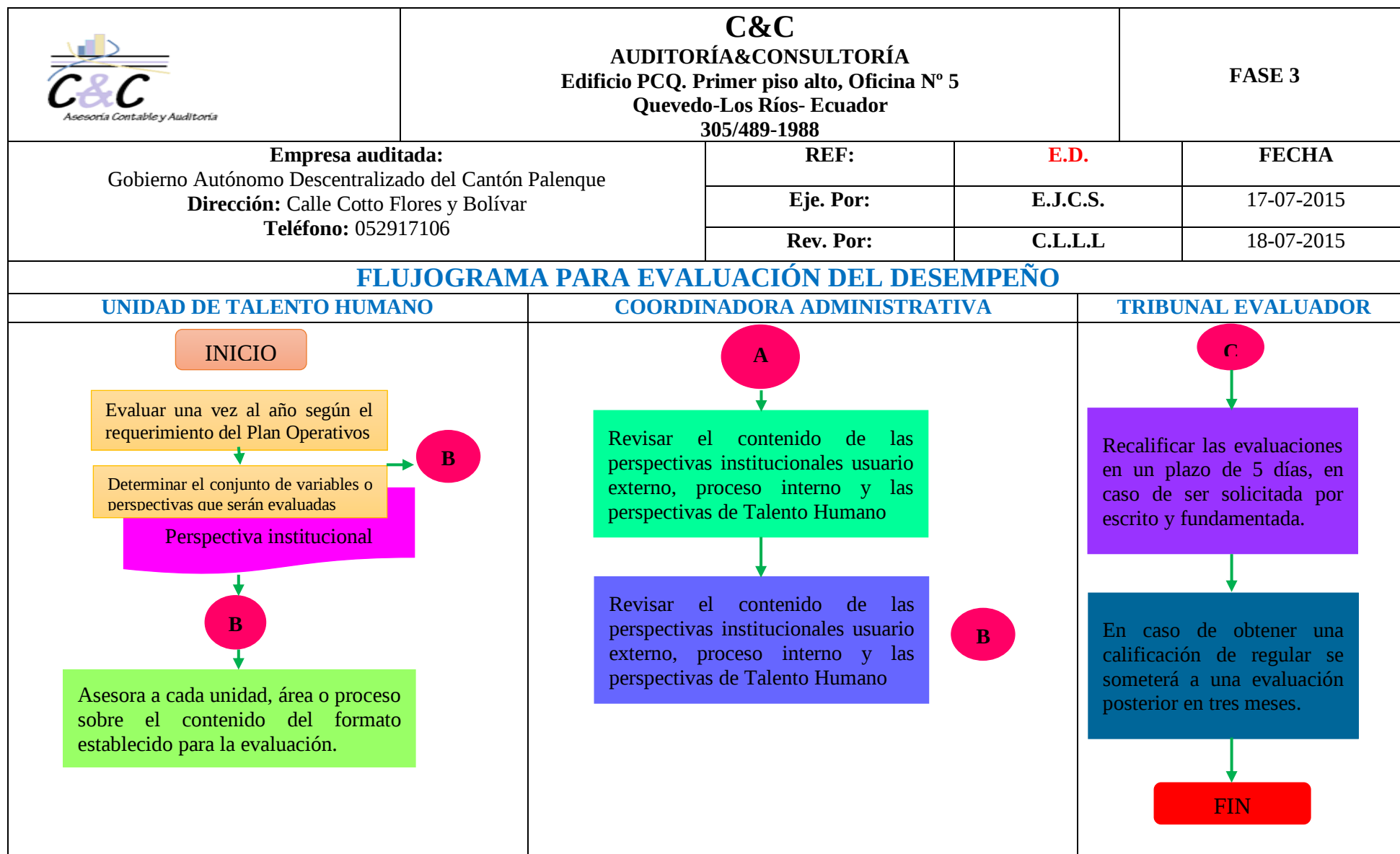
4.1.3. Programa general Objetivo 3

	C&C AUDITORÍA&CONSULTORÍA Edificio PCQ. Primer piso alto, Oficina N° 5 Quevedo-Los Ríos- Ecuador 305/489-1988			FASE 3
Empresa auditada: Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Palenque Dirección: Calle Cotto Flores y Bolívar Teléfono: 052917106	REF:	P.G.	FECHA	
	Eje. Por:	E.J.C.S.	17-07-2015	
	Rev. Por:	C.L.L.L	18-07-2015	
PROGRAMA GENERAL DE LA FASE 3				
Objetivo: Medir mediante indicadores de gestión la eficiencia en el Área de Talento Humano del GAD Municipal, del Cantón Palenque.				
N°	PROCEDIMIENTO	ELABORADO POR	REF	FECHA
1	Proceso de capacitación de personal	E.J.C.S		03-09-2015
2	Flujograma de selección del personal.	E.J.C.S		15-09-2015
3	Flujograma de evaluación de desempeño	E.J.C.S		20-09-2015
4	Indicadores de gestión	E.J.C.S		30-09-2015









	C&C AUDITORÍA&CONSULTORÍA Edificio PCQ. Primer piso alto, Oficina N° 5 Quevedo-Los Ríos- Ecuador 305/489-1988		FASE 3
Empresa auditada: Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Palenque Dirección: Calle Cotto Flores y Bolívar Teléfono: 052917106	REF:	I.G.	FECHA
	Eje. Por:	E.J.C.S.	17-07-2015
	Rev. Por:	C.L.L.L	18-07-2015
INDICADORES DE GESTIÓN			
Actividad 1: Cumplimiento de procedimientos			
Procedimientos: Aplicación de indicadores de cumplimiento			
$\text{Cumplimiento} = \frac{\text{Procedimiento cumplidos área de Talento Humano}}{\text{Procedimientos establecidos área Talento Humano}} * 100$ $\text{Cumplimiento} = \frac{8}{15} * 100 = 0.5333 * 100 = 53\%$ $\text{Incumplimiento} = \frac{7}{15} * 100 = 0.46666 * 100 = 47\%$			
EVALUACIÓN DEL CUMPLIMIENTO			
Mediante la aplicación del presente indicador de cumplimiento se comprobó que hay un 53% de cumplimiento con referencia a los quince procedimientos que se deben ejecutar dentro del Área del Talento Humano para que esta sea eficiente y eficaz, por ende un 47% de incumplimiento en dichos procesos afectando la estabilidad del municipio.			
Actividad 2: Cumplimiento de actividades			
Procedimientos: Aplicación de indicadores de Gestión			
$\text{Cumplimiento de Actividades} = \frac{\text{Actividades Ejecutadas}}{\text{Actividades planificadas}} * 100$ $\text{Cumplimiento de Actividades} = \frac{306}{450} * 100 = 0.68\% * 100 = 68\%$ $\text{Incumplimiento de Actividades} = 100\% - 0.68\% = 0.32\% * 100 = 32\%$			
EFICIENCIA			
Mediante la utilización del indicador se comprobó que hay un incumplimiento del 32% con relación a la ejecución de las actividades planificadas del Área Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Cantón Palenque y la diferencia que representa el cumplimiento de dichas actividades constituidas por el 68%.			
£= Calculado			

	C&C AUDITORÍA&CONSULTORÍA Edificio PCQ. Primer piso alto, Oficina N° 5 Quevedo-Los Ríos- Ecuador 305/489-1988		FASE 3
Empresa auditada: Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Palenque Dirección: Calle Cotto Flores y Bolívar Teléfono: 052917106	REF:	I.G.	FECHA
	Eje. Por:	E.J.C.S.	17-07-2015
	Rev. Por:	C.L.L.L	18-07-2015
INDICADORES DE GESTIÓN			
Actividad 3: Cumplimiento de programas de capacitación			
Procedimientos: Aplicación de indicadores de Gestión			
$\text{Nivel de Capacitacion} = \frac{\text{Capacitaciones Ejecutadas}}{\text{Capacitaciones Programadas}} * 100$ $\text{Nivel de Capacitacion} = \frac{8}{15} * 100 = 0.53\% * 100 = 53\%$ $\text{Nivel de Capacitacion no efectuada} = 100\% - 0.53\% = 0.47\% * 100 = 47\%$			
EFICACIA			
Mediante la utilización del indicador de eficacia se comprobó que hay un cumplimiento del 53% con relación al cumplimiento del plan de capacitación a los servidores (as) públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Palenque, que estuvo dirigida al personal administrativo y un incumplimiento del 47% debido a que no se cumplieron a cabalidad las actividades de planificación.			
Actividad 4: Metas alcanzadas			
Procedimientos: Aplicación de indicadores de Gestión			
$\text{Metas Alcanzadas} = \frac{\text{Metas Desarrollados}}{\text{Metas Previstos}} * 100$ $\text{Metas Alcanzadas} = \frac{14}{18} * 100 = 0.78\% * 100 = 78\%$ $\text{Metas no Alcanzadas} = 100\% - 78\% = 0.22\% * 100 = 22\%$			
EFFECTIVIDAD			
Mediante la utilización del indicador de efectividad se comprobó que hay un cumplimiento del 78% con relación a la programación de las metas de cada Departamento del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Palenque y un incumplimiento del 22% debido a que no se cumplieron a cabalidad las metas programadas.			
£= Calculado			

	C&C AUDITORÍA&CONSULTORÍA Edificio PCQ. Primer piso alto, Oficina N° 5 Quevedo-Los Ríos- Ecuador 305/489-1988			FASE 3
Empresa auditada: Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Palenque Dirección: Calle Cotto Flores y Bolívar Teléfono: 052917106		REF:	I.G.	FECHA
		Eje. Por:	E.J.C.S.	17-07-2015
		Rev. Por:	C.L.L.L	18-07-2015
INDICADORES DE GESTIÓN				
Actividad 5: Optimización de recursos				
Procedimientos: Aplicación de indicadores de Gestión				
$\text{Economía} = \frac{\text{Presupuesto Ejecutado}}{\text{Presupuesto Asignado}} * 100$ $\text{Economía} = \frac{2'132.656,89}{2'354.654,76} * 100 = 0.91\% * 100 = 91\%$ $\text{Economía} = 100\% - 91\% = 0.09\% * 100 = 9\%$				
ECONOMÍA				
Mediante la utilización del indicador de economía se comprobó que hay un incumplimiento del 9% con relación al presupuesto asignado del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Palenque, por ende un cumplimiento del 91% debido a que varios factores se cumplieron a cabalidad.				
Actividad 6: Optimización de los recursos				
Procedimientos: Aplicación de indicadores de Gestión				
$\text{Excelencia} = \frac{\text{Méritos Alcanzados}}{\text{Méritos Propuestos}} * 100$ $\text{Excelecia} = \frac{8}{12} * 100 = 0.67\% * 100 = 67\%$ $\text{Excelencia} = 100\% - 67\% = 0.16\% * 100 = 33\%$				
EXCELENCIA				
Mediante la utilización del indicador de excelencia se comprobó que hay un incumplimiento del 33% con relación al cumplimiento de las actividades del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Palenque, por ende un cumplimiento del 67% debido a que varios factores se cumplieron a cabalidad.				
£= Calculado				

4.1.4. Programa general Objetivo 4

		C&C AUDITORÍA&CONSULTORÍA Edificio PCQ. Primer piso alto, Oficina N° 5 Quevedo-Los Ríos- Ecuador 305/489-1988		FASE 4
Empresa auditada: Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Palenque Dirección: Calle Cotto Flores y Bolívar Teléfono: 052917106		REF:	P.G.	FECHA
		Eje. Por:	E.J.C.S.	17-07-2015
		Rev. Por:	C.L.L.L	18-07-2015
PROGRAMA GENERAL DE LA FASE 4				
Emitir el informe respectivo de la auditoría aplicada.				
N°	PROCEDIMIENTO	ELABORADO POR	REF	FECHA
1	Carta de presentación	E.J.C.S	C.N.	25-10-2015
2	Informe final de auditoría	E.J.C.S	V.I.	30-10-2015

	C&C AUDITORÍA&CONSULTORÍA Edificio PCQ. Primer piso alto, Oficina N° 5 Quevedo-Los Ríos- Ecuador 305/489-1988		FASE 4	
Empresa auditada: Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Palenque Dirección: Calle Cotto Flores y Bolívar Teléfono: 052917106	REF:	I.F.	FECHA	
	Eje. Por:	E.J.C.S.	17-07-2015	
	Rev. Por:	C.L.L.L	18-07-2015	
INFORME AUDITORÍA				
CARTA DE PRESENTACIÓN				
Palenque, 30 de octubre del 2015 Ing. Alberto Ullón ALCALDE DEL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN PALENQUE Presente: Hemos efectuado la Auditoría de Gestión y su relación con la eficiencia en el Área de Talento Humano del GAD municipal del Cantón Palenque. Está presente Auditoría de Gestión se realizó desde el inicio hasta el final utilizando las Normas Internacionales de Auditoría (NIA'S) y las Normas COSO I, mediante las cuales se puede dar un resultado confiable de cada actividad que se da dentro del Área del Talento Humano, además se utilizaron técnicas de investigación importantes para la recopilación de información. En esta auditoría, los resultados se encuentran expresados en los comentarios, conclusiones y recomendaciones constantes en el presente informe de auditoría. Esta información es únicamente para conocimiento y uso de la administración del GAD municipal del Cantón Palenque y no debe ser utilizado con otro propósito. De igual forma agradecemos la colaboración y honestidad que hemos recibido del departamento evaluado para la realización de esta auditoría.				

	C&C AUDITORÍA&CONSULTORÍA Edificio PCQ. Primer piso alto, Oficina N° 5 Quevedo-Los Ríos- Ecuador 305/489-1988			FASE 4
Empresa auditada: Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Palenque Dirección: Calle Cotto Flores y Bolívar Teléfono: 052917106	REF:	I.F.	FECHA	
	Eje. Por:	E.J.C.S.	17-07-2015	
	Rev. Por:	C.L.L.L	18-07-2015	
INFORME AUDITORÍA				
PÁRRAFO INTRODUCTORIO Nuestro examen fue efectuado de acuerdo al Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización, Ley Orgánica del Servidores Públicos, Normas Internacionales de Auditoría y Normas de Auditoría Generalmente Aceptadas, dichas normas requieren que la auditoría sea planificada y ejecutada para obtener certeza razonable que la eficiencia del Área de Talento Humano están coordinadas de forma reglamentaria. MOTIVOS DEL EXAMEN Ha existido la necesidad de evaluar el Área de Talento Humano del GAD Municipal del Cantón Palenque, mediante una Auditoría de Gestión la cual permitirá medir la eficacia, eficiencia y economía de las operaciones dentro de un marco ético en virtud de los requerimientos de la entidad, identificar el logro de objetivos internos y resultados esperados por dicho departamento. OBJETIVO GENERAL Realizar una Auditoría de Gestión y su relación con la eficiencia del Área de Talento Humano del GAD Municipal del Cantón Palenque, año 2013. OBJETIVOS ESPECÍFICOS. ▪ Determinar la responsabilidad y participación que los cargos deben seguir en la realización de las funciones administrativas.				

	C&C AUDITORÍA&CONSULTORÍA Edificio PCQ. Primer piso alto, Oficina N° 5 Quevedo-Los Ríos- Ecuador 305/489-1988			FASE 4
Empresa auditada: Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Palenque Dirección: Calle Cotto Flores y Bolívar Teléfono: 052917106		REF:	I.F.	FECHA
		Eje. Por:	E.J.C.S.	17-07-2015
		Rev. Por:	C.L.L.L	18-07-2015
INFORME AUDITORÍA				
▪ Analizar el sistema actual de control interno administrativo para establecer sus fortalezas y debilidades. • Evaluar las políticas administrativas que se efectúan en del GAD Municipal, del Cantón Palenque. • Realizar un examen, valorar los métodos y desempeño en el área relacionada con el alcance de Auditoría. • Emitir un informe justo y objetivo sobre los resultados obtenidos en base a la aplicación de la Evaluación de Auditoría de Gestión y su relación con la eficiencia del Área de Talento Humano del GAD Municipal del Cantón Palenque, para dar recomendaciones prácticas, con la finalidad de mejorar las operaciones o actividades del departamento.				
ALCANCE				
Se realizará una Auditoría de Gestión al GAD Municipal del Cantón Palenque, comprendida en el periodo fiscal del 01 de Enero al 31 de Diciembre del 2013, el trabajo de Auditoría empezará el 01 de julio del 2015, se cuenta con una planificación de 120 días para el desarrollo del trabajo.				
BASE LEGAL				
• Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado • Ley Orgánica del Servicio Público.				

	C&C AUDITORÍA&CONSULTORÍA Edificio PCQ. Primer piso alto, Oficina N° 5 Quevedo-Los Ríos- Ecuador 305/489-1988			FASE 4
Empresa auditada: Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Palenque Dirección: Calle Cotto Flores y Bolívar Teléfono: 052917106	REF:	I.F.	FECHA	
	Eje. Por:	E.J.C.S.	17-07-2015	
	Rev. Por:	C.L.L.L	18-07-2015	
INFORME AUDITORÍA				
PÁRRAFO DE ÉNFASIS				
Según la NIA se reconocen que, en ocasiones la evidencia de auditoría por confirmaciones externas puede ser más fiable que la generada internamente por la Entidad				
INCUMPLIMIENTO DE LAS METAS PROGRAMADAS.				
Realizado el cuestionario de control interno se detectó incumplimiento en las metas programadas en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Palenque.				
Es importante que el personal de la institución sea capacitado para el buen desempeño profesional, de esa manera haya cumplimiento de las metas programadas y de las actividades a realizar, 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.				
Inexistencia de capacitaciones a los servidores públicos, para que tengan un conocimiento profundo sobre cómo realizar las actividades diarias y de esa manera cada departamento cumpla con las metas que se han establecido y del presupuesto asignado para el periodo.				
Afecta al desarrollo de la institución porque no se están cumpliendo las metas establecidas para el periodo que se está auditando, además de carecer de las capacitaciones que afectan a los servidores públicos y que estos no puedan desempeñar las funciones correctamente.				

	C&C AUDITORÍA&CONSULTORÍA Edificio PCQ. Primer piso alto, Oficina N° 5 Quevedo-Los Ríos- Ecuador 305/489-1988			FASE 4
Empresa auditada: Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Palenque Dirección: Calle Cotto Flores y Bolívar Teléfono: 052917106	REF:	I.F.	FECHA	
	Eje. Por:	E.J.C.S.	17-07-2015	
	Rev. Por:	C.L.L.L	18-07-2015	
INFORME AUDITORÍA				
CONCLUSIÓN El incumplimiento de la ejecución del programa de capacitación y mal uso de los recursos asignados al GAD Municipal junto con una administración deficiente, ocasionan que este no sea eficiente ni eficaz al momento de cumplir con los objetivos planeados. RECOMENDACIÓN Que la institución administre de la manera más adecuada y eficiente los recursos asignados, y así se puedan impartir las capacitaciones, que son de importancia dentro de cada departamento de la institución para que el servidor público posea el conocimiento necesario para realizar día a día las actividades encomendadas y de esta manera puedan llegarse a cumplir las metas establecidas. DESCONOCIMIENTO DE LA MISIÓN, VISIÓN Y OBJETIVOS DEL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN PALENQUE. Aplicado el cuestionario de control interno a las diferentes áreas se constató que existe un nivel bajo sobre el conocimiento de misión, visión, y objetivos que posee la institución. Es importante que el personal de la institución tenga un amplio conocimiento sobre las políticas que han sido implantadas y el contenido de las mismas, que rigen a la institución y a cada departamento incumpliendo norma de control 300-01 Identificación de riesgos. La empresa debe implantar mecanismos que den a conocer los objetivos de la entidad a los trabajadores.				

	C&C AUDITORÍA&CONSULTORÍA Edificio PCQ. Primer piso alto, Oficina N° 5 Quevedo-Los Ríos- Ecuador 305/489-1988			FASE 4
Empresa auditada: Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Palenque Dirección: Calle Cotto Flores y Bolívar Teléfono: 052917106	REF:	I.F.	FECHA	
	Eje. Por:	E.J.C.S.	17-07-2015	
	Rev. Por:	C.L.L.L	18-07-2015	
INFORME AUDITORÍA				
Carencia de una administración eficiente, que no se preocupa por el bienestar de la institución. Afecta al desarrollo de la institución en todos los ámbitos y principalmente al cumplimiento de las metas y objetivos que tiene programado el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Palenque.				
<u>CONCLUSIÓN</u>				
Los servidores carecen en porcentaje alto el conocimiento sobre las políticas implantadas como la misión, visión, objetivos de la institución, causados por una administración deficiente y poco interés por parte del Área del Talento Humano.				
<u>RECOMENDACIÓN</u>				
Jefe de Talento Humano: haga cumplir con todas las capacitaciones programadas ya que son útil y necesaria para los funcionarios de esta manera el Gobierno Autónomo Descentralizado podrá brindar un servicio de calidad a los ciudadanos y los servidores públicos obtendrán conocimientos plenos sobre las políticas a las que tienen que regirse y hacer cumplir.				
DEFICIENCIA DE IMPARTICIÓN DE SEMINARIOS Y TALLERES DE INTEGRACIÓN LABORAL. Una vez aplicado el cuestionario de control interno se verificó la inexistencia de impartición de talleres de integración laboral y de seminarios de actualización de conocimientos.				

	C&C AUDITORÍA&CONSULTORÍA Edificio PCQ. Primer piso alto, Oficina N° 5 Quevedo-Los Ríos- Ecuador 305/489-1988			FASE 4
Empresa auditada: Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Palenque Dirección: Calle Cotto Flores y Bolívar Teléfono: 052917106		REF:	I.F.	FECHA
		Eje. Por:	E.J.C.S.	17-07-2015
		Rev. Por:	C.L.L.L	18-07-2015
INFORME AUDITORÍA				
Cada día la sociedad se vuelve más estricta y eficiente desde las diferentes posiciones en las que se encuentra la organización, se evalúa por los resultados que se logran, para ello se debe estar dentro de un equipo de trabajo comprometido y orientado al cumplimiento de las metas 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. Deficiente administración por parte del área del talento humano para los servidores del sector público, independientemente del rango del líder. Afecta al cumplimiento de las actividades y al clima laboral de la institución ocasionando conflictos laborales.				
CONCLUSIÓN				
La inexistencia de talleres de actualización de conocimiento y la impartición de seminarios para aumentar de manera significativa el desempeño e integración laboral, para que los servidoras(es) públicos den lo mejor para cumplir las metas y objetivos propuestos.				
RECOMENDACIÓN				
La dirección debe mantener equipos de trabajo para el desempeño, con el fin de obtener resultados favorables para la municipalidad orientando el diseño de talleres con los sustentos científicos y teorías que les permitan mantener el enfoque de una organización responsable.				

	C&C AUDITORÍA&CONSULTORÍA Edificio PCQ. Primer piso alto, Oficina N° 5 Quevedo-Los Ríos- Ecuador 305/489-1988			FASE 4
Empresa auditada: Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Palenque Dirección: Calle Cotto Flores y Bolívar Teléfono: 052917106		REF:	I.F.	FECHA
		Eje. Por:	E.J.C.S.	17-07-2015
		Rev. Por:	C.L.L.L	18-07-2015
INFORME AUDITORÍA				
La auditoría se basó en el examen mediante pruebas sustantivas, cumplimiento de la evidencia que respalda la información presentada en los hallazgos, incluye también la evaluación al Control Interno mediante COSO I, de acuerdo a la aplicación del cuestionario. También mediante el cumplimiento de las disposiciones legales durante el período examinado. Se consideró que nuestra auditoría posee una base razonable para expresar la opinión que se detalla a continuación: En mi opinión, todos los procesos llevados a cabo se presentan razonablemente, la Auditoría de Gestión analizada durante el período comprendido del 01 de enero al 31 de diciembre del 2013, al Departamento de Talento Humano del GAD Municipal del Cantón Palenque el mismo se rige a las políticas gubernamentales como son el COOTAD, LOSEP y el código de trabajo, excepto en los casos que se indican en el detalle de hallazgos de Auditoría en el informe de control interno que antecede a este informe de auditoría				
C&C AUDITORÍA&CONSULTORÍA				
S = Socializado con la administración				

4.2. Discusión

Para realizar la siguiente discusión se tomó como referencia la tesis titulada: **AUDITORÍA DE GESTIÓN AL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON LA EVALUACIÓN Y CONTROL DEL PROCESO ADMINISTRATIVO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN NARANJAL, AÑO 2012**, de la autoría (García, 2015) quien concluye: El Código de Ordenamiento Territorial y Descentralización (COOTAD), el Estatuto Orgánico, el Reglamento Interno y el Código de Ética constituyen la normativa legal que debe considerar el Gobierno Municipal para lograr el cumplimiento de la gestión administrativa en el departamento de Talento Humano, mientras que el presente proyecto de investigación se concluye; la auditoría empleada al Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Palenque permitió analizar las políticas como es Código de trabajo; Código Orgánico de Organización Territorial Autonomía y Descentralización, COOTAD y la Ley orgánica del servicio Público, lo que conlleva al buen funcionamiento del GAD en lo referente a la eficiencia y eficacia del Talento Humano a su cargo; mientras que el autor (COOTAD, 2012, pág. 36), expresa 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, entre tanto (Martínez Ferraté, 2010, pág. 15) considera que las políticas públicas forman parte del qué hacer del Estado, desde la puesta en práctica de planes hasta la omisión de los mismos ante las demandas sociales.

“Las políticas del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Palenque deben ir relacionadas con área de Talento Humano a fin de que todo funcione de una manera correcta.”

Continuando con el proceso de tesis de grado 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**

CANTÓN LA MANA, AÑO 2013, de la autoría (Monar, 2014) la cual menciona su conclusión; evaluado el control y el cumplimiento de las actividades se concluye que mediante la entrevista al señor Alcalde y al jefe del Departamento de Talento Humano se elaboró el cuestionario de control interno donde se obtuvo un riesgo de control bajo del 27%, un riesgo inherente bajo del 28%, un riesgo de detección bajo del 15% y un riesgo aceptable de auditoría de 1.13%, esto indica el margen de error del examen realizado al Departamento de Talento Humano del GAD del Cantón La Maná, según mi trabajo investigativo se menciona que el control interno dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Palenque permite evaluar los procedimientos de control en el área de Talento Humano para alcanzar la eficiencia organizacional, dichos componentes fueron: ambiente de control, actividades de control, evaluación de riesgos, información de la comunicación y la supervisión y monitoreo, quedando demostrado que los controles de la organización obtuvieron un nivel de confianza del 78.80% y un nivel de riesgo del 21.20% considerándolo con una confianza Alta y un riesgo Bajo ocasionando un riesgo de auditoría del 0,76% determinándolo como aceptable; según (Fonseca, 2012, pág. 67) el control interno comprende el plan de organización y todos los sistemas establecidos y coordinados por la gerencia de una compañía para asistirle en el logro de los objetivos de asegurar, tanto como sea práctico, el ordenamiento de una conducta eficiente en los negocios, incluyendo la salvaguarda de activos, la confiabilidad de los registros contables, y la oportunidad en la preparación de estados financieros confiables. La responsabilidad en el establecimiento del sistema de control interno es una de las funciones de la gerencia, así como la fijación de políticas que determinen los objetivos que deben ser cumplidos por el sistema para asegurar una ordenada y eficiente conducta en los negocios; seguido por (Toledo, 2010, pág. 80) es el proceso integrado a las operaciones efectuado por la dirección y el resto del personal de una entidad para proporcionar una seguridad razonable al logro de los objetivos.

“La aplicación del modelo COSO I ayuda al Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Palenque a conocer sus posibles riesgos dentro de la misma los cuales puedan ser corregidos a tiempo.”

Mientras que la tesis de grado 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 CANTÓN LA MANA, AÑO 2013, de la autoría (Villacis, 2014) indica en su conclusión que: determina la eficiencia y eficacia 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 conocer la misión institucional, mientras que mi proyecto de investigación concluye que los indicadores de gestión permitieron analizar la eficiencia del área de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Palenque el cual se obtuvo como resultado el 53% del cumplimiento de procedimiento; 68% del cumplimiento de actividades; el 53% del cumplimiento en los niveles de capacitación; el 78% de metas alcanzadas; el 91% de eficiencia; el 67% de excelencia en la referente a la optimización de recursos; según (Maldonado, 2007, pág. 34) el cual expresa que un indicador es un punto en una estadística simple o compuesta que refleja algún rasgo importante en un sistema dentro de un contexto de interpretación y Establece una relación cuantitativa entre dos cantidades que corresponden a un mismo proceso o a procesos diferentes. Por si solos no son relevantes, adquieren importancia cuando se les compara con otros de la misma naturaleza, seguido por (Toapanta, 2010, pág. 66) quien menciona que los indicadores que aquí se incorporan, tradicionalmente son empleados por las organizaciones para apoyar la evaluación cuantitativa de los hallazgos que durante una auditoría se obtienen, y que sirven para determinar las relaciones y tendencias de los hechos, está claro que su adecuada utilización se subordina al correcto conocimiento de su significado y alcance

“La aplicación de los indicadores de gestión ayuda a conocer la eficiencia, eficacia y efectividad del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Palenque a fin de conocer las debilidades primordiales dentro del área establecida.”

CAPÍTULO V
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Una vez aplicado los indicadores de gestión, de eficiencia, eficacia, efectividad y cumplimiento al área del Talento Humanos se concluye lo siguiente:

- La auditoría empleada al Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Palenque permitió analizar las políticas como es Código de trabajo; Código Orgánico de Organización Territorial Autonomía y Descentralización, COOTAD y la Ley orgánica del servicio Público, lo que conlleva al buen funcionamiento del GAD en lo referente a la eficiencia y eficacia del Talento Humano a su cargo.
- El control interno dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Palenque permite evaluar los procedimientos de control en el área de Talento Humano para alcanzar la eficiencia organizacional, dichos componentes fueron: ambiente de control, actividades de control, evaluación de riesgos, información de la comunicación y la supervisión y monitoreo, quedando demostrado que los controles de la organización obtuvieron un nivel de confianza del 78.80% y un nivel de riesgo del 21.20% considerándolo con una confianza Alta y un riesgo Bajo ocasionando un riesgo de auditoría del 0,76% determinándolo como aceptable.
- Los indicadores de gestión permitieron analizar la eficiencia del área de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Palenque el cual se obtuvo como resultado el 53% del cumplimiento de procedimiento; 68% del cumplimiento de actividades; el 53% del cumplimiento en los niveles de capacitación; el 78% de metas alcanzadas; el 91% de eficiencia; el 67% de excelencia en la referente a la optimización de recursos.
- El informe final de Auditoría de Gestión estableció una guía para la toma de decisiones enfocadas a corregir el desempeño de los servidores públicos.

5.2. Recomendaciones

Una vez dadas las conclusiones de acuerdo al área evaluada se dan las recomendaciones siguientes:

- Implantar un sistema eficiente para hacer conocer a los servidores públicos las diferentes políticas que están implantadas en el GAD Municipal para que de esta manera cuando se realice la próxima auditoría tener la certeza de que esta está marchando acorde a los objetivos institucionales.
- Seguir evaluando el sistema de control interno al área de talento humano del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Palenque empresa con el propósito de mejorar los procesos administrativos de acuerdo a los componentes del control interno y que le permita alcanzar la eficiencia del GAD.
- Mejorar la eficiencia del personal de la institución impartiendo capacitaciones al tiempo estipulado, aplicando indicadores de desempeño, y conocer el nivel de conflictos que pueden existir dentro de cada área para tomar medidas correctivas y de esta manera bajar el porcentaje de incumplimiento que se reflejó en la aplicación de los indicadores de eficiencia, eficacia, efectividad, economía y excelencia, del área del talento humano y así esta siga marchando acorde a lo estipulado en los reglamentos internos.
- Aplicar el informe relacionado a la Auditoría de Gestión que permita evaluar y corregir los problemas que se presentan, para así mejorar la eficiencia del área de Talento Humano.

CAPÍTULO VI

BIBLIOGRAFÍA

6.1. Bibliografía

- Brealey R. y Myers S. (2012). Principios de Finanzas Corporativas. Madrid: McGraw Hill.
- Werther, W. (2012). Administración de Recursos Humanos.
- Badillo, M. (2011). Guía de Auditoría de Gestión, accidente de trabajo. Riobamba: ESPOCH-EICA.
- Barranco, F. (2012). Planificación de Recursos Humanos. Capital Humano, 21-32.
- Barros , F. (2010). Auditoría Administrativa. México: McGraw Hill.
- Cabrera. (2010). Relación entre Indicadores, Control e Indicadores de Gestión.
- Canals, A. (2012). La gestión del conocimiento. Barcelona.
- Cansino M., R. (2012). La eficiencia del sector público: Métodos de evaluación y organismos responsables. Instituto de Estudios Fiscales.
- Carrillos, R. (2011). La Auditoría Medioambiental en la Agroindustria Azucarera Cubana. Tesis presentada en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Económicas. Universidad de Camagüey.
- Carucci, F. (2012). Elementos de Gerencia Social. Manual para Gerentes Municipales.
- Castellanos, B. (2010). La planificación del proceso investigativo. Universidad de Matanzas.
- Cobos, M. J. (2012). Auditoría de gestión a los procesos de contabilidad, mantenimiento y control de calidad d ela empresa "MANTOMAIN" CIA. LTDA., dedicada al mantenimiento de aeronaves. Escuela Politécnica del Ejército, 1-5.
- Código de Trabajo. (2015). Registro Oficial Suplemento 167. Obtenido de Inocar: http://www.inocar.mil.ec/web/images/lotaip/2015/literal_a/base_legal/A._Codigo_laboral.pdf
- COOTAD. (2012). Ministerio de Finanzas del Ecuador. Obtenido de <http://www.finanzas.gob.ec/wp->

content/uploads/downloads/2012/09/CODIGO_ORGANIZACION_TERRITORIA
L.pdf

Daedalus, J. (2012). Glosario de gestión del conocimiento. Madrid: Centro de Empresas “La Arboleda”.

Earle, H. (2012). Gestion del Talento Humano. . Colombia: MacGraw Hill.

Estupiñan, R. (2010). Control Interno y Fraudes con base en los ciclos transaccionales análisis de informe COSO I y II,. Bogota: Segunda Edicion .

Fernandez, G. (2012). Talento Directivo. Como medirlo y desarrollarlo. . Madrid: Prentice Hall Financial.

Fincowsk, E. (2011). Organización de Empresas: Análisis, Diseño y Estructura.

Fleitman , J. (2010). Negocios Exitosos. McGraw Hill.

Fonseca, L. (2012). Sistemas de Control Interno Para Organizaciones. Madrid: Deusto.

Fonseca, O. (2011). Sistema de Control Interno para Organizaciones. En F. Oswaldo, Sistema de Control Interno para Organizaciones (pág. 21). Perú: Publicidad y Matiz.

Franklin, E. (2013). Auditoría Administrativa, Evaluación y diagnostico Empresarial. . Mexico: Pearson.

Gaitan, R. (2014). Control Interno y Fraudes. Colombia : ECOE Ediciones.

Guevara , I. (2012). Auditoria de Gestión. Revista Guarismo del Instituto de Desarrollo Profesional del Colegio de Contadores Públicos de Venezuela.

Heredia , J. (2013). Formulación de Indicadores para el control de Gestión.

Hernández, D. (2013). Manual de Auditoría Financiera I. Bogota: Mc Graw Hill Interamericana.

Horngren, C. (2013). Contabilidad. (P. Educación, Ed.) Naucalpan de Juarez, Mexico.

Johnson, M. (2011). La batalla por el talento empresarial. como ganar y atraer a los mejores profesionales. . España: Prentice Hall.

- Knicks, R. y. (2011).
- Kreiker y Kinicki. (2011). La organización y sus componentes.
- Lado, M. (2013). Introduccion a la Auditoria Sociolaboral. Una perspectiva desde los Recursos Humano. (Bubok, Ed.) Barcelona, España.
- Leonard, W. (2011). Auditoria Administrativa. Mexico: Mc Graw Hill Interamericana.
- López, J. (2011). Diccionario Contable, Administrativo, Fiscal, Afiliación Sindical.
- Lopez, J. p. (2010). Diccionario Contable, Administrativo y Fiscal. (t. e. Eco. Ediciones, Ed.) Argentina.
- LOSEP. (2011). Educacion de Calidad. Obtenido de <http://educaciondecalidad.ec/ley-de-servicio-p%C3%BAblilco-losep/reglamento-general-a-la-ley-org%C3%A1nica-del-servicio-p%C3%BAblico.html>
- Maish, J. (2010). El clima organizacional de las empresas. Puebla: Universidad de las américas.
- Maldonado. (2007). Auditoría de Gestión como herramienta para evaluar los procesos administrativos, financieros y operativos de las empresas industriales grandes. Escuela Superior Politecnica del Litoral , Auditoría y Control de Gestión, Guayaquil.
- Maldonado, M. (2012). Auditoria de Gestión. Quito.
- Maldonado, M. (2013). Auditoría de Gestión . Mexico: Independiente .
- Mantilla, S. (2012). Auditoría del Control Interno. Quito: Ediciones PET.
- Marín, A. (2011). Organización para la Empresa. Barcelona - España: Deusto.
- Meigs, W. (2010). Principios de Auditoria. México : Diana.
- Michael, E. (2011). La guerra por el Talento. Principios para atraer, desarrollar y retener a gerentes altamente talentosos. . Bogota: Editorial Norma.
- Mokate, K. (2009). Eficacia, Eficiencia, Equidad y Sostenibilidad.
- Montaner, R. (2011). Dirigir con las Nuevas Tecnologías. España: Gestión.

- Mora, E. (2010). Auditoría y Control de Gestión. Madrid: Ecobock.
- Mujica, M. (2012). Nuevas Estrategias para Gerenciar. UNESR, 61-76.
- Muñoz, C. (2012). Auditoria en sistemas computacionales. (P. Educación, Ed.)
- Parraga, 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
- Philippe, L. (2011). Definición de Gestión. Eco. Ediciones.
- Philippe, Lorino. (2011). Definición de Gestión-abono del puesto de trabajo. Eco. Ediciones.
- Puruncajas, M. (2009). AUDITORÍA ADMINISTRATIVA DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS DE LA EMPRESA LABORATORIOS BIOGENET S.A. UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL, CONTABILIDAD Y AUDITORIA, Quito.
- Rincón, B. (2010). Los indicadores de Gestión Organizacional. Una Guía para su definición.
- Rivera, A. (2010). Auditoría Administrativa Del Área De Recursos Humanos De La Empresa Laboratorios Biogenet S.A. Universidad Tecnológica Equinoccial, Contabilidad y Auditoría. Quito: Tesis de Grado.
- Röpke, W. (2011). Una vida por el humanismo económico (XXXVI ed.).
- Rusenar, R. (2011). Manual de auditoría interna y operativa. Buenos Aires: Cangallo.
- Salgueiro, A. (2010). Indicadores de Gestión y Cuadro de Mando, accidente de trabajo. Madrid: Díaz de Santos.
- Sandhusen L. , R. (2011). Marketing. Continental.
- Santillana, R. (2010). Conoce las auditorías. Thompson.
- Stanton W., Etzel M. y Bruce. (2011). Fundamentos de Marketing. McGraw Hill.
- Stoner James, Freeman, Edward R. (2011). Administración. México: Prentice Hall.
- Téllez Trejo , B. (2010). Auditoria un Enfoque práctico. México: Cengage Learning.

- Thompson A. y Strickland A. (2010). Administración Estratégica Conceptos y Casos. McGraw Hill.
- Toapanta, M. (2010). Diseño de implementacion de indicadores de Gestión bajo la metodología del Cuadro de Mando Integral para la Direccion Administrativa y Financiera de una institucion del sector publico. Escuela Superior Politecnica del Litoral , Ingeniería en Auditoría y Control de Gestión. Guayaquil: Tesis de grado.
- Toledo, L. (2010). Control Interno Normas y procedimientos. Cuba.
- Valda, Idalberto. (2011). Administración, Proceso Administrativo. . México: McGraw - Hill Interamericana.
- Williams, L. (2011). Auditoría Administrativa: Evaluación de los Métodos y Eficiencia administrativa. México : Diana.
- Wittington, P. (2010). Principios de Auditoría. Mexico: Mc Graw Hill.
- Zerille, A. (2012). Valoración del Personal. DEUSTO.

CAPÍTULO VII

ANEXOS

Anexo 1. Encuesta a los empleados del GAD Municipal de Palenque



UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
CARRERA DE INGENIERÍA EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA-C.P.A

1. ¿Identifique su género?

Femenino ☐
Masculino ☐

2. ¿Tiene la empresa un organigrama organizacional?

Si ☐
No ☐

3. ¿Cuál es su nivel de educación?

Primaria ☐
Bachiller ☐
Universitario ☐

4. ¿Conoce profundamente la misión, visión y objetivos que posee el GAD municipal?

Si ☐
No ☐

5. ¿Se ofrecen programas de capacitación para desarrollar sus actividades diarias?

Si ☐
No ☐

6. ¿El gobierno autónomo descentralizado municipal evalúa constantemente el desempeño en sus funciones diarias?

Si ☐

No ☐

7. ¿Su remuneración se cancela a tiempo?

Si ☐

No ☐

8. ¿La institución hace un intento por mantener un clima laboral aceptable?

Si ☐

No ☐

9. ¿Ud. está satisfecho con el puesto de trabajo asignado dentro de la institución?

Si ☐

No ☐

10. ¿Se cumplen a cabalidad los reglamentos establecidos por el gobierno para la contratación del personal?

Si ☐

No ☐

11. ¿Cree Ud. que el personal con el que cuenta la institución es suficiente para la cantidad de trabajo diario?

Si ☐

No ☐

Anexo 2. Solicitud para desarrollar el trabajo

Palenque, 27 de Enero del 2015

Ingeniero
Alberto Ullon Llor
ALCALDE DEL GADM DEL CANTON PALENQUE
Ciudad

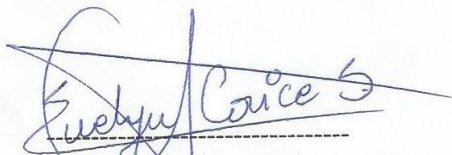
De mi consideración

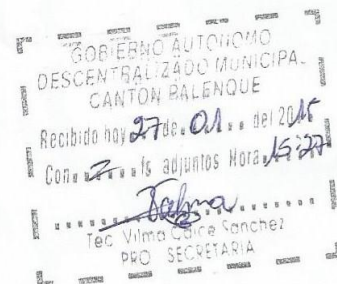
Por medio de la presente reciba un cordial saludo, aprovecho la oportunidad para dirigirme a usted y desearle éxitos en sus delicadas funciones.

La misiva tiene como finalidad comunicarle que en vista que voy a realizar mi tesis bajo el tema **"AUDITORIA DE GESTIÓN Y SU RELACIÓN CON LA EFICIENCIA DEL TALENTO HUMANO"** he considerado realizarla en la institución que usted dignamente preside, por lo que solicito se me facilite toda la información requerida.

En espera de tener una respuesta favorable a lo solicitado, quedo de usted muy agradecida.

Atentamente,


Evelyn Caice Sánchez
C.C. N°.- 120576283-2
FONO: 0982292445



Anexo 3. Aceptación del GAD Municipal de Palenque



ALCALDÍA

Palenque febrero 06, 2015
Oficio N° 094E-GADMCP-AM-AUL-2015

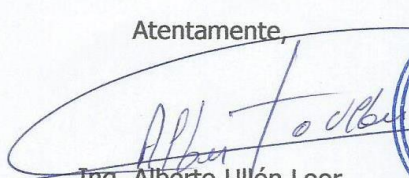
Señorita
Evelyn Caice Sánchez
ESTUDIANTE DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE QUEVEDO
Quevedo

De mi consideración:

Agradeciendo la confianza depositada en la institución que represento; cumpla en llevar a su conocimiento que autorizo para que realice su tesis con el tema: **"AUDITORÍA DE GESTIÓN Y SU RELACIÓN CON LA EFICIENCIA DEL TALENTO HUMANO"** durante el tiempo que estime conveniente.

Con los sentimientos de mi consideración y estima, me es grato suscribirme de usted.

Atentamente,


Ing. Alberto Ullón Loor
ALCALDE DEL CANTÓN



Anexo 4. Informe del Urkund



UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO
Facultad de Ciencias Empresariales
INGENIERIA EN CONTABILIDAD Y AUDITORIA



MEMORANDONº 01

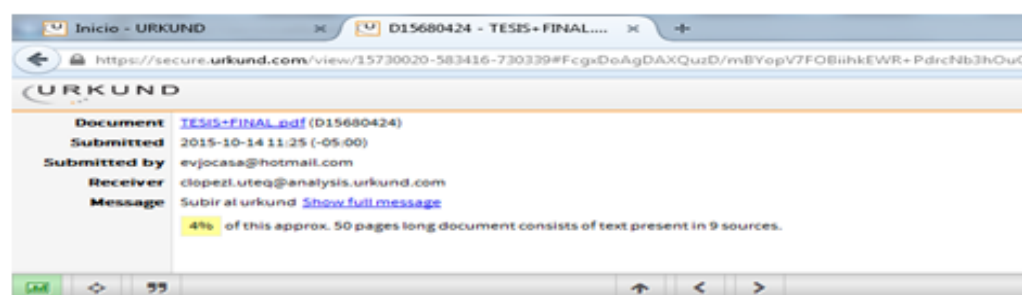
Para: Lic. Edgar Pastrano Quintana, M.Sc

De: Lic. Luisa Carlina López Lucas, M.Sc.

Asunto: Informe de Dirección de Proyecto de Investigación en la Unidad de Titulación Especial

Fecha: 18 de octubre de 2015

Adjunto sírvase encontrar el documento final del Proyecto de Investigación titulado “AUDITORIA DE GESTION Y SU RELACION CON LA EFICIENCIA DEL AREA DE TALENTO HUMANO DEL GAD MUNICIPAL, DEL CANTON PALENQUE, AÑO 2013”, elaborado por la señorita CAICE SÁNCHEZ EVELYN JOHANNA, previo a la obtención del título de INGENIERIA EN CONTABILIDAD Y AUDITORIA, que fue revisado bajo mi dirección según lo asignado en la Resolución Segunda de la sesión ordinaria del viernes, 26 de junio del 2015 el mismo que cumple con los componentes que exige el Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo e incluye el informe de URKUND; el cual avala los niveles de originalidad en 100% y de similitud 4% del trabajo investigativo.



Válido este documento, agradeceré que la comisión de investigación que usted preside continúe con los trámites pertinentes, de acuerdo a lo que establece el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo.

Por su atención, expreso mis agradecimientos.

Cordialmente

Lic. Carlina López Lucas, M.Sc.
DIRECTORA TESIS FCE-UTEQ

Adjunto Proyecto de Investigación

Anexo 5. Fotos del trabajo de campo y visitas a las instalaciones



