



ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DE CHIMBORAZO

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

UNIDAD DE EDUCACIÓN A DISTANCIA

LICENCIATURA EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

CONTADOR PÚBLICO AUTORIZADO

TESIS DE GRADO

Previo a la obtención del título de:

LICENCIADAS EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

CONTADOR PÚBLICO AUTORIZADO

**“AUDITORÍA DE GESTIÓN AL TALENTO HUMANO DEL
GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL
FRANCISCO DE ORELLANA PERÍODO 2011”**

SLENDY GABRIELA ÁLVAREZ BENALCÁZAR

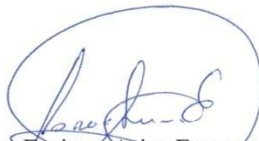
FANNY LORENA CRUZ MORALES

ORELLANA – ECUADOR

2014

CERTIFICACIÓN DEL TRIBUNAL

Certificamos que el presente trabajo de investigación, previo a la obtención del título de Licenciadas en Contabilidad y Auditoría C.P.A., ha sido desarrollado por las Sras. Slendy Gabriela Álvarez Benalcázar y Fanny Lorena Cruz Morales, ha cumplido con las normas de investigación científica y una vez analizado su contenido, se autoriza su presentación.



Ing. Jorge Enrique Arias Esparza MgCA

DIRECTOR DE TESIS



Dr. Alberto Patricio Robalino

MIEMBRO DEL TRIBUNAL

CERTIFICADO DE RESPONSABILIDAD

Nosotras, Slendy Gabriela Álvarez Benalcázar y Fanny Lorena Cruz Morales, estudiantes de la Extensión Norte Amazónica de Contabilidad y Auditoría de la Facultad de Administración de Empresas, declaramos que la tesis que presentamos es auténtica y original. Somos responsables de las ideas expuestas y los derechos de autoría corresponden a la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo.

SLENDY GABRIELA ÁLVAREZ BENALCÁZAR

FANNY LORENA CRUZ MORALES

DEDICATORIA

Este trabajo de investigación dedico a todas aquellas personas que hicieron que cumpla una meta más en mi vida profesional, especialmente a Dios por ser mi guía y protector, a mis hijos Kamila y Sebastián, por ser mi mayor motivación para llegar hacer un ejemplo para ellos.

A mi esposo Jorge Eduardo Véjar C. por la paciencia y comprensión, por sacrificar su tiempo para que yo pudiera cumplir con el mío.

A mis padres Homero Álvarez G. y Cecilia Benalcázar S., a mis hermanos Rubens y Luis Homero y mis adorados sobrinos Ana Paula, Zahir, Ián, Jhostyn y Marie-Kathie por ser siempre incondicionales, por todo el cariño, el amor, por inspirarme y hacer todo en la vida para que pudiera lograr mis sueños y cumplir mis metas, a ustedes por siempre mi corazón y por estar a mi lado, esta tesis se las dedico.

Slendy Gabriela Álvarez Benalcázar

Esta Tesis la dedico a Dios quién supo guiarme por el buen camino, darme fuerzas para seguir adelante y no desmayar, por darme sabiduría para enfrentar las adversidades.

A mi familia quienes por ellos soy lo que soy.

Para mis padres por su apoyo, consejos, comprensión, amor, ayuda en los momentos difíciles, dados todo lo que soy como persona.

A mi esposo e hijos quienes son mi fortaleza, acompañándome en mis triunfos y fracasos, siempre con palabras de aliento para no desmayar y seguir siempre adelante.

A mis hermanos por estar siempre presentes, acompañándome.

A mis sobrinos quien ha sido y serán mi motivación, inspiración y felicidad.

Fanny Lorena Cruz Morales

AGRADECIMIENTO

La presente tesis es un esfuerzo en el cual participaron varias personas que a lo largo de nuestra carrera hicieron posible cumplir con nuestro objetivo:

Agradecemos a:

La EXTENSIÓN NORTE AMAZÓNICA DE LA ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DE CHIMBORAZO por brindarnos la oportunidad de estudiar en tan prestigiosa institución y por formarnos para ser unas profesionales, al Director Lcdo. Wilvo Vásquez P., por todo el apoyo brindado.

A nuestro director de tesis, Ing. Jorge Arias E. por su esfuerzo y dedicación, quien con sus conocimientos, su experiencia, su paciencia y su motivación ha logrado en nosotras que podamos terminar nuestros estudios con éxito.

Al Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana y a su máxima autoridad, Abogada Anita Rivas P., por brindarnos la apertura para realizar este trabajo investigativo en tan noble institución.

A nuestras amigas y compañeras Flora De la Vega, Eulalia Cedeño y Patricia Valenzuela que siempre estuvieron apoyándonos y brindándonos su amistad, en estos años de estudio conviviendo dentro y fuera de las aulas.

A toda nuestra familia por el apoyo incondicional, para poder lograr ser unas profesionales.


Gracias a todos,

Slendy Gabriela Álvarez Benalcázar

Fanny Lorena Cruz Morales

RESUMEN

El presente trabajo plantea el desarrollo de una Auditoría de Gestión al Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana, periodo Enero-Diciembre 2011, a través del cual se emiten conclusiones y recomendaciones concretas y razonables que permiten apuntar al adecuado desarrollo de actividades, contribuyendo a evaluar el desempeño de las funciones de dicha entidad. La investigación parte de un diagnóstico situacional con el objeto de detectar las áreas y aspectos críticos para de esta manera contrarrestar y disminuir su impacto, evaluación de los procesos mediante la evaluación de los sistemas de control interno, evaluación de los procedimientos y requisitos para el ingreso del personal a la entidad, aplicación de indicadores de gestión y técnicas de Auditoría adecuadas que permiten la recolección de evidencia, suficiente de esta manera determinamos hallazgos, los mismos que se detallan en un informe final de Auditoría que pretenden ayudara las autoridades de la municipalidad a tomar las decisiones y acciones correctivas y acertadas y oportunas en la gestión del personal. La Auditoría de Gestión al Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana, se ha desarrollado en base a la información proporcionada y recolectada en la institución, amas de la observación directa, material bibliográfico y virtual que amplió este estudio. La aplicación de la Auditoría constituirá en una herramienta de suma importancia que servirá de apoyo a la gestión de la administración institucional, autoridades, jefes departamentales y servidores, que permita mejorar y brindar un servicio de calidad a los clientes y la ciudadanía en general, por lo que se recomienda aplicar inmediatamente. Las autoridades municipales deberán analizar las conclusiones y recomendaciones detalladas en el informe final de auditoría, las mismas que están enfocadas a corregir el desempeño de los servidores que forman el recurso más importante para el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana.



Ing. Jorge Arias Esparza

SUMMARY

This work presents the development of a management audit to the human talent of the Municipal Decentralized Autonomous Government Francisco de Orellana period January – December 2011, through which specific and reasonable recommendations are issued which allow to point to the appropriate development of activities, helping to assess the performance of the functions of the entity. The research is based on a situational analysis with the aim to identify the areas and critical aspects for thus counteract and reduce the impact, evaluation of the processes and requirements for the admission of the personnel to the entity, application of management indicators and appropriate audit techniques that allow the collection of sufficient evidence, in this way we determine findings, which are detailed in a final audit report that will help to the authorities of the municipality to take decisions and successful and timely corrective actions in the management of personnel. The management audit to the human talent of the Municipal Decentralized Autonomous Government Francisco de Orellana, has been developed on the basis of the information provided and collected in the institution, added to the direct observation, bibliographic and virtual material that expanded this study. The application of the audit will become in a tool of great importance that will support to the management of institutional administration, authorities, departmental heads and servers which allows improving and providing a quality service to the clients and the public in general, so it is recommended to use it immediately. The municipal authorities should analyze the detailed conclusions and recommendations in the final audit report, which are focused to correct the performance of servers that are the most important resource for the Municipal Decentralized Autonomous Government Francisco de Orellana.



ÍNDICE GENERAL

Certificación del tribunal	I
Certificado de responsabilidad.....	II
Dedicatoria.....	III
Agradecimiento.....	IV
Resumen.....	V
Summary	VI
Introducción	1
Capítulo I	3
1. El problema	3
1.1 Planteamiento del problema	3
1.1.1 Formulación del problema	4
1.1.2 Delimitación del problema	4
1.2 Justificación.....	4
1.3 Objetivos	5
1.3.1 Objetivo general	5
1.3.1 Objetivos específicos	5
Capítulo II.....	6
2. Marco teórico	6
2.1 Antecedentes investigativos.....	6
2.1.1 Antecedentes históricos.....	6
2.2 Fundamentación teórica	7
2.2.1 Definición de auditoría.....	7
2.2.2 Definición de auditoría de gestión	8
2.2.3 Objetivos de la auditoría de gestión	8
2.2.4 Control de la gestión:	9
2.2.5 Etapas de la auditoría de gestión	10
2.2.6 Parámetros e indicadores de gestión	13
2.2.7 Clasificación de los indicadores de gestión	14
2.2.8 Control interno	15
2.2.9 Definición del sistema de control interno	15
2.2.10 Componentes del control interno	16
2.2.11 Contenido y clases de papeles de trabajo	19

2.2.12	Referencias y marcas de los papeles de trabajo	19
2.2.13	El riesgo en auditoría	20
2.2.14	Composición del riesgo de auditoría.....	20
2.2.15	Normas de auditoría de generalmente aceptadas (NAGAs)	21
2.3	Hipótesis.....	24
2.3.1	Hipótesis general.....	24
2.3.2	Hipótesis específicas.....	24
2.4	Variables	25
2.4.1	Variable independiente.....	25
2.4.2	Variable dependiente.....	25
Capítulo III.....		26
3.	Marco metodológico	26
3.1	Modalidad de la investigación	26
3.2	Tipos de investigación.....	26
3.3	Población y muestra	27
3.4	Métodos técnicas e instrumentos	27
3.4.1	Métodos de investigación.....	27
3.4.2	Técnicas e instrumentos	27
3.5	Resultados	28
3.6	Verificación de hipótesis.....	48
Capítulo IV		50
4.	Marco propositivo	50
4.1	“Auditoría de gestión al talento humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana periodo 2011”.....	50
4.2.	Contenido de la propuesta.....	50
	Archivo permanente.....	51
	Información general.....	53
	Hoja de marcas.....	58
	Índice de referencias	59
	Programa de auditoría.....	60
	Archivo corriente	63
	Fase I.....	65
	Carta de presentación.....	65

Memorando de planificación	66
Entrevista al jefe del departamento de talento humano	69
Fase II	71
Evaluación del sistema de control interno	71
Hoja de hallazgos.....	98
Fase III.....	102
Revisión de la estructura orgánica	102
Indicadores de gestión:	103
Fase IV	105
Carta de presentación.....	105
Informe de auditoría de gestión	106
Conclusiones y recomendaciones	114
Bibliografía	116
Fuentes informáticas	117

ÍNDICE DE GRÁFICOS

No.	TÍTULO	PÁG.
1.	Proceso de la auditoría de gestión.....	13
2.	Tabulación porcentual pregunta 1.....	29
3.	Tabulación porcentual pregunta 2.....	30
4.	Tabulación porcentual pregunta 3.....	31
5.	Tabulación porcentual pregunta 4.....	32
6.	Tabulación porcentual pregunta 5.....	33
7.	Tabulación porcentual pregunta 6.....	34
8.	Tabulación porcentual pregunta 7.....	35
9.	Tabulación porcentual pregunta 8.....	36
10.	Tabulación porcentual pregunta 9.....	37
11.	Tabulación porcentual pregunta 10.....	38
12.	Tabulación porcentual pregunta 11.....	39
13.	Tabulación porcentual pregunta 12.....	40
14.	Tabulación porcentual pregunta 13.....	41
15.	Tabulación porcentual pregunta 14.....	42
16.	Tabulación porcentual pregunta 15.....	43
17.	Tabulación porcentual pregunta 16.....	44
18.	Tabulación porcentual pregunta 17.....	45
19.	Tabulación porcentual pregunta 18.....	46
20.	Tabulación porcentual pregunta 19.....	47
21.	Tabulación porcentual pregunta 20.....	48
22.	Verificación de hipótesis	49
23.	Estructura organizacional:	56
24.	Edificio del GADMFO	57

ÍNDICE DE CUADROS

No.	TÍTULO	PÁG.
1.	Resultado del cuestionario de verificación de hipótesis	48

INTRODUCCIÓN

En nuestro país donde se está viviendo una serie de cambios y transformaciones en el campo legal con la vigencia de un nuevo marco legal y la asignación de nuevas competencias a los diferentes componentes del estado, se ha creado la necesidad de integrar metodologías y conceptos en todos los niveles administrativos, financieros y operativos donde el Talento Humano desarrolla sus actividades con el fin de ser competitivos y responder a las nuevas exigencias operativas del sector público.

Basado en métodos y procedimientos de coordinación de tal forma que funcionen coordinadamente con fluidez, seguridad, responsabilidad y con una comunicación oportuna, que garanticen el logro de los objetivos para lo cual fueron creados los Gobiernos Municipales que es el brindar un servicio que satisfaga las necesidades básicas de la colectividad.

De la auditoría realizada al Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana se orienta hacia la aplicación de los conocimientos teóricos-prácticos adquiridos; por lo que la medición del desempeño del talento humano resulta de gran importancia la realización de la presente Auditoría de Gestión a fin de contribuir al mejoramiento de los procesos administrativos, financieros y operativos del Talento Humano que permitan incorporar mejor los factores de eficiencia, efectividad y economía.

El presente trabajo de investigación contiene: el primer capítulo el planteamiento, formulación, delimitación, justificación del problema, objetivo general y específicos planteados para ser alcanzados en el transcurso del examen.

En el segundo capítulo se compone del marco teórico la cual implica los antecedentes investigativos, fundamentación teórica, ideas a defender y las variables de estudio.

El tercer capítulo contiene el marco metodológico en la cual se determina la modalidad, tipos de investigación, población y muestra, métodos, técnicas de investigación, cuyo análisis ha permitido fortalecer las ideas a defender en el trabajo.

El cuarto capítulo trata el desarrollo de la auditoría de gestión en base a las fases que son: conocimiento, familiarización y revisión de la legislación del Gobierno Municipal; evaluación del control interno, determinar hallazgos basados en la aplicación los diferentes indicadores, redacción de informe y comunicación de resultados y la propuesta de una matriz de monitoreo de recomendaciones planteadas.

CAPÍTULO I

1. EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana, necesita evaluar la calidad de gestión del Talento Humano porque de ellos depende el éxito o el fracaso en los procesos, considerando como base fundamental satisfacer de manera oportuna las necesidades de la colectividad, en la cual existe un problema en la insatisfacción por parte de los usuarios de los diferentes servicios lo que conlleva a la inconformidad del servicio, sin embargo de un análisis al control interno se pudo identificar las debilidades, que este dispone, más aun al considerar que sí existe manuales y procedimientos para que éstos se cumplan para mejorar su operatividad.

La falta de compromiso del talento humano con el Gobierno Municipal de Francisco de Orellana, ha ocasionado que no se cumplan los objetivos institucionales, así registrándose debilidades que deberían ser atendidas inmediatamente, pese a la indiscriminada contratación de empleados y trabajadores debido al crecimiento poblacional de la ciudad, sin que existan procedimientos para el reclutamiento y selección, capacitación, valoración de puestos, política remunerativa y valoración del desempeño.

En el subsistema de administración del Talento Humano ¿cuál es el papel que está desempeñando y cuál es su aporte para apuntalar las mejoras para la administración si existen estas falencias?; por lo que es imprescindible que se determine las falencias mediante la aplicación de un examen a la gestión del Talento Humano para que el concejo, la alcaldía y la dirección departamental puedan adoptar los correctivos de manera oportuna e implementar un plan de mejoras, lo que garantice la mejor utilización de los recursos.

Además el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana no ha sido sujeto a una auditoría de gestión en ninguno de sus periodos de su funcionamiento,

por la cual no se ha identificado los problemas más reales, pero se considera que una mala gestión existente no les permite cumplir los objetivos propuesto en la institución.

1.1.1 Formulación del problema

¿Cómo la Auditoría de Gestión al Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana del período 2011, incidirá en mejorar su eficiencia y desempeño en su gestión?

1.1.2 Delimitación del problema

La presente investigación está orientada a realizar una auditoría de gestión al Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana período 2011.

1.2 JUSTIFICACIÓN

El trabajo realizado busca, mediante la aplicación de los conocimientos teóricos prácticos que recibidos nuestra durante nuestra formación académica en la Extensión Norte Amazónica de la ESPOCH, nos permitirá evaluar el desempeño del talento humano y el uso adecuado de los recursos materiales y económicos que les permitirá a la institución una mejora continua, para lograr y mantener una eficiente gestión, previo al diagnóstico que de margen para tomar decisiones de ser pertinentes, y apliquen las acciones que procurará contrarrestar las debilidades.

Además no se ha realizado anteriormente un examen a la gestión del departamento de Talento Humano del Gobierno Municipal, por tanto se considera que la ejecución del trabajo investigativo es viable ya que se contará con la colaboración del jefe de la Unidad de Talento Humano y su personal que labora dentro de la unidad que proporcionará la información necesaria para la realización de la auditoría, además se cuenta con la fundamentación teórica necesaria sobre la auditoría de gestión que permitirá una mejor orientación a la investigación, también se contará con asesoramiento del director y miembro de tesis; para de esta manera cumplir con los

requisitos para nuestra graduación como Licenciadas en Contabilidad y Auditoría C.P.A.

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 Objetivo general

Realizar una auditoría de gestión al Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana, periodo 2011, y su incidencia en el mejoramiento de los niveles de eficiencia, eficacia y economía en el desempeño de sus responsabilidades.

1.3.2 Objetivos específicos

- 1) Familiarizarse con el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana, desarrollar programas y procedimientos para la auditoría de gestión que permita determinar aquellas desviaciones que impiden la buena gestión institucional.
- 2) Diagnosticar el control interno y el cumplimiento de los objetivos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana.
- 3) Preparar el informe de Auditoría de Gestión con las conclusiones y recomendaciones del examen, que deberán ser aplicadas en un futuro.

CAPÍTULO II

2. MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

2.1.1 Antecedentes históricos

En el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana, no se han efectuado investigaciones o exámenes referentes a Auditoría de Gestión al Talento Humano; sin embargo existen temas similares en cuanto a la auditoría de gestión para entidades públicas que pueden servir de base para el desarrollo del presente tema. A continuación se detalla un breve listado de trabajos similares presentados en los últimos años por alumnos de la facultad:

- 1. TEMA:** “AUDITORÍA DE GESTIÓN AL DEPARTAMENTO DE CONTABILIDAD MUNICIPAL DE PENIPE CORRESPONDIENTE AL PERIODO ENERO A DICIEMBRE DEL 2010 A FIN DE ALCANZAR LA EFICIENCIA OPERATIVA”

AUTOR(ES): VERONICA PAULINA CHÁVEZ CARDENAS Y JÉSSICA PATRICIA PILCO AMANTA

AÑO: 2011

CONCLUSIÓN: Desde su creación hasta su actualidad el Gobierno Municipal de Penipe no ha sido objeto de una auditoría de gestión, evitando que los procesos sean desarrollados de manera eficaz y eficiente. El gobierno municipal no cuenta con indicadores de gestión que permitan evaluar si se está utilizando de manera eficiente y eficaz los recursos recibidos por el gobierno.

En el Gobierno Municipal no se analiza los conocimientos y las habilidades para la selección del personal idóneo para cada puesto de trabajo; ocasionando que

las actividades que se realicen dentro y fuera de la entidad no se desarrollen de la mejor manera.¹

- 2. TEMA:** “AUDITORÍA DE GESTIÓN AL TALENTO HUMANO DEL DEPARTAMENTO DE PROYECTOS DEL ILUSTRE MUNICIPIO DE RIOBAMBA PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO, PERIODO ENERO-DICIEMBRE DEL 2010”

AUTOR(ES): MARÍA LORENA AULLA HUARACA Y JIMENA ALEXANDRA TUMAILLI ALBAN

AÑO: 2011

CONCLUSIÓN: Una auditoría no solo está basada en los aspectos negativos que se pueda encontrar en transcurso de su trabajo, sino también de emitir una opinión sobre el buen manejo de la entidad resultado de la aplicación y cumplimiento de sus procedimientos efectivos. El personal en su totalidad no posee el perfil adecuado para desempeñar las funciones del cargo que se encuentren ocupando en el departamento. Los conocimientos del personal no están actualizados, debido a que la capacitación no se ha tomado como un punto indispensable para el desarrollo del departamento.²

2.2 FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

2.2.1 Definición de auditoría

Según (DE LA PEÑA GUTIÉRREZ S, Alberto. (2009): “El término auditoría es sinónimo de examinar, verificar, investigar, consultar, revisar, comprobar y obtener evidencias sobre informaciones registros, procesos, etc. Hoy en día, la palabra auditoría

¹ AULLA HUARACA María y TUMAILLI ALBÁN Jimena, (2011) Tesis de Auditoría de Gestión al Talento Humano del departamento de proyectos del Ilustre Municipio de Riobamba para evaluar el desempeño, periodo enero-diciembre 2010, Biblioteca FADE, Riobamba, Pág. 87.

² CHAVEZ CARDENAS Verónica y PILCO AMANTA Jéssica, (2011) Tesis de Auditoría de Gestión al Departamento de Contabilidad del Gobierno Municipal de Penipe correspondiente al período enero a diciembre del 2010 a fin de alcanzar la eficiencia operativa, Biblioteca FADE, Riobamba, Pág. 147.

se encuentra relacionada con diversos procesos de revisión o verificación que, aunque todos ellos tienen en común el estar de una u otra forma vinculados a la empresa, pues diferenciarse en función de su finalidad económica inmediata”.

La auditoría es un examen especializado que se realiza a una entidad pública o privada, con el objetivo de emitir una opinión respecto al comportamiento global de entidad.

2.2.2 Definición de auditoría de gestión

BLANCO LUNA, Yanel. (2012). *Auditoría Integral Normas y Procedimientos*: “La auditoría de gestión es el examen que se efectúa a una entidad por un profesional externo e independiente, con el propósito de evaluar la eficacia de la gestión en relación con los objetivos generales; 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.”

La auditoría de gestión es considerada como un examen a las actividades administrativas y operativas, para evaluar el desempeño en cumplimiento de los objetivos de la entidad y el uso de los recursos.

2.2.3 Objetivos de la auditoría de gestión

“Dentro del campo de acción de la auditoría de gestión se pueden señalar como objetivos principales:

- ✓ Determinar lo adecuado de la organización de la entidad.
- ✓ Verificar la existencia de objetivos y planes coherentes y realistas.
- ✓ Vigilar la existencia de políticas adecuadas y el cumplimiento de las mismas.
- ✓ Comprobar la confiabilidad de la información y de los controles establecidos.
- ✓ Verificar la existencia de métodos o procedimientos adecuados de operación y la eficiencia de los mismos.
- ✓ Comprobar la utilización adecuada de los recursos.”

2.2.4 Control de la Gestión:

“Entre los motivos que dan lugar a una auditoría de gestión está la necesidad de controlar la gestión de la empresa en sus diferentes niveles. En este caso, se persigue el objetivo de establecer un control de eficacia, eficiencia y economía. De ahí que también se denomine auditoría CINCO E.

La **eficacia** de una organización se mide por el grado de cumplimiento de los objetivos contenidos en los programas de actuación de la misma, es decir, comparando los resultados realmente obtenidos con los resultados previstos y, por tanto, existe eficacia cuando una determinada actividad o servicio obtiene los resultados esperados, independientemente de los recursos que hayan sido utilizados para ello, por tanto se trata de la comparación de unos outputs con otros outputs.

“La evaluación de la eficacia requiere siempre la existencia de objetivos claros, concretos y definidos, pudiéndose realizar la medición del nivel de eficacia sobre los hechos y sobre los resultados. Esta evaluación nos permite:

- a) Conocer si los programas complementados han conseguido los fines propuestos.
- b) Suministrar bases empíricas para la evaluación de futuros programas.
- c) Descubrir la posible existencia de soluciones alternativas con mayor eficacia.
- d) Fomentar el establecimiento por parte de la alta dirección de la empresa de sus propios controles internos de gestión.

La **eficiencia** se mide por la relación entre los bienes adquiridos o producidos o los servicios prestados por un lado (outputs) y los recursos utilizados por otro (inputs), es decir, se mide por la comparación de unos inputs con unos outputs. La evaluación de los niveles de eficiencia requiere la existencia de una determinada información y de una organización suficientemente preparada. Para valorar tanto los inputs como los outputs, éstos deben estar claramente definidos y nos permite conocer:

- a) El rendimiento del servicio prestado o del bien adquirido o vendido, en relación con su coste.
- b) La comparación de dicho rendimiento con una norma establecida previamente.

- c) Las recomendaciones para mejorar los rendimientos estudiados, y en su caso, las críticas de los obtenidos.

La **economía** mide las condiciones en que una determinada empresa adquiere los recursos financieros, humanos y materiales. Para que una operación sea económica, la adquisición de recursos debe hacerse en tiempo oportuno y a un coste lo más bajo posible, en cantidad apropiada y en calidad aceptable, la economía se produce cuando se adquieren los recursos apropiados al más bajo coste posible, por tanto se trata de comparar unos inputs con otros inputs, teniendo en cuenta los factores de calidad, cantidad y precio.”

Los conceptos de eficacia, eficiencia y economía dan lugar a medir el nivel de cumplimiento de los objetivos, la relación entre el uso del recurso y el bien producido, y la adquisición de un recurso a menor costo posible y en el tiempo oportuno.

La **ética** mide los niveles de principios y políticas bajo las cuales se desenvuelve la empresa y todo el talento humano existente; a fin de minimizar el grado de corrupción y exista un buen comportamiento.

La **ecología** se mide los niveles contaminación e impacto ambiental que tiene la empresa y sobre todo la responsabilidad con el medio ambiente al aplicar políticas bajo las cuales se desenvuelve la empresa frente al cuidado del planeta.

2.2.5 Etapas de la Auditoría de Gestión

MALDONADO E. Milton (2011). Auditoría de Gestión: Quito, 4a Ed. Pág. 45

“Para su organización y desarrollo la auditoría de gestión comprende cinco etapas generales:

1. Familiarización y revisión de legislación y normatividad.

“Prácticamente el concepto de familiarización sería para los auditores externos, ya que los internos tienen un cabal conocimiento de la entidad. El recorrido de las instalaciones y el conocimiento de las actividades principales (sustantivas) de

la entidad son importantes para los auditores de la ISA (Institución Superior de Auditoría).

La actualización de los archivos de la auditoría interna, básicamente el archivo o legajo permanente es básico y a veces no es parte de esta fase cuando la unidad tiene la costumbre de ir actualizando sus archivos en versión digital.

La revisión de la legislación y normatividad de la entidad es muy breve y no debe tomar más de dos días, por parte del auditor jefe de equipo, quien debe actuar solo en esta fase de la auditoría o apoyando por una auxiliar por caso de que la documentación sea muy voluminosa. Por el hecho de que cada fase de la auditoría de gestión requiere un programa, es recomendable un breve programa. En el caso de auditores externos, la visita a instalaciones requiere programar entrevistas con los principales ejecutivos.”

2. Evaluación del sistema de control interno

“Para este informe se enfoca el Control Interno desde cinco componentes

- Entorno de control
- Evaluación de riesgos
- Actividades de control
- Información y comunicación
- Supervisión y monitoreo

Este gran documento ha sido el inicio para un estudio muy profesional y a fondo de la problemática del control interno a fin de fortalecerlo en la empresa y el gobierno para evaluarlo y mejorar las **CINCO E** de auditoría de gestión.

Por lo que se amplió enfoque del COSO el mismo que concibe ocho elementos o componentes con sus respectivos sub-componentes.”

3. Desarrollo de hallazgos o examen profundo de áreas críticas

“Esta es la fase más extensa de la auditoría de gestión donde se integran los especialistas y se conforma el equipo multidisciplinario. Lo expuesto no descarta

que podría estar en la evaluación del control interno cuando son áreas muy especializadas así como debe colaborar en la redacción del informe. Cuando hay muchas áreas críticas hay que imaginar que estas pasan por un embudo y serán examinadas las más críticas.

El concepto de “hallazgo de auditoría” implica que esta tenga cuatro atributos.

Condición: Lo que sucede o se da en realidad dentro de la entidad

Criterio: Parámetro de comparación por ser la situación ideal, el estándar, la norma, el principio administrativo apropiado o conveniente.

Causa: Motivo, razón por el que se dio la desviación o se produjo el área crítica.

Efecto: Daño, desperdicio, pérdida.

Recuerde que estos cuatro atributos constituyen los comentarios del informe.”

4. Comunicación de resultados e informe de auditoría

“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, deberá considerarse, lo siguiente:

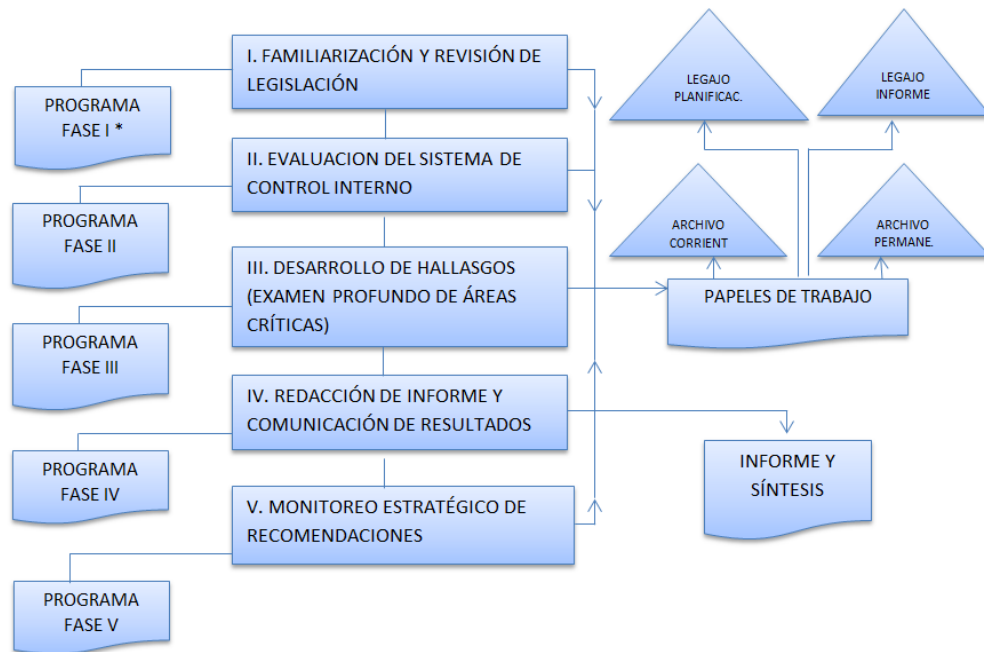
- **Introducción:** Los objetivos que se expondrán en este segmento, serán los específicos que fueron definidos en la segunda etapa.
- **Conclusiones:** Se deberá exponer, de forma resumida, el efecto económico de las ineficiencias, prácticas antieconómicas, incumplimientos y deficiencias en general.
- **Recomendaciones:** Estas deben ser generales y constructivas, no comprometiéndose la Auditoría con situaciones futuras que se puedan producir en la entidad.

5. Monitoreo de recomendaciones

Resulta aconsejable, de acuerdo con el grado de deterioro de las CINCO “E” que se observe, realizar una comprobación entre uno y dos años, que permita

conocer hasta qué punto la administración fue cumplidora sobre los hallazgos mostrados y las recomendaciones dadas a la administración de la entidad, como si hubiera sido sustituido por sus desaciertos.”

Gráfico No. 1 PROCESO DE LA AUDITORÍA DE GESTIÓN



FUENTE: MALDONADO E. Milton (2011). Auditoría de Gestión, 4a Ed. Pág. 45
ELABORADO: Las Autoras

2.2.6 Parámetros e indicadores de gestión

MALDONADO E. Milton (2011). Auditoría de Gestión: “El uso de indicadores en la auditoría de gestión, y permite medir:

- La eficiencia y economía en el manejo de los recursos.
- Las cualidades y características de los bienes producidos o servicios prestados.
- El grado de satisfacción de las necesidades de los usuarios o clientes a quienes van dirigidos (calidad).
- Todos estos aspectos deben ser medidos considerando su relación con la misión, los objetivos y las metas planteados por la organización.

Al indicador se le define como, la referencia numérica generada a partir de una o varias variables, que muestra aspectos del desempeño de la unidad auditada. Esa referencia, al ser comparada con un valor estándar, interno o externo a la organización, podrá indicar posibles desviaciones con respecto a las cuales la administración deberá tomar acciones. Al evaluar o elaborar un indicador es importante si se dispone de información confiable y oportuna, que permita una comparación entre la situación real y referencias, histórica, similares o programadas.”

Los indicadores se constituyen en un instrumento que permite medir cuantitativamente o cualitativamente el grado de cumplimiento de los objetivos propuesto en base a lo proyectado, estándar; en el uso de los recursos.

2.2.7 Clasificación de los indicadores de gestión

- a) Cualitativos y Cuantitativos
- b) De uso universal
- c) Globales, Funcionales y Específicos

a) Cuantitativos y cualitativos

Los indicadores desde el punto de vista de instrumento de gestión, son de dos tipos:

- **Indicadores cuantitativos**, que son los valores y cifras que se establecen periódicamente de los resultados de las operaciones, son un instrumento básico.
- **Indicadores cualitativos**, que permite tener en cuenta la heterogeneidad, las amenazas y las oportunidades del entorno organizacional; permite además evaluar con un enfoque de planeación estratégica la capacidad de gestión de la dirección y de más niveles de la organización.

b) De uso universal

Los indicadores de gestión universalmente conocidos y utilizados para medir la eficiencia, la eficacia, las metas, los objetivos y en general el cumplimiento de la misión institucional.

c) Globales, funcionales y específicos

Son aquellos que miden los resultados en el ámbito de Institución y la calidad de servicio que proporciona a los distintos usuarios.

Este tipo de parámetros se debe tener presente la complejidad y variedad de las funciones que se desarrollan en las entidades. Por tanto cada función o actividad, debe ser medida de acuerdo a sus propias características, considerando también la entidad de que se trata.”

2.2.8 Control interno

SANTILLANA GONZÁLEZ Juan Ramón, 2008, Establecimiento de Sistemas de Control Interno: México: “El control interno comprende el plan de organización y todos los métodos y procedimientos que en forma coordinada son adoptados por una entidad para salvaguardar sus activos, verificar la razonabilidad y confiabilidad de su información financiera y la complementaria administrativa y operacional, promover la eficiencia operativa y estimular la adhesión a las políticas prescritas por la administración.”

El control interno es el conjunto de planes y procedimientos que permite salvaguardar los activos de la entidad y permite una buena administración, desempeño y lograr los objetivos de la institución.

2.2.9 Definición del sistema de control interno

“Conjunto ordenado, concatenado e interactuante de los objetivos que persigue el control interno para el logro de la misión y objetivos más importantes de la entidad.”

El sistema de control interno es un conjunto de procedimientos que persigue cumplir los objetivos de la entidad.

Método COSO I

MANTILLA Samuel Alberto, 2009 Auditoría del Control Interno: “El control interno es definido de manera diferente y por consiguiente aplicado en formas distintas. Ese es, posiblemente, su mayor dificultad inherente.

En la búsqueda de soluciones a ello, se ha intentado recoger en una sola definición los distintos elementos comunes que permiten alcanzar consenso sobre el particular.

COSO define el control interno como un proceso, ejecutado por la junta de directores, la administración principal y otro personal de la entidad, diseñado para promover seguridad razonable en relación con el logro de los objetivos de la organización.

EL Committee of Spnsoring Organization of de treadway Commission, conocido ampliamente como COSO, publicó en 1992 su reporte y genero una auténtica revolución en el control interno que todavía está aislando.”

2.2.10 Componentes del control interno

“El control interno consta de cinco componentes interrelacionados, derivados de la manera como la administración realiza los negocios y están integrado al proceso de administración.

Aunque los componentes se apliquen a todas las entidades, las compañías pequeñas y medianas pueden implementarlos de forma diferente a como los implementan las grandes. Sus controles pueden ser menos formales y menos estructurados, no obstante lo cual una compañía pequeña puede tener un control interno efectivo.

Los componentes del control interno son:

1. Ambiente de control

El ambiente de control da el tono de una organización, influenciando la conciencia de control de sus empleados. Es el fundamento de todos los demás componentes de

control interno, proporcionando disciplina y estructura. Los factores del ambiente de control incluye la integridad, los valores éticos y la competencia de la gente de la entidad, la filosofía y el estilo de operación de la administración; la manera como la administración asigna autoridad y responsabiliza, como organiza y desarrolla a su gente; y la atención y dirección proporcionada por la junta de directores.

2. Valoración de riesgos

Cada entidad enfrenta una variedad de riesgos de fuentes externas e internas, los cuales deben valorarse. Una condición previa a la valoración de riesgo es los establecimientos de objetivos, enlazados en distintos niveles y consistentes internamente. La valoración de riesgos es la identificación y el análisis de los riesgos relevantes para la consecución de los objetivos, constituyendo una base para determinar cómo se deben administrar los riesgos. Dado que la economía, la industria, las regulaciones y las condiciones de operación continuaran cambiando, se requieren mecanismos para identificar y tratar los riesgos especiales asociados con el cambio.

3. Actividades de control

Las actividades de control son las políticas y los procedimientos que ayudan a asegurar que las directivas administrativas se lleven a cabo. Ayuda a asegurar que se tomen las acciones necesarias para orientar los riesgos hacia la consecución de los objetivos de la entidad. Las actividades de control se da a todo lo largo de la organización, en todos los niveles y en todas las funciones incluyen un rango de actividades diversas, como aprobación, autorizaciones, verificaciones, conciliaciones, revisiones de desempeño operacional, seguridad de activos y segregación de funciones.”

4. Información y comunicación

“Debe identificarse, capturarse y comunicarse información pertinente en una forma y en un tiempo que les permita a los empleados cumplir con sus responsabilidades.

Los sistemas de información producen reportes, contienen información operacional, financiera y relacionada con el cumplimiento, que hace posible operar y controlar el negocio. Tiene que ver no solamente con los datos generados internamente, sino también con la información sobre eventos, actividades y condiciones externas necesarias para la toma de decisiones, informe de los negocios y reporte externos.

La comunicación efectiva también debe darse en un sentido amplio, fluyendo hacia abajo, a lo largo y hacia arriba de la organización. Todo el personal tiene la responsabilidad del control y deben tomarse seriamente. Deben entender su propio papel en el sistema de control interno, lo mismo que la manera como las actividades individuales se relaciona con el trabajo de otros. Debe tener un medio de comunicar la información significativamente con las partes externas, como clientes, proveedores, reguladores y accionistas.

5. Supervisión y monitoreo

Se deben monitorearse, proceso que valora la calidad del desempeño del sistema en el tiempo. Es realizado por medios de actividades de monitoreo ongoing (continuo), evaluaciones separadas (independientes) o combinación de las dos. El monitoreo ocurre en curso de las operaciones. Incluye actividades regulares de administración y supervisión y otras acciones personales realizadas en el cumplimiento de sus obligaciones. El alcance y la frecuencia de la evaluaciones separadas depende primeramente de la valoración de riesgo y de la efectividad de los procedimientos de monitoreo. Las deficiencias del control interno deberán reportarse a lo largo de la organización, informando a la alta gerencia y la junta solamente los asuntos serios.”

Los componentes del control interno como ambiente de control, valoración de riesgo, actividades de control, información y comunicación, y supervisión y monitoreo permite determinar la disciplina institucional, identificación de riesgos internos y externos, determinar si están cumpliendo los procedimientos, si mantienen una comunicación efectiva y la supervisión para valorar el desempeño institucional.

2.2.11 Contenido y clases de papeles de trabajo

“Los papeles de trabajo están formados por todos aquellos documentos de cualquier tipo que el auditor crea necesario utilizar para desarrollar su trabajo y obtener la evidencia necesaria para poder emitir su informe.” “En función de la fuente de la que procedan, los papeles de trabajo se pueden clasificar en tres apartados:

- **Papeles preparados por la propia entidad:** están formados por toda la documentación que la empresa pone al servicio del auditor para que éste pueda desarrollar su trabajo.
- **Confirmaciones de terceros:** se trata de documentos preparados bien por la propia entidad auditada o por el auditor, en el que se solicita a un tercero, que mantiene una relación económica con la empresa (clientes, proveedores, entidades financieras), que confirmen los saldos que aparecen en la contabilidad de la misma, o bien se solicita a diversos profesionales con los que dicha empresa mantiene contratos de prestaciones de servicios que confirmen los posibles riesgos existentes a una fecha determinada.
- **Papeles preparados por el auditor:** se trata de documentación elaborada por el propio auditor a lo largo del trabajo: cuestionarios, programas, descripciones, hojas de trabajo en las que se detallan transacciones, cálculos, pruebas, conclusiones obtenidas y ajustes o reclasificaciones propuestos.

2.2.12 Referencias y marcas de los papeles de trabajo

Se denominan referencias de las hojas de trabajo a los caracteres alfanuméricos que las identifican y que van a permitir ordenar los papeles de trabajo de una forma lógica, facilitando, de esta manera, su manejo y archivo. “En una hoja de trabajo nos podremos encontrar con dos tipos de referencias:

- La referencia de la propia hoja de trabajo que la identifica, que generalmente se escribe en rojo en la esquina derecha de la misma.
- Las referencias cruzadas que se han utilizado en su elaboración, que sirven para identificar aquellas otras hojas de trabajo de las que se ha importado información necesaria para su confección, o aquellas otras que identifican hojas

de trabajo. Estas referencias también se escriben en rojo y se sitúan a la izquierda del dato o cifra importada y a la derecha de los exportados.

Los papeles de trabajo es un conjunto de documentos que sustenta el trabajo del auditor, donde se detalla cada uno de los procedimientos realizados durante la auditoría, constituyéndose la base para la preparación del informe de auditoría y sustenta la opinión del auditor.

2.2.13 El riesgo en auditoría

“Es el que resulta de que los estados financieros contables contengan errores u omisiones significativos en su conjunto, no detectados o evitados por los sistemas de control de la entidad ni por el propio proceso de auditoría. En definitiva, es el riesgo de emitir un informe de auditoría inadecuado.

El riesgo es la probabilidad de ocurrencia de un hecho asociado a cada componente, viene determinado por diversas circunstancias y factores de tipo cualitativo y cuantitativo.

2.2.14 Composición del riesgo de auditoría

“El riesgo de auditoría cabe descomponerlo en:

- **Riesgo inherente:** Es el riesgo de que ocurran errores significativos en la información contable, independientemente de la existencia de los sistemas de control. El riesgo inherente afecta a la extensión del trabajo de auditoría, por ello a mayor riesgo inherente deberá existir una mayor cantidad de pruebas para satisfacer las determinadas afirmaciones, transacciones o acontecimientos afectados por el riesgo.
- **Riesgo de control:** Es el riesgo de que el sistema de control interno del cliente no prevenga, detecte o corrija dichos errores. Este tipo de riesgo se evalúa mediante el conocimiento y comprobación, a través de pruebas de cumplimiento, del sistema de control interno.

- **Riesgo de no detección:** Es el riesgo de que un error u omisión significativa existente no sea detectado, por último, por el propio proceso de auditoría. El nivel de riesgo de no detección está directamente relacionado con los procedimientos de auditoría.

2.2.15 Normas de auditoría de generalmente aceptadas (NAGAs)

Según el COSO. Son el conjunto de cualidades personales y requisitos profesionales que debe poseer el Contador Público y todos aquellos procedimientos técnicos que debe observar al realizar su trabajo de Auditoría y al emitir su dictamen o informe, para brindarles y garantizarle a los usuarios del mismo un trabajo de calidad.

Son normas de Auditoría todas aquellas medidas establecidas por la profesión y por la Ley, que fijan la calidad, la manera como se deben ejecutar los procedimientos y los objetivos que se deben alcanzar en el examen. Las normas de Auditoría se definen como aquellos requisitos mínimos, de orden general, que deben observarse en la realización de un trabajo de auditoría de calidad profesional.

Las Normas de Auditoría Generalmente Aceptadas son directrices, guía, que permitirá y ayudaran al auditor a cumplir con su responsabilidad profesional, durante la ejecución de la auditoría, partiendo desde su profesionalismo hasta la preparación del informe de auditoría.

- **Normas personales**

Hacen referencia a las cualidades que el auditor debe tener para realizar este tipo de trabajo, dentro de las cualidades que el carácter profesional del control de gestión lo exige están las siguientes:

- a) **“Entrenamiento técnico y capacidad profesional**

El personal asignado para realizar el control de gestión debe tener capacidad y preparación en áreas afines, así como la más alta formación ética y moral que le permita, realizar un análisis eficiente.

b) Independencia mental

Los juicios emitidos deben basarse en resultados objetivos, determinados por los resultados del trabajo, independientes de cualquier opinión personal que desvíe la realidad de la entidad.

c) Cuidado y diligencia profesional

En el desarrollo del trabajo el profesional debe tener una visión analítica y creativa, la cual le permita efectuar un análisis crítico en áreas estratégicas y establecer las herramientas necesarias para la toma de decisiones.

- **Normas relativas al trabajo**

Estas normas hacen relación al desarrollo del trabajo con criterios de planeación, análisis de estados financieros, metas y programas, beneficiarios de su acción y análisis de los costos mínimos. Las normas relativas del trabajo son:

a) Planeación y supervisión

La Planeación hace referencia al conjunto de actividades programadas secuencialmente antes de ejecutar un análisis, con el fin de establecer la metodología de trabajo. La Supervisión en el control de gestión debe ser oportuna, técnica y profesional, de manera que coadyuve en el desarrollo del trabajo, esto con el propósito de garantizar la calidad de la evaluación.

b) Estudio y Evaluación del control interno

La administración tiene la obligación de adoptar e implantar medidas de control interno que prevengan la omisión de errores e irregularidades, así como de protección de los bienes patrimoniales.

c) Evidencia suficiente y Competente

“Recabar las pruebas suficientes y competentes para fundamentar el resultado de la revisión. Los hechos debidamente documentados establecerán el vínculo jurídico para determinar las medidas correctivas y, en su caso, las responsabilidades que procedan.

- **Normas relativas a la preparación del informe**

Son los requisitos que deben cumplirse con relación a la información sujeta a examen, para brindar calidad. Estas normas regulan la calidad de la comunicación de los resultados del trabajo del auditor a los usuarios de los estados financieros.

- a) Aplicación de los Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados**

La primera norma relativa a la rendición de informes exige que el auditor indique en su informe si los estados financieros fueron elaborados conforme a los principios de contabilidad generalmente aceptados PCGA. El término “principios de contabilidad” que se utiliza en la primera norma de información se entenderá que cubre no solamente los principios y las prácticas contables sino también los métodos de su aplicación en un momento particular. No existe una lista comprensiva de PCGA pues en la contabilidad son aceptados tanto principios escritos como orales.”

- b) Consistencia**

El informe debe contener indicación sobre si tales principios han sido aplicados de manera uniforme en el periodo corriente en relación con el período anterior.

Es implícito en la norma que los principios han debido ser aplicados con uniformidad durante cada periodo mismo.

- c) Revelaciones Suficientes**

La tercera norma relativa a la información del auditor a diferencia de las anteriores restantes es una norma de excepción, pues no es obligatoria su inclusión en el informe del auditor. Se hace referencia a ella solamente en el caso de que los estados financieros no presenten revelaciones razonablemente adecuadas sobre hechos que tengan materialidad o importancia relativa a juicio del auditor.

- d) Opinión del Auditor**

Siempre que el nombre de un Contador Público sea asociado con estados financieros, deberá expresar de manera clara e inequívoca la naturaleza de su relación con tales estados. Si practicó un examen de ellos, el Contador Público deberá pronunciar claramente el carácter de su examen, alcance y opinión

profesional sobre lo razonable de la información contenida en dichos estados financieros. Teniendo 4 tipos de opiniones a la cuales puede llegar el Auditor y estas son:

- Opinión Limpia o sin salvedades
- Opinión con Salvedades
- Opinión Negativa
- Abstención de la Opinión

2.3 HIPÓTESIS

2.3.1 Hipótesis general

La realización de una Auditoría de Gestión al Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana período 2011, incide en el mejoramiento de los niveles de eficiencia, eficacia y economía en su desempeño para brindar un mejor servicio.

2.3.2 Hipótesis específicas

1. El diagnóstico del control interno, para conocer la calidad de gestión y el cumplimiento de los objetivos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana.
2. El desarrollo de programas y procedimientos de auditoría de gestión permitirá determinar aquellas desviaciones que impiden la buena gestión municipal.
3. La generación de un informe específico con los hallazgos obtenidos durante el proceso de la auditoría, permite una mejor manera de desempeñar su gestión y cumplir con los objetivos institucionales.

2.4 VARIABLES

2.4.1 Variable independiente

Auditoría de gestión

2.4.2 Variable dependiente

Indicadores de gestión: eficiencia, eficacia y economía.

CAPÍTULO III

3. MARCO METODOLÓGICO

3.1 MODALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación sobre el tema: “Auditoría de Gestión al Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana, período 2011” se enmarcó en los tipos de investigación cuantitativa y cualitativa.

Cuantitativa, son las mediciones que nos proporcionó valores de la entidad en forma de datos numéricos que se consolidó para la conclusión de datos medidos, así como el análisis, interpretación de los mismos, como en el caso de encuesta aplicada fue tabulada e interpretada en porcentajes por cada alternativa.

Cualitativo será la investigación porque se utilizó la recolección de datos sin medición numérica para afirmar en las preguntas de investigación en el respectivo proceso que condujo hacia el análisis, e interpretación de mediciones cualitativas.

3.2 TIPOS DE INVESTIGACIÓN

En presente trabajo se aplicó la investigación de campo, bibliográfica, documental y descriptiva. Tratándose de una investigación de campo debido a que se realizó una recopilación de información en el mismo lugar donde se producen los acontecimientos, del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana.

Bibliográfica porque el fundamento investigativo se basó en las recopilaciones de el sustento teórico de diversos libros y autores; la investigación fue documental porque se sustentó en la documentación fuente que está en el archivo de la entidad y del auditor.

La investigación descriptiva se aplicó para la representación de los hechos en cuanto a lo observado y hablado con los funcionarios del área de Talento Humano y operacional de la institución.

3.3 POBLACIÓN Y MUESTRA

Por ser un universo pequeño de personas con las que se trabajó en el Departamento de Talento Humano, no se requiere el establecimiento de una muestra. Por lo que se analizó al total de funcionarios; con el propósito de obtener evidencia confiable, suficiente y pertinente, esto constituyó una base razonable sobre que se emitió un informe que contiene recomendaciones para mejorar el funcionamiento y el cumplimiento del marco legal vigente.

3.4 MÉTODOS TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

3.4.1 Métodos de investigación

Método inductivo

Con la aplicación del proceso analítico – sintético, se realizó la auditoría de gestión al Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Francisco de Orellana, sirvió para concluir con la comprobación de la hipótesis y su demostración del nivel de la eficiencia, eficacia y economía en el desempeño de los diferentes procesos.

Método deductivo

Se partió de situaciones generales explicadas en el marco teórico como es el concepto y proceso de Auditoría, luego se adaptó a situaciones específicas como la evaluación del grado de eficiencia, eficacia y economía del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana.

3.4.2 Técnicas e instrumentos

Para una información suficiente, competente y relevante a fin de promover una base razonable para sus operaciones, criterios, conclusiones y recomendaciones.

Precisamente las técnicas de Auditoría que fueron utilizados por el auditor para obtener evidencias. Entre las más conocidas y aplicadas tenemos las siguientes:

Observación: en todo momento se recurrió a la observación directa de los documentos, procedimientos que se dan en la entidad, a través de una guía de observación.

Entrevista: Se utilizó para obtener la información en forma verbal, a través de una guía de entrevistas, para poder conocer el punto de vista sobre la realidad del problema planteado.

Cuestionario: Fue la técnica esencial para la evaluación del control interno, que se realizó a través de un cuestionario que se redactó, en cada componente.

3.5 RESULTADOS

Los resultados obtenidos mediante la encuesta realizada al personal que labora dentro del Departamento de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana, como a continuación se detalla:

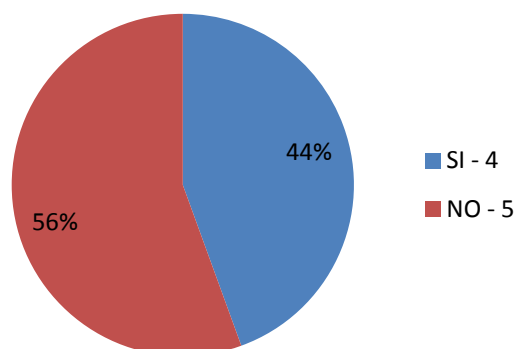
1. ¿La visión y misión están expuestas en lugares públicos para el conocimiento del personal?

	Nivel Directivo	Nivel Ejecutivo	Nivel Operativo
SI	1	1	2
NO	-	2	3
TOTAL	1	3	5

Fuente: Encuesta aplicada al personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana.

Elaborado por: Autoras

Gráfico No. 2 Tabulación Porcentual Pregunta 1



Fuente: Encuesta aplicada al personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco De Orellana.
Elaborado por: Autoras

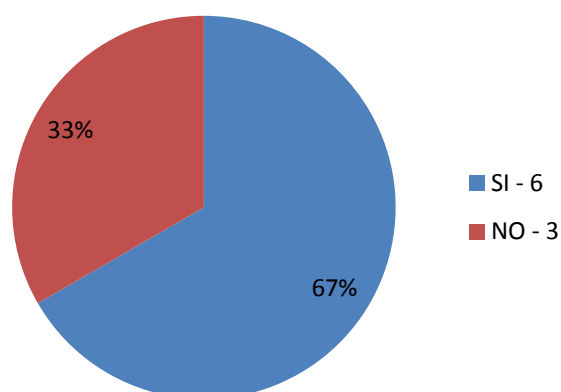
Interpretación: Como resultado de la encuesta, el 56% de los encuestados dan a conocer que no están en un lugar visibles la misión y visión y el 44% que si esta visible.

2. ¿Conoce las funciones asignadas a su cargo como sus obligaciones o responsabilidades?

	Nivel Directivo	Nivel Ejecutivo	Nivel Operativo
SI	1	3	2
NO	-	2	3
TOTAL	1	3	5

Fuente: Encuesta aplicada al personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco De Orellana.
Elaborado por: Autoras

Gráfico No. 3 Tabulación Porcentual Pregunta 2



Fuente: Encuesta aplicada al personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana.
Elaborado por: Autoras

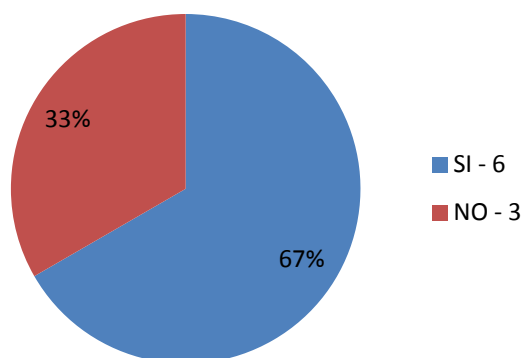
Interpretación: Como resultado de la encuesta, el 67% afirma que las funciones están de acuerdo a las obligaciones y responsabilidades del cargo mientras que 33% de los encuestados que no están de acuerdo a las funciones a la responsabilidad y obligación del cargo a desempeñar.

3. ¿Las estrategias de la entidad son claras y conducen al cumplimiento de las metas instituciones?

C	Nivel Directivo	Nivel Ejecutivo	Nivel Operativo
SI	1	2	3
NO	-	1	2
TOTAL	1	3	5

Fuente: Encuesta aplicada al personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana.
Elaborado por: Autoras

Gráfico No. 4 Tabulación Porcentual Pregunta 3



Fuente: Encuesta aplicada al personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana.
Elaborado por: Autoras

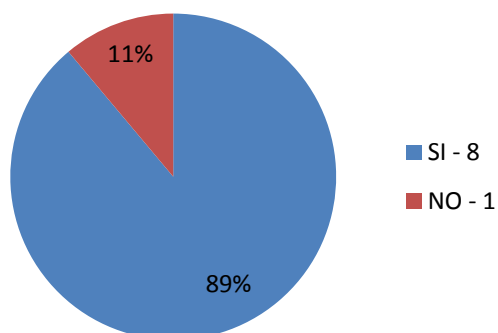
Interpretación: Como resultado de la encuesta, el 67% afirma que las estrategias son claras y conducen al cumplimiento de las metas de la municipalidad y el 33% dicen que no.

4. ¿Se aplican evaluaciones con indicadores que permitan medir la gestión y el cumplimiento de objetivos?

	Nivel Directivo	Nivel Ejecutivo	Nivel Operativo
SI	1	3	4
NO	-	-	1
TOTAL	1	3	5

Fuente: Encuesta aplicada al personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana.
Elaborado por: Autoras

Gráfico No. 5 Tabulación Porcentual Pregunta 4



Fuente: Encuesta aplicada al personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana.
Elaborado por: Autoras

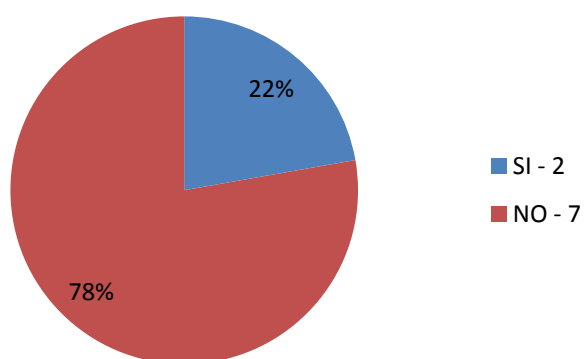
Interpretación: Como resultado de la encuesta, el 89% afirma que si se mide la gestión y el cumplimiento de las metas por medio de indicadores y el 11% dice que no.

5. ¿Cuenta con un plan de capacitación para atención al usuario?

	Nivel Directivo	Nivel Ejecutivo	Nivel Operativo
SI	1	1	-
NO	-	2	5
TOTAL	1	3	5

Fuente: Encuesta aplicada al personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana.
Elaborado por: Autoras

Gráfico No. 6 Tabulación Porcentual Pregunta 5



Fuente: Encuesta aplicada al personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana.
Elaborado por: Autoras

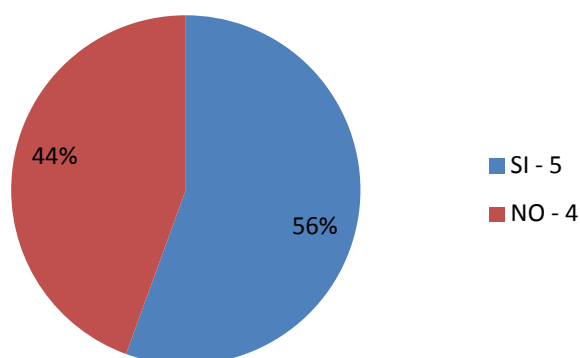
Interpretación: Como resultado de la encuesta, el 78% afirma que no se capacita al personal en cuanto a la atención al usuario y el 22% dice que si se capacita al personal.

6. ¿Mantiene comunicación sobre valores éticos para su fortalecimiento?

	Nivel Directivo	Nivel Ejecutivo	Nivel Operativo
SI	1	3	1
NO	-	-	4
TOTAL	1	3	5

Fuente: Encuesta aplicada al personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana.
Elaborado por: Autoras

Gráfico No. 7 Tabulación Porcentual Pregunta 6



Fuente: Encuesta aplicada al personal Del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana.
Elaborado por: Autoras

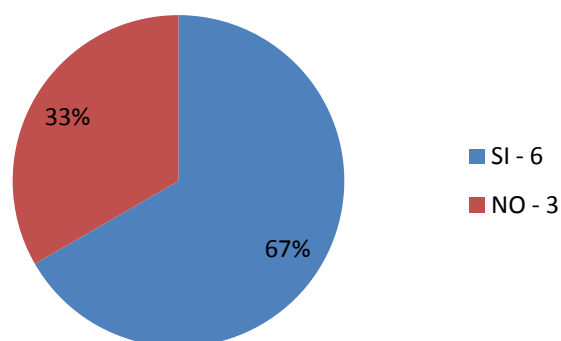
Interpretación: Como resultado de la encuesta, el 56% afirma que se mantiene comunicación sobre los valores éticos y el 44% dice que no.

7. ¿La unidad administrativa cuenta con organigrama estructural y funcional?

	Nivel Directivo	Nivel Ejecutivo	Nivel Operativo
SI	1	2	3
NO	-	1	2
TOTAL	1	3	5

Fuente: Encuesta aplicada al personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana.
Elaborado por: Autoras

Gráfico No. 8 Tabulación Porcentual Pregunta 7



Fuente: Encuesta aplicada al personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana.

Elaborado por: Autoras

Interpretación: Como resultado de la encuesta, el 67% afirma que existe un orgánico estructural y funcional y el 33% dice que no.

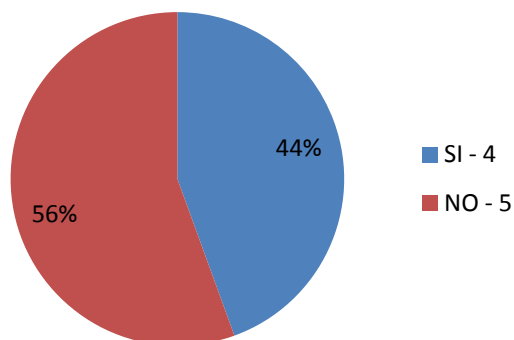
8. ¿Se encuentran bien definidos las funciones para cada uno de los colaboradores?

	Nivel Directivo	Nivel Ejecutivo	Nivel Operativo
SI	1	3	-
NO	-	-	5
TOTAL	1	3	5

Fuente: Encuesta aplicada al personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana.

Elaborado por: Autoras

Gráfico No. 9 Tabulación Porcentual Pregunta 8



Fuente: Encuesta aplicada al personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana.

Elaborado por: Autoras

Interpretación: Como resultado de la encuesta, el 56% manifiestan que no están correctamente designada las función de los colaboradores municipales y el 44% dice que sí.

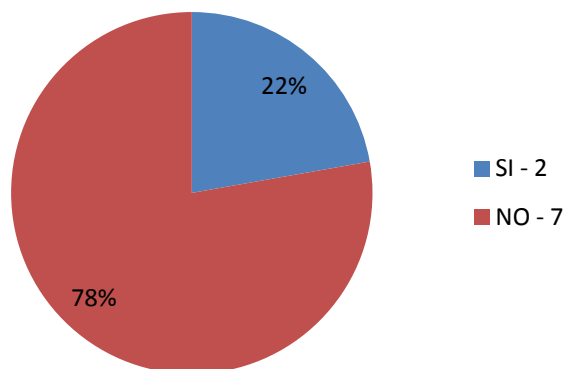
9. ¿El cargo del director del departamento es ocupado por personal que posea experiencia y profesionalismo?

	Nivel Directivo	Nivel Ejecutivo	Nivel Operativo
SI	1	3	-
NO	-	-	5
TOTAL	1	3	5

Fuente: Encuesta aplicada al personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana.

Elaborado por: Autoras

Gráfico No. 10 Tabulación Porcentual Pregunta 9



Fuente: Encuesta aplicada al personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana.

Elaborado por: Autoras

Interpretación: Como resultado de la encuesta, el 78% manifiestan que el director de Talento Humano no cuenta con la experiencia y profesionalismo necesaria para el puesto que ocupa, mientras que el 22% dice que sí.

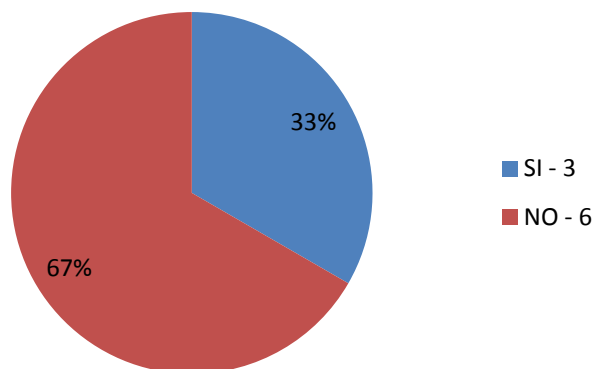
10. ¿Existe manual de funciones que defina las actividades y estas están actualizadas?

	Nivel Directivo	Nivel Ejecutivo	Nivel Operativo
SI	-	1	2
NO	1	2	3
TOTAL	1	3	5

Fuente: Encuesta aplicada al personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana.

Elaborado por: Autoras

Gráfico No. 11 Tabulación Porcentual Pregunta 10



Fuente: Encuesta aplicada al personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana.

Elaborado por: Autoras

Interpretación: Como resultado de la encuesta, el 67% manifiesta que no conocen de la existencia de un manual de funciones, mientras que el 33% dice que sí.

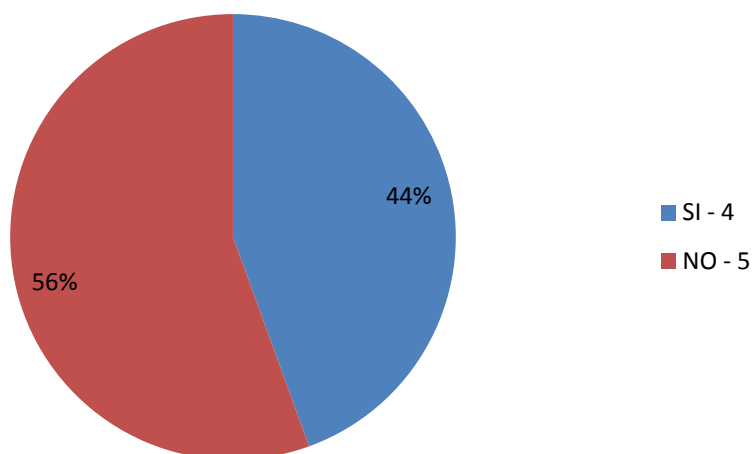
11. ¿Considera que los procesos dentro del departamento son los adecuados ante las necesidades operacionales?

	Nivel Directivo	Nivel Ejecutivo	Nivel Operativo
SI	1	2	1
NO	-	1	4
TOTAL	1	3	5

Fuente: Encuesta aplicada al personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana.

Elaborado por: Autoras

Gráfico No. 12 Tabulación Porcentual Pregunta 11



Fuente: Encuesta aplicada al personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana.

Elaborado por: Autoras

Interpretación: Como resultado de la encuesta, el 56% manifiesta que los procedimientos no son los adecuados para el cumplimiento de las necesidades operacionales, mientras que el 44% dice que sí cumple.

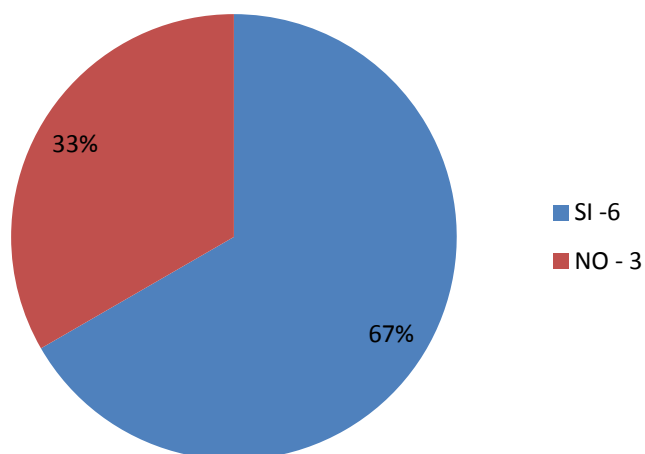
12. ¿Se evalúa el desempeño del departamento en relación a la meta institucional?

	Nivel Directivo	Nivel Ejecutivo	Nivel Operativo
SI	1	3	2
NO	-	-	3
TOTAL	1	3	5

Fuente: Encuesta aplicada al personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana.

Elaborado por: Autoras

Gráfico No. 13 Tabulación Porcentual Pregunta 12



Fuente: Encuesta aplicada al personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana.

Elaborado por: Autoras

Interpretación: Como resultado de la encuesta, el 67% manifiesta que si se evalúa el desempeño del departamento en relación a las metas institucionales, mientras que el 33% dice que no se evalúa.

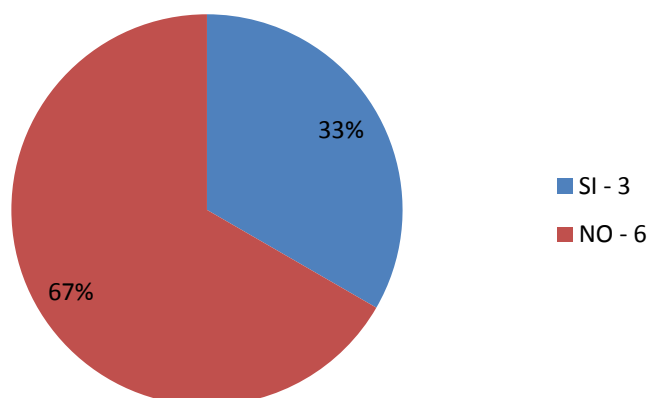
13. ¿Se realizan verificaciones de los registros de asistencia, vacaciones, contratos con los documentos físicos?

	Nivel Directivo	Nivel Ejecutivo	Nivel Operativo
SI	1	-	2
NO	-	3	3
TOTAL	1	3	5

Fuente: Encuesta aplicada al personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana.

Elaborado por: Autoras

Gráfico No. 14 Tabulación Porcentual Pregunta 13



Fuente: Encuesta aplicada al personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana.
Elaborado por: Autoras

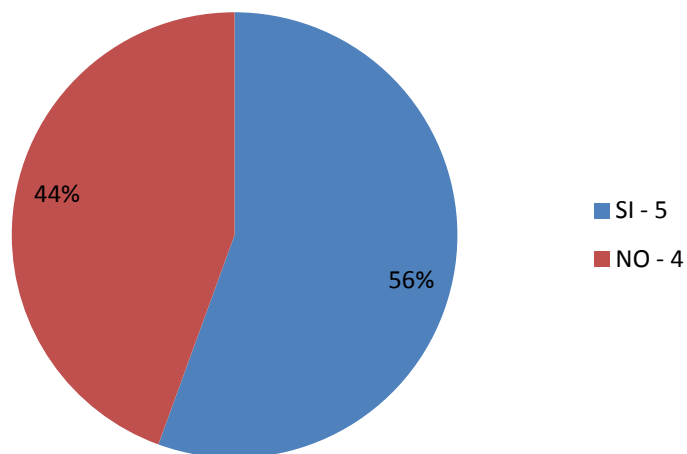
Interpretación: Como resultado de la encuesta, el 67% no se verifican los registros de asistencia, vacaciones, contratos con los documentos físicos, mientras que el 33% dice que si se valida.

14. ¿Cuenta con indicadores de gestión la entidad y el departamento?

	Nivel Directivo	Nivel Ejecutivo	Nivel Operativo
SI	-	1	4
NO	1	2	1
TOTAL	1	3	5

Fuente: Encuesta aplicada al personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana.
Elaborado por: Autoras

Gráfico No. 15 Tabulación Porcentual Pregunta 14



Fuente: Encuesta aplicada al personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana.
Elaborado por: Autoras

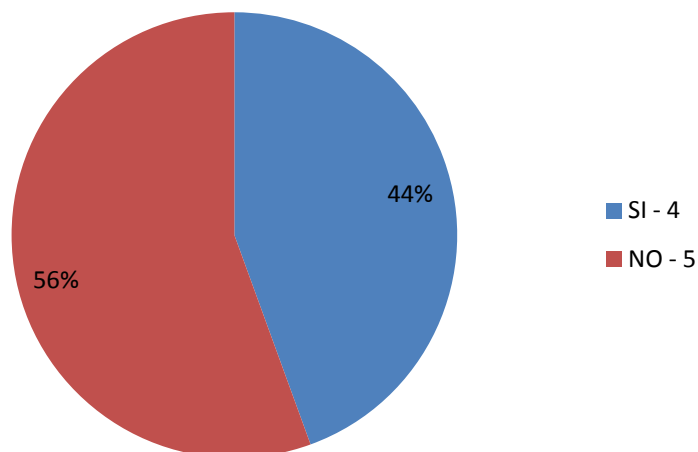
Interpretación: Como resultado de la encuesta, el 56% manifiesta que si cuentan con indicadores de gestión de la entidad, mientras que el 44% dice que no se tienen.

15. ¿Tiene un conocimiento de la existencia de un manual de procesos y procedimientos?

	Nivel Directivo	Nivel Ejecutivo	Nivel Operativo
SI	1	1	3
NO	-	2	2
TOTAL	1	3	5

Fuente: Encuesta aplicada al personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana.
Elaborado por: Autoras

Gráfico No. 16 Tabulación Porcentual Pregunta 15



Fuente: Encuesta aplicada al personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana.
Elaborado por: Autoras

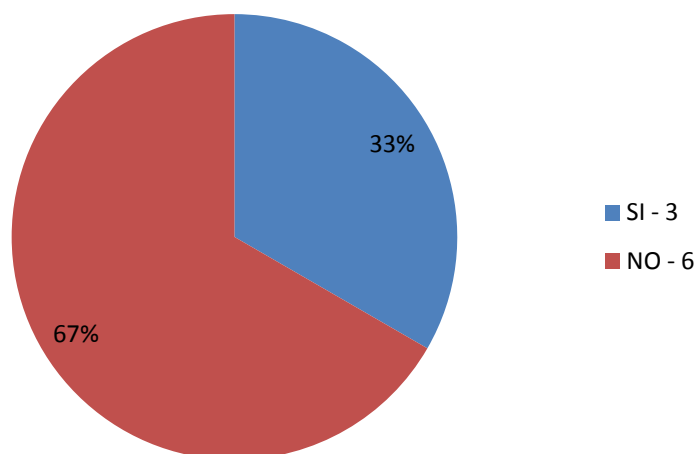
Interpretación: Como resultado de la encuesta, el 56% manifiesta no tener conocimiento de la existencia de un manual de proceso y procedimientos, mientras que el 44% dice que si existe.

16. ¿Existe una persona responsable de archivar los documentos de los diferentes procesos que realiza el departamento?

	Nivel Directivo	Nivel Ejecutivo	Nivel Operativo
SI	-	2	4
NO	1	1	1
TOTAL	1	3	5

Fuente: Encuesta aplicada al personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana.
Elaborado por: Autoras

Gráfico No. 17 Tabulación Porcentual Pregunta 16



Fuente: Encuesta aplicada al personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana.
Elaborado por: Autoras

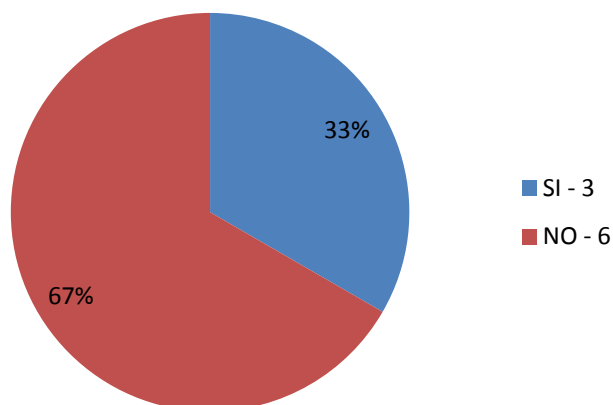
Interpretación: Como resultado de la encuesta, el 67% manifiesta no hay una persona responsable del archivo del departamento, mientras que el 33% dice que si existe.

17. ¿La seguridad industrial esta previamente plasmada en un plan de acción?

	Nivel Directivo	Nivel Ejecutivo	Nivel Operativo
SI	1	1	1
NO	-	2	4
TOTAL	1	3	5

Fuente: Encuesta aplicada al personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana.
Elaborado por: Autoras

Gráfico No. 18 Tabulación Porcentual Pregunta 17



Fuente: Encuesta aplicada al personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana.
Elaborado por: Autoras

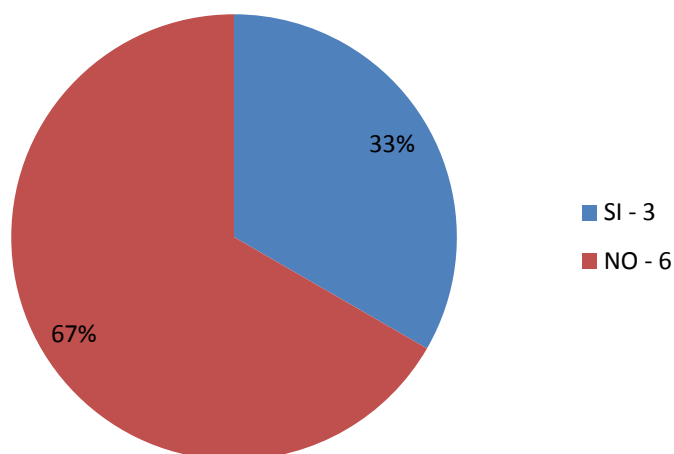
Interpretación: Como resultado de la encuesta, el 67% manifiesta que la seguridad industrial no está plasmada en un plan de acción, mientras que el 33% dice que sí.

18. ¿Se realiza oportunamente la nómina para el pago de remuneración del personal?

	Nivel Directivo	Nivel Ejecutivo	Nivel Operativo
SI	1	1	1
NO	-	2	4
TOTAL	1	3	5

Fuente: Encuesta aplicada al personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana.
Elaborado por: Autoras

Gráfico No. 19 Tabulación Porcentual Pregunta 18



Fuente: Encuesta aplicada al personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana.
Elaborado por: Autoras

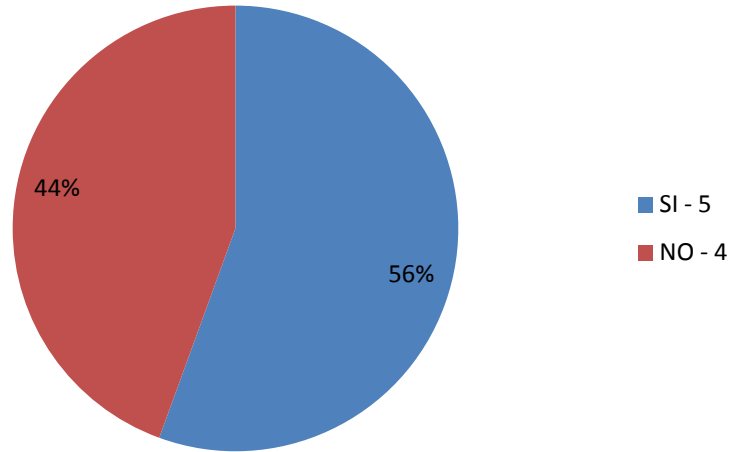
Interpretación: Como resultado de la encuesta, el 67% manifiesta que la nómina no es presentada a tiempo para realizar las debidas remuneraciones, mientras que el 33% dice que sí.

19. ¿El procesamiento de nómina se realiza en algún programa específico?

	Nivel Directivo	Nivel Ejecutivo	Nivel Operativo
SI	1	3	1
NO	-	-	4
TOTAL	1	3	5

Fuente: Encuesta aplicada al personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana.
Elaborado por: Autoras

Gráfico No. 20 Tabulación Porcentual Pregunta 19



Fuente: Encuesta aplicada al personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana.
Elaborado por: Autoras

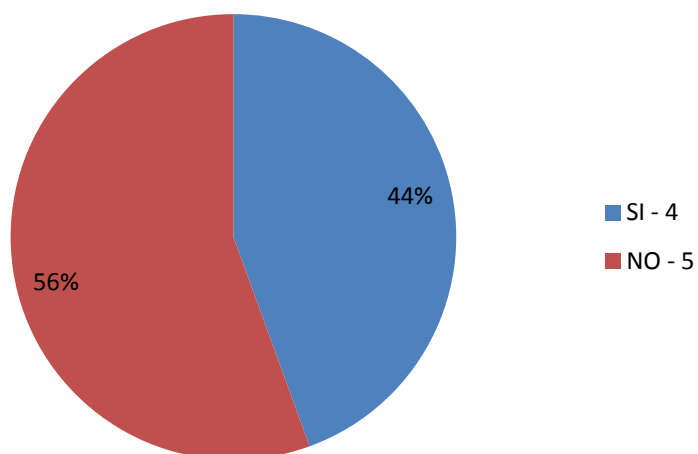
Interpretación: Como resultado de la encuesta, el 56% manifiesta que el procesamiento de la nómina se realiza a través de un programa específico, mientras que el 44% dice que no se realiza.

20. ¿Se mantiene archivos que soporten el software de las nóminas realizadas?

	Nivel Directivo	Nivel Ejecutivo	Nivel Operativo
SI	1	3	-
NO	-	-	5
TOTAL	1	3	5

Fuente: Encuesta aplicada al personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana.
Elaborado por: Autoras

Gráfico No. 21 Tabulación Porcentual Pregunta 20



Fuente: Encuesta aplicada al personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana.

Elaborado por: Autoras

Interpretación: Como resultado de la encuesta, el 56% manifiesta que no se mantiene software que soporten el archivo de la nómina de la institución, mientras que el 44% dice que sí.

3.6 VERIFICACIÓN DE HIPÓTESIS

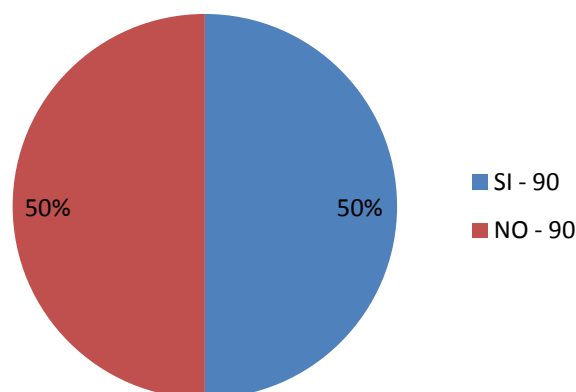
Cuadro N° 1 Resultado del cuestionario de verificación de hipótesis

	NIVEL DIRECTIVO	NIVEL EJECUTIVO	NIVEL OPERATIVO	TOTAL
SI	17	37	36	90
NO	3	23	64	90
TOTAL	20	60	100	180

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana

Elaborado por: Autoras.

Gráfico No. 22 Verificación de hipótesis



Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana
Elaborado por: Autoras.

Interpretación: De acuerdo a la encuesta aplicada se obtuvo un resultado donde el 50% de las interrogantes fueron de afirmación positiva, mientras que el 50% de las interrogantes tuvo una afirmación negativa donde tiende a ser un riesgo para la entidad, estas interrogantes se realizó al personal del nivel directivo, ejecutivo y operativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana.

ANÁLISIS

Con la aplicación de una de las técnicas e instrumentos de investigación, como es el cuestionario, que se aplicó al personal del Departamento de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana, se pudo corroborar la hipótesis de la investigación indicando, que si le daría sus respectivas soluciones a las respuestas negativas del cuestionario, sí incidiría en el mejoramiento de los niveles de eficiencia, eficacia y economía con la que se maneja los recursos de la entidad.

La realización de una “Auditoría de Gestión al Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana, periodo 2011”, incide en el mejoramiento de los niveles de eficiencia, eficacia y economía con la que se maneja los recursos de la entidad.

CAPÍTULO IV

4. MARCO PROPOSITIVO

4.1 “AUDITORÍA DE GESTIÓN AL TALENTO HUMANO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL FRANCISCO DE ORELLANA PERIODO 2011”.

4.2. CONTENIDO DE LA PROPUESTA

ENTIDAD AUDITADA:

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL
 FRANCISCO DE ORELLANA

TIPO DE AUDITORÍA:

AUDITORÍA DE GESTIÓN

PERÍODO:

ENERO A DICIEMBRE DEL 2011

ARCHIVO PERMANENTE

	INICIALES Y FECHA	
	PLANIFICACIÓN	FINAL
AUTORES DE LA AUDITORÍA	S.A. y L.C. 25/05/2013	31/08/2013

ÍNDICE

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL FRANCISCO DE ORELLANA

ARCHIVO PERMANENTE

- | | |
|----------------------------------|-----|
| 1. INFORMACIÓN GENERAL | AP1 |
| 2. HOJAS DE MARCAS Y REFERENCIAS | AP2 |
| 3. PROGRAMAS DE AUDITORÍA | AP3 |

Información general

Reseña histórica

Puerto Francisco de Orellana es la parroquia urbana, Taracoa y Dayuma son las primeras parroquias rurales del Cantón, con la Provincialización de Orellana, se conforman las parroquias de San José de Huayusa, Nuevo Paraíso, San Luis de Armenia, García Moreno, La Belleza, Alejandro Labaka, Inés Arango, El Dorado y hace un año se constituyó con su cabildo El Edén.

Calurosa y llena de colorido, Francisco de Orellana refleja en sus contadas calles llenas de comerciantes la amalgama ecuatorianas, es normal observar otavaleños con sus artesanías o a esmeraldeños con su anillo de cocadas; mientras lojanos, orenses y manabitas se confunden en las aceras de la ciudad a la que llegaron buscando los réditos del boom petrolero. Pero todos ellos constituyen una población colona, pues los nativos decidieron refugiarse en el interior de la selva huyendo de las petroleras. Ironías del destino, los colonos tampoco se beneficiaron del petróleo y en su mayoría, apenas subsisten con lo poco que producen en sus parcelas o del comercio.

Cada una de las parroquias, mediante proceso político se eligió el Presidente, vicepresidente, secretario y tesorero, luego las parroquias se conforman en Consorcio de Juntas Parroquiales denominada CONJUPRO, la misma que cuenta con una oficina equipada y una secretaria, sitio en donde realizan reuniones semanalmente, en cada parroquia se ha nominado un teniente político.

Históricamente, lleva el nombre del descubridor del río Amazonas porque se cree que por el sector Francisco de Orellana, en su expedición navegó y arribó hasta el gran Marañón. Situada en la confluencia de los ríos Napo y Coca y refundada hace 45 años después de una crecida.

Esta pequeña ciudad lleva el nombre del descubridor del río Amazonas porque se cree que por el sector Francisco de Orellana, en su expedición navego y arribo hasta el gran Marañón. Los indígenas oriundos de zonas aledañas los Tagaiaris o Sachas la conocen como Coca, porque antiguamente iban al lugar a realizar sus rituales curativos con las

hojas de coca masticadas. Algunos afirman que los primeros colonos la fundaron con ese sobrenombre a finales del siglo XVIII, tras encontrar plantas silvestres en las orillas del río Napo, cerca de donde ahora se asienta la población.

Misión

“El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana contribuye al bienestar de la sociedad del Cantón Francisco de Orellana brindando obras y servicios públicos de buena calidad en forma equitativa y respetando la biodiversidad y la diversidad cultural; además trabaja con transparencia y crea espacios para la participación ciudadana en los ámbitos ambiental, social, económico y cultural, con lo que promueve el desarrollo cantonal planificado y sustentable.”

Visión

“El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana, se constituye en un ejemplo del desarrollo local con un personal capacitado que trabaja planificadamente basado en principios y valores como solidaridad, honestidad, responsabilidad; es una institución que realiza autogestión sostenible y eficiente; promueve la participación ciudadana para una distribución eficaz y equitativa de los recursos; sus servicios son de calidad y trabaja en forma transparente; sus acciones permiten preservar el medio ambiente, la diversidad cultural, la equidad de género y generacional convirtiéndose en un municipio saludable.”

Objetivos

Objetivo General:

Mejorar la calidad de vida de la población del cantón con una oferta de servicios de calidad y fortaleciendo las estrategias de desarrollo integral, junto con todos los sectores sociales.

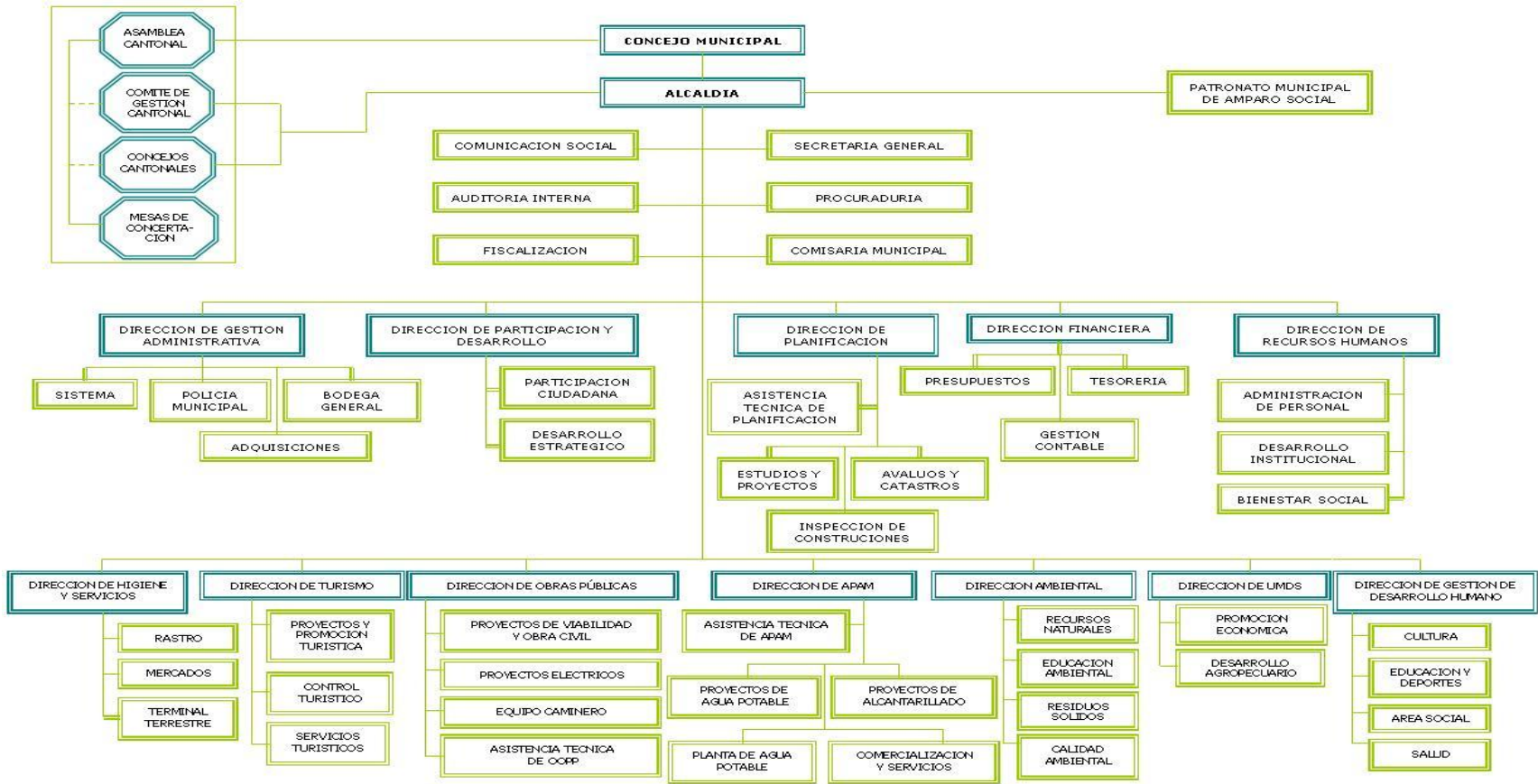
Objetivos Específicos:

- Procurar el bienestar material y social de la colectividad y contribuir al fomento y protección de los intereses locales.
- Planificar e impulsar el desarrollo físico del cantón de sus áreas urbanas y rurales
- Acrecentar el espíritu de nacionalidad, el civismo y la confraternidad de los asociados para lograr el crecimiento, progreso y la indisoluble unidad de la nación.
- Promover el desarrollo económico, social, medio ambiental y cultural de la jurisdicción.

Principios y valores institucionales

- ✓ Eficiencia y eficacia
- ✓ Respeto
- ✓ Responsabilidad social
- ✓ Comunicación
- ✓ Transparencia
- ✓ Solidaridad
- ✓ Honestidad
- ✓ Lealtad
- ✓ Prudencia
- ✓ Empoderamiento

Gráfico No. 23 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL:



FUENTE:
 GAD MUNICIPAL FRANCISCO DE ORELLANA
 ELABORADO: POR: LAS AUTORAS

Ubicación geográfica

Institución:	Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana.
RUC:	1560000780001
Provincia:	Orellana
Ciudad:	Francisco de Orellana.
Dirección:	Calle Napo 11-05 y Uquillas
Fecha de Creación:	Registro Oficial N° 169 del 30 de Abril del año 1969.
Teléfono:	06 299 9060
Pág. Web:	www.orellana.gob.ec
Alcaldesa:	Abogada Anita Rivas Párraga.

Gráfico No. 24 EDIFICIO DEL GADMFO



	INICIALES	FECHA
Elaborado por:	S.A.	01/06/2013
Revisado por:	L.C.	03/06/2013

Hoja de marcas

MARCAS	SIGNIFICADO
Ⓞ	Documento en mal estado
√	Revisado o verificado
@	Hallazgo
Ü	Documentos sin firma
Ⓝ	Incumplimiento al proceso de archivo
¥	Inexistencia de manuales
®	No reúne requisitos
∅	No existe documentación
Ⓢ	Expedientes desactualizados
ϕ	Incumplimiento al proceso de crédito
€	Sustentado con evidencia
#	Datos incompletos
★	Evidencia

	INICIALES	FECHA
Elaborado por:	S.A.	01/06/2013
Revisado por:	L.C.	03/06/2013

Índice de Referencias

ABREVIATURAS	SIGNIFICADO
AP	Archivo permanente
AC	Archivo corriente
PA	Programas de auditoría
ECI	Evaluación del control interno
HA	Hoja de hallazgos
IA	Informe de auditoría
EN	Entrevista
ICI	Informe de control interno
ECI-AC	Ambiente de control
ECI-AC	Actividades de control
ECI-IC	Información y comunicación
SM	Supervisión y monitoreo
VD	Verificación de documentos
IG	Indicadores de gestión
CP	Carta de presentación
REO	Revisión de la estructura orgánica
NA	Nota aclaratoria
MM	Matriz de monitoreo

	INICIALES	FECHA
Elaborado por:	S.A.	01/06/2013
Revisado por:	L.C.	03/06/2013

PROGRAMA DE AUDITORÍA

ENTIDAD: Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana

NATURALEZA DEL TRABAJO: Auditoría de gestión

PERÍODO: Año 2011

Objetivos:

- ✓ Familiarizar con el entorno del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana, teniendo en cuenta una breve visión de carácter general de la organización.
- ✓ Evaluar el sistema de control interno aplicando el método COSO.
- ✓ Analizar los hallazgos que se determinen en la evaluación de los procedimientos.
- ✓ Comunicación de los resultados a la entidad por medio del informe de manera oportuna con los resultados obtenidos en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana.

No.	PROCEDIMIENTO	REF. P/T	RESPONSABLE	FECHA
FASE I FAMILIARIZACIÓN Y REVISIÓN DE LEGISLACIÓN				
1	Realice una carta de presentación y compromiso, con el fin de dar a conocer el tipo de trabajo a realizar y solicitar la facilidad para obtener información.	CP	S.A	01/06/2013
2	Realice un memorando de planificación	MP	S.A.	01/06/2013
3	Realice una entrevista al jefe Departamento de Talento Humano	EN	S.A.	10/06/2013
4	Estructure el archivo permanente que será la base para ejecución de la auditoría.	AP	S.A.	25/06/2013

No.	PROCEDIMIENTO	REF. P/T	RESPONSABLE	FECHA
FASE II EVALUACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO				
1	Evalué el sistema de control Interno mediante cuestionarios: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Ambiente de control ➤ Evaluación de riesgos ➤ Actividades de control ➤ Información y comunicación ➤ Supervisión y monitoreo 	ECI-AC ECI-ER ECI-AC ECI-IC ECI-SM	S.A. – L.C.	08/07/2013
2	Elabore la hoja de los hallazgos	HA	S.A. – L.C.	15/07/2013
FASE III EVALUACIÓN DE ÁREAS CRÍTICAS				
1	Efectúe la revisión de la estructura orgánica del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana para conocer como está organizado.	REO	S.A. – L.C.	19/07/2013
2	Evalué los procedimientos correspondientes a: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Área de Talento Humano 	EV	S.A. – L.C.	22/07/2013
3	Verifique la documentación del personal que labora en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana según la naturaleza de los puestos mediante muestreo.	VD	S.A. – L.C.	25/07/2013

Nº	PROCEDIMIENTO	REF. P/T	RESPONSABLE	FECHA
4	Aplice indicadores de: Eficiencia Eficacia Economía	IG	S.A. - L.C.	29/07/2013
5	Elabore la hoja de hallazgos.	HA	S.A. - L.C.	08/08/2013
FASE IV ELABORACION DEL INFORME Y COMUNICACIÓN DE RESULTADOS				
1	Carta de presentación	CP	S.A.	15/08/2013
2	Informe final de auditoría de gestión	IA	S.A. - L.C.	20/08/2013
FASE V MONITOREO DE RECOMENDACIONES				
1	Proponer una matriz de monitoreo de recomendaciones.	MM	S.A. - L.C.	31/08/2013

	INICIALES	FECHA
Elaborado por:	S.A.	01/06/2013
Revisado por:	L.C.	03/06/2013

ENTIDAD AUDITADA:

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE
FRANCISCO DE ORELLANA

TIPO DE AUDITORÍA:

AUDITORÍA DE GESTIÓN

PERÍODO:

ENERO A DICIEMBRE DEL 2011

ARCHIVO CORRIENTE

	INICIALES Y FECHA	
	PLANIFICACIÓN	FINAL
AUTORES DE LA AUDITORÍA	S.A. y L.C. 25/05/2013	31/08/2013

ÍNDICE

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO

MUNICIPAL FRANCISCO DE ORELLANA

ARCHIVO CORRIENTE

ARCHIVO CORRIENTE	AC
FASE I FAMILIARIZACIÓN Y REVISIÓN DE LEGISLACIÓN	
Carta de presentación	CP
Memorando de planificación	MP
Entrevista al jefe del Departamento de Talento Humano	ET
FASE II EVALUACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO	
Evaluación del control interno	ECI
Hoja de hallazgos	HA
FASE III EVALUACIÓN DE ÁREAS CRÍTICAS	
Revisión de la estructura orgánica del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana.	REO
Evaluación de procesos	EP
Verificación de documentación	VD
Indicadores de gestión	IG
Hoja de hallazgos	HA
FASE IV ELABORACIÓN DE INFORME Y COMUNICACIÓN DE RESULTADOS	
Carta de presentación	CP
Informe de auditoría	IA
FASE V MONITOREO DE RECOMENDACIONES	
Matriz de monitoreo	MM

FASE I

Carta de presentación

Francisco de Orellana, 01 de junio del 2013

Abogada**Anita Rivas Párraga.****ALCALDESA DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
MUNICIPAL FRANCISCO DE ORELLANA****Presente.-**

De nuestra consideración:

Por medio del presente tiene el propósito de confirmar nuestro acuerdo sobre lo convenido para llevar a cabo una auditoría de gestión al Departamento del Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana, correspondiente al periodo 2011, nuestro informe de auditoría de gestión se fundamentará en las normas y técnicas de auditoría, la misma que se efectuará mediante pruebas técnicas y de campo, revisión de documentos y análisis de los procesos a fin de obtener evidencias suficientes y competentes para sustentar nuestro informe de auditoría.

La responsabilidad estará a cargo de las señoras, Slendy Álvarez Jefe de Equipo y Lorena Cruz Auditora Senior y el Ing. Jorge Arias como Supervisor de la auditoría quienes realizarán la auditoría de acuerdo a las normas de auditoría.

Por lo que solicitamos de la manera más comedida la colaboración y facilidades por parte del personal que labora en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana, para acceder a la respectiva información, para evaluar el cumplimiento de los objetivos y la optimización y buen uso de los recursos.

Por la atención a la presente, anticipamos nuestro agradecimiento.

Atentamente,

**Slendy Álvarez
Jefe de Equipo****Lorena Cruz
Auditora Senior**

	INICIALES	FECHA
Elaborado por:	S.A.	01/06/2013
Revisado por:	L.C.	01/06/2013

Memorando de planificación

Francisco de Orellana, 01 de junio del 2013

ENTIDAD: Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana

NATURALEZA DEL TRABAJO: Auditoría de gestión

PERÍODO: Año 2011

1. Motivo de la auditoría

Auditoría de gestión al Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana periodo 2011, que se desarrollará en base a la carta de presentación.

2. Objetivos de la auditoría

a. Objetivo general

Realizar una auditoría de gestión al Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana periodo 2011, y su incidencia en el mejoramiento de los niveles de eficiencia, eficacia y economía con la que se maneja los recursos de la entidad.

b. Objetivo específico

1. Diagnosticar el control interno, para conocer la calidad de gestión y el cumplimiento de los objetivos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana.

2. Preparar los programas y procedimientos para la auditoría de gestión que permita determinar aquellas desviaciones que impiden la buena gestión de la entidad.

3. Elaborar un informe pormenorizado con los hallazgos obtenidos durante el proceso de la auditoría, que permita una mejor toma de decisiones.

4. Alcance

El período a examinar es del 1 de enero al 31 de Diciembre del 2011, del cual se examinará los respectivos planes, programas, manuales y oportunidad de la aplicación de las pruebas de auditoría a través de técnicas para los programas de auditorías planteadas por los auditores.

La auditoría de gestión examina de forma detallada cada uno de los aspectos operativos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana por lo que debe considerarse el logro de los objetivos, la estructura organizacional y la participación de cada colaborador dentro de la organización.

5. Equipo Multidisciplinario

Cargo	Nombre
Supervisor	Ing. MgCA Jorge Arias Esparza
Jefe de Equipo	Slendy Álvarez
Auditor Senior	Lorena Cruz

6. Tiempo Estimado

Tiempo estimado	Fecha de inicio	Fecha final
90 Días	01/06/2013	31/08/2013

7. Recursos necesarios para la auditoría

Recursos materiales	Valor
50 P/T	100,00
200 Impresiones	100,00
Materiales de Oficina	50,00
Otros	
Movilización	150,00
Alimentación	<u>150,00</u>
Total	550,00

8. Metodología a utilizar

- Entrevista
- Cuestionario
- Método Coso
- Aplicación de técnicas de auditoría
- Observación de evidencias documentaria

Slendy Álvarez

Jefe de Equipo

	INICIALES	FECHA
Elaborado por:	S.A.	01/06/2013
Revisado por:	L.C.	01/06/2013

Entrevista al Jefe del Departamento de Talento Humano

Cargo: Jefe del Departamento de Talento Humano Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana.

Fecha: 10 de junio del 2013 **Hora:** 09:00 horas

1. ¿Se han realizado auditorías de gestión como un mecanismo de evaluación, a la eficiencia de los colaboradores?

No se ha realizado auditorías de gestión, de alguna manera se evalúa el desempeño de los colaboradores.

2. ¿La realización de la auditoría de gestión considera qué contribuirá al mejoramiento de los niveles de eficiencia, eficacia, y economía?

Una auditoría de gestión si contribuiría al mejoramiento de eficiencia, eficacia y economía, indicándonos como dar un mejor aprovechamiento de los recursos y brindar un mejor servicio a la comunidad.

3. ¿Cuál es el organismo rector y a qué normativas se rige la Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana?

El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana tiene como organismo rector al Ministerio de Finanzas, el COOTAD y más disposiciones que rigen al sector público.

4. ¿Cuál es la actividad principal de la institución y qué servicios prestan?

La principal actividad de la institución es dotar de servicios básicos a la colectividad.

5. ¿El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana, cuenta con un organigrama estructural?

En caso que si posea adjúntelo y en el caso de inexistencia indica la causa.

El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana cuenta con un organigrama estructural de la entidad pero no del Departamento.

6. ¿Se evalúa constantemente el nivel de prestación de servicios?

No se evalúa el nivel de la calidad de los servicios básicos que presta a la comunidad.

7. ¿A qué tipo de sectores brinda los servicios básicos prestados?

Los servicios están orientados tanto en el sector urbano como en el rural, la gente propugna servicios básicos como agua potable, alcantarillado, calles adoquinadas y asfaltadas y más que están previstos en el COOTAD.

8. ¿Cuáles son aquellas debilidades que produce la inconformidad en los usuarios?

Las causas que ocasionan la inconformidad de los habitantes son la falta de personal competente y de agilidad en los procesos.

	INICIALES	FECHA
Elaborado por:	S.A.	10/06/2013
Revisado por:	L.C.	10/06/2013

FASE II
Evaluación del sistema de control interno
CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO

ENTIDAD: Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana

NATURALEZA DEL TRABAJO: Auditoría de gestión

PERÍODO: Año 2011

COMPONENTE: Ambiente de control.

SUBCOMPONENTE: Integridad y valores éticos.

OBJETIVO: Determinar si la entidad tiene establecidos valores éticos, mantiene una cultura de organización que debe ser comunicada.

No.	CONCEPTO	DIRECTIVO			EJECUTIVO			OPERATIVO			OBSERVACIÓN
		SI	NO	N/A	SI	NO	N/A	SI	NO	N/A	
1	¿Tiene el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana un código de conducta?	X			X			X			
2	¿Han sido notificados formalmente a todos los integrantes del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana y se ha verificado su comprensión?	X			X			X			No existe un documento de respaldo de su conocimiento.
3	¿Los servidores se comportan de acuerdo a las reglas de conducta definidas en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana?	X			X			X			Falta de interés por mantener la actitud correcta ante el usuario
4	¿Los reconocimientos y promociones son exclusivamente por logros y desempeños?	X			X			X			

	INICIALES	FECHA
Elaborado por:	S.A.	08/07/2013
Revisado por:	L.C.	08/07/2013

SUBCOMPONENTE: Atmósfera de confianza mutua

OBJETIVO: Determinar si se fomenta un ambiente de mutua confianza para respaldar el fluido de información entre los colaboradores y su desempeño para el logro de los objetivos.

No.	CONCEPTO	DIRECTIVO			EJECUTIVO			OPERATIVO			OBSERVACIÓN
		SI	NO	N/A	SI	NO	N/A	SI	NO	N/A	
5	¿Se fomenta en la entidad una actitud de confianza entre los empleados y los niveles directivos?	X			X			X			

SUBCOMPONENTE: Competencia profesional

OBJETIVO: Evaluar si la entidad se interesa por el grado de competencia profesional y el nivel de habilidad, conocimiento que se requiere de cada área de la entidad.

No.	CONCEPTO	DIRECTIVO			EJECUTIVO			OPERATIVO			OBSERVACIÓN
		SI	NO	N/A	SI	NO	N/A	SI	NO	N/A	
6	¿Se analiza los conocimientos y habilidades requeridos para realizar los trabajos adecuadamente?	X			X			X			Solo se evalúa al cargo encomendado.
7	¿El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana se preocupa por la formación profesional de los servidores?	X			X			X			
8	¿Los servidores tienen deseo de superación para contribuir con la entidad?	X			X			X			
9	¿Existe un plan de capacitación anual que contribuya al mantenimiento y mejoramiento de las competencias de los servidores?	X			X			X			

	INICIALES	FECHA
Elaborado por:	S.A.	08/07/2013
Revisado por:	L.C.	08/07/2013

SUBCOMPONENTE: Filosofía y estilo de dirección

OBJETIVO: Determinar si la unidad o dependencia trasmite el grado de autoridad y responsabilidad a todos los niveles del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana.

No.	CONCEPTO	DIRECTIVO			EJECUTIVO			OPERATIVO			OBSERVACIÓN
		SI	NO	N/A	SI	NO	N/A	SI	NO	N/A	
10	¿Existen delegación de autoridad y responsabilidad en Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana?	X			X			X			
11	¿Las decisiones sustantivas de la entidad se toman luego de que se ha realizado un cuidadoso análisis de los riesgos asumidos?	X			X			X			
12	¿Se utiliza el plan operativo como una herramienta de control para Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana?		X			X			X		@ No cuenta con un plan operativo el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana.

@ = Hallazgo

	INICIALES	FECHA
Elaborado por:	S.A.	08/07/2013
Revisado por:	L.C	08/07/2013

SUBCOMPONENTE: Misión, objetivos y políticas

OBJETIVO: Determinar si se tiene como objetivo poner en práctica políticas, misión, objetivos, que permita un mejor reclutamiento del personal, que sea competente dentro de la organización.

No.	CONCEPTO	DIRECTIVO			EJECUTIVO			OPERATIVO			OBSERVACIÓN
		SI	NO	N/A	SI	NO	N/A	SI	NO	N/A	
13	¿Tiene el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana un plan de organización (Estratégico)?		X			X			X		@ No cuenta con un plan estratégico para el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana.
14	¿La misión, visión, objetivos es consistente para el desarrollo de la organización?	X			X			X			
15	¿Existe un manual para el reclutamiento del personal y lo aplica?	X			X			X			

@ = Hallazgo

	INICIALES	FECHA
Elaborado por:	S.A.	08/07/2013
Revisado por:	L.C	08/07/2013

SUBCOMPONENTE: Asignación de autoridad y responsabilidad

OBJETIVO: Determinar si se tiene como objetivo poner en práctica la asignación de autoridad para una buena gestión institucional.

No.	CONCEPTO	DIRECTIVO			EJECUTIVO			OPERATIVO			OBSERVACIÓN
		SI	NO	N/A	SI	NO	N/A	SI	NO	N/A	
16	¿Existe políticas que describan las prácticas apropiadas para la asignación de autoridad?	X			X			X			
17	¿Se realiza la delegación de autoridad en base al desenvolvimiento de cada individuo?	X			X			X			
18	¿Hay una clara definición de responsabilidad y las mismas son adecuadamente conocidas por los responsables de los cargos?	X			X			X			

	INICIALES	FECHA
Elaborado por:	S.A.	08/07/2013
Revisado por:	L.C.	08/07/2013

MATRIZ DE PONDERACIÓN

ENTIDAD: Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana
COMPONENTE: Ambiente de control

No.	COMPONENTE	PONDERACIÓN	CALIFICACIÓN
1	¿Tiene el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana un código de conducta?	10	10
2	¿Han sido notificados formalmente a todos los integrantes del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana y se ha verificado su comprensión?	10	9
3	¿Los funcionarios se comportan de acuerdo a las reglas de conducta definidas en la entidad?	10	8
4	¿Los reconocimientos y promociones son exclusivamente por logros y desempeños?	10	10
5	¿Se fomenta en la entidad una actitud de confianza entre los servidores y los niveles directivos?	10	10
6	¿Se analiza los conocimientos y habilidades requeridos para realizar los trabajos adecuadamente?	10	9
7	¿La entidad se preocupa por la formación profesional de los servidores?	10	10
8	¿Los colaboradores tienen deseo de superación para contribuir con la entidad?	10	10
9	¿Existe un plan de capacitación anual que contribuya al mantenimiento y mejoramiento de las competencias de los servidores?	10	10
10	¿Existen delegación de autoridad y responsabilidad en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana?	10	8
11	¿Las decisiones sustantivas del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana se toman luego de que se ha realizado un cuidadoso análisis de los riesgos asumidos?	10	10
12	¿Se utiliza el plan operativo como una herramienta de control en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana?	10	0
13	¿Tiene el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana un plan de organización (Estratégico)?	10	0
No.	COMPONENTE	PONDERACIÓN	CALIFICACIÓN
14	¿La misión, visión, objetivos es consistente para el desarrollo de la organización?	10	10
15	¿Existe un manual para el reclutamiento del personal y lo aplica?	10	10
16	¿Existe políticas que describan las prácticas apropiadas para la asignación de autoridad?	10	10

Fórmula: $CF = \frac{CT}{PT} * 100$

$CF = \frac{152}{180} * 100 = 84,44 \%$

Donde;

CF= Confianza

CT= Calificación total

PT= Ponderación total

CRITERIO:

RANGO	RIESGO	CONFIANZA
1% - 50%	BAJO	BAJO
51% - 75%	MEDIO	MODERADO
76% - 100%	ALTO	ALTO

INTEPRETACIÓN:

Al analizar el ambiente de control del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana, se pudo evidenciar a través de la aplicación de los cuestionarios de control interno a sus servidores; y mediante su ponderación y calificación se obtuvo una confianza alta de (84,44%) y un riesgo bajo de (15,56%), lo cual se considera favorable ya que el ambiente de control siendo el componente fundamental de todos los demás componentes proporcionando disciplina y estructura.

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO

ENTIDAD: Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana

NATURALEZA DEL TRABAJO: Auditoría de gestión

PERÍODO: Año 2011

COMPONENTE: Evaluación de riesgos

SUBCOMPONENTE: Misión, objetivo y políticas

OBJETIVO: Determinar si la misión, objetivo y políticas de la entidad son consistentes previo a la valoración de riesgo para hacer un posible control.

No.	CONCEPTO	DIRECTIVO			EJECUTIVO			OPERATIVO			OBSERVACIÓN
		SI	NO	N/A	SI	NO	N/A	SI	NO	N/A	
1	¿La misión, visión de la organización es conocida y comprendida por la dirección y los servidores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana?	X			X			X			
2	¿Los objetivos definidos para el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana son concordantes con la misión definida?	X			X			X			
3	¿Existe una definición adecuada de políticas por parte de la autoridad para alcanzar los objetivos?	X			X			X			

	INICIALES	FECHA
Elaborado por:	S.A.	08/07/2013
Revisado por:	L.C.	08/07/2013

SUBCOMPONENTE: Identificación de riesgos

OBJETIVO: Determinar si la entidad, identifica los riesgos que afecten sus objetivos, ya sean de origen interno o externo.

No.	CONCEPTO	DIRECTIVO			EJECUTIVO			OPERATIVO			OBSERVACIÓN
		SI	NO	N/A	SI	NO	N/A	SI	NO	N/A	
4	¿Se encuentran identificados los riesgos internos como externos, que podrían interferir en que los objetivos sean cumplidos?	X			X			X			No cuentan con una matriz FODA exclusivo para el departamento.
5	¿Existen mecanismos definidos para la identificación de riesgos internos y los mismos funcionan adecuadamente?	X			X			X			Carece de un documento formal.
6	¿Existe un plan de mitigación de riesgos continuos?	X			X			X			Carece de un exclusivo para la entidad.

	INICIALES	FECHA
Elaborado por:	S.A.	08/07/2013
Revisado por:	L.C.	08/07/2013

SUBCOMPONENTE: Manejo del cambio

OBJETIVO: Determinar si la entidad cuenta con un sistema alcanzado, que permita identificar riesgos para su inmediata corrección.

No.	CONCEPTO	DIRECTIVO			EJECUTIVO			OPERATIVO			OBSERVACIÓN
		SI	NO	N/A	SI	NO	N/A	SI	NO	N/A	
7	¿Se ha determinado sistemas de información que capturen, procesen y reporten información sobre hechos que identifiquen cambios?	X			X			X			
8	¿Se le comunica al personal sobre los riesgos posibles que puedan afectar al Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana?	X			X			X			
9	¿Existe algún mecanismo para anticipar a los cambios que puedan afectar al Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana?	X			X			X			

	INICIALES	FECHA
Elaborado por:	S.A.	08/07/2013
Revisado por:	L.C.	08/07/2013

MATRIZ DE PONDERACIÓN

ENTIDAD: Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana
COMPONENTE: Evaluación de riesgo

No.	COMPONENTE	PONDERACIÓN	CALIFICACIÓN
1	¿La misión, visión de la organización es conocida y comprendida por la dirección y los servidores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal?	10	10
2	¿Los objetivos definidos para la entidad son concordantes con la misión definida?	10	10
3	¿Existe una definición adecuada de políticas por parte de la dirección para alcanzar los objetivos?	10	10
4	¿Se encuentran identificados los riesgos internos como externos, que podrían interferir en que los objetivos sean cumplidos?	10	8
5	¿Existen mecanismos definidos para la identificación de riesgos internos y los mismos funcionan adecuadamente?	10	8
6	¿Existe un plan de mitigación de riesgos continuos?	10	8
7	¿Se ha determinado sistemas de información que capturen, procesen y reporten información sobre hechos que identifiquen cambios?	10	10
8	¿Se le comunica al personal sobre los riesgos posibles que puedan afectar al Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal?	10	10
9	¿Existe algún mecanismo para anticipar a los cambios que puedan afectar al Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal?	10	10
TOTAL		90	84

Fórmula: $CF = \frac{CT}{PT} * 100$

$CF = \frac{84}{90} * 100 = 93,33 \%$

	INICIALES	FECHA
Elaborado por:	S.A.	08/07/2013
Revisado por:	L.C.	08/07/2013

Donde;

CF= Confianza

CT= Calificación total

PT= Ponderación total

CRITERIO:

RANGO	RIESGO	CONFIANZA
1% - 50%	BAJO	BAJO
51% - 75%	MEDIO	MODERADO
76% - 100%	ALTO	ALTO

INTEPRETACIÓN:

Al analizar el componente evaluación de riesgo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana, se pudo evidenciar a través de la aplicación de los cuestionarios de control interno a sus colaboradores; y mediante su ponderación de calificación se obtuvo una confianza alta de (93,33%) y un riesgo bajo de (6,67%), lo cual se considera favorable siendo un componente fundamental emita una buena administración para el cumplimiento de los objetivos.

	INICIALES	FECHA
Elaborado por:	S.A.	08/07/2013
Revisado por:	L.C.	08/07/2013

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO

ENTIDAD: Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana

NATURALEZA DEL TRABAJO: Auditoría de gestión

PERÍODO: Año 2011

COMPONENTE: Actividades de control

SUBCOMPONENTE: Identificación de procedimientos de control

OBJETIVO: Determinara si la entidad dispone y cumple con todos los tipos de control.

No.	CONCEPTO	DIRECTIVO			EJECUTIVO			OPERATIVO			OBSERVACIÓN
		SI	NO	N/A	SI	NO	N/A	SI	NO	N/A	
1	¿Las tareas y responsabilidades relacionadas al tratamiento, autorización, registro y revisión de las transacciones las realizan personas distintas?	X			X			X			
2	¿La documentación sobre transacciones y hechos significativos es exacta y completa?	X			X			X			
3	¿Los procedimientos existentes son comprendidos por todos los servidores involucrados?	X			X			X			Consideran que no son tan adecuados.

	INICIALES	FECHA
Elaborado por:	S.A.	08/07/2013
Revisado por:	L.C.	08/07/2013

SUBCOMPONENTE: Coordinación entre áreas

OBJETIVO: Determinar si las áreas existentes mantienen coordinación de manera que no interrumpa ningún tipo de procedimiento.

No.	CONCEPTO	DIRECTIVO			EJECUTIVO			OPERATIVO			OBSERVACIÓN
		SI	NO	N/A	SI	NO	N/A	SI	NO	N/A	
4	¿Existe un flujo de información adecuado entre las distintas áreas del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal?	X			X			X			
5	¿Cada área opera coordinada e interrelacionada con las otras áreas del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal?	X			X			X			
6	¿Los servidores son conscientes de cómo impactan sus acciones en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal en su conjunto?	X			X			X			

	INICIALES	FECHA
Elaborado por:	S.A.	08/07/2013
Revisado por:	L.C.	08/07/2013

SUBCOMPONENTE: Registro adecuado de las transacciones

OBJETIVO: Determinar si las transacciones, hechos son registrados y controlados de manera que no afecten al Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana.

No.	CONCEPTO	DIRECTIVO			EJECUTIVO			OPERATIVO			OBSERVACIÓN
		SI	NO	N/A	SI	NO	N/A	SI	NO	N/A	
7	¿Las operaciones económicas de ingreso y egreso que se dan en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal se registran en tiempo y forma adecuada?	X			X			X			
8	¿Los procedimientos de control aseguran que solo las personas autorizadas tengan acceso a los registros y datos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal?	X			X			X			
9	¿Se realizan controles periódicos entre los recursos existentes y los saldos que arrojan los registros (arqueos, conciliaciones, recuentos)?	X			X			X			
10	¿Los formularios como recibos, pagares, pólizas y otros importantes están prenumerados, guardados adecuadamente y asignada la responsabilidad por su custodia?	X			X			X			

	INICIALES	FECHA
Elaborado por:	S.A.	08/07/2013
Revisado por:	L.C.	08/07/2013

SUBCOMPONENTE: Manuales de procedimientos

OBJETIVO: Identificar si la entidad cuenta con manuales para un desarrollo óptimo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana.

No.	CONCEPTO	DIRECTIVO			EJECUTIVO			OPERATIVO			OBSERVACIÓN
		SI	NO	N/A	SI	NO	N/A	SI	NO	N/A	
11	¿Existen manuales de procedimientos para llevar a cabo los procesos sustantivos de su unidad?	X			X			X			
12	¿Considera que los procedimientos existentes son los adecuados ante la necesidad del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal?	X			X				X		@ Se debe socializar.
13	¿El departamento aplica los subsistemas de administración de talento humano a los servidores Municipales?	X			X				X		@ En el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal indican que se aplica parcialmente.

@ = Hallazgo

	INICIALES	FECHA
Elaborado por:	S.A.	08/07/2013
Revisado por:	L.C.	08/07/2013

MATRIZ DE PONDERACIÓN**ENTIDAD:** Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana**COMPONENTE:** Actividades de control

No.	COMPONENTE	PONDERACIÓN	CALIFICACIÓN
1	¿Las tareas y responsabilidades relacionadas al tratamiento, autorización, registro y revisión de las transacciones las realizan personas distintas?	10	10
2	¿La documentación sobre transacciones y hechos significativos es exacta y completa?	10	7
3	¿Los procedimientos existentes son comprendidos por todos los servidores involucrados?	10	9
4	¿Existe un flujo de información adecuado entre las distintas áreas del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal?	10	10
5	¿Cada área opera coordinada e interrelacionada con las otras áreas del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal?	10	10
6	¿Los servidores son conscientes de cómo impactan sus acciones en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal en su conjunto?	10	10
7	¿Las operaciones económicas de ingreso y egreso que se dan en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal se registran en tiempo y forma adecuada?	10	10
8	¿Los procedimientos de control aseguran que solo las personas autorizadas tengan acceso a los registros y datos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal?	10	10
9	¿Se realizan controles periódicos entre los recursos existentes y los saldos que arrojan los registros (arqueos, conciliaciones, recuentos)?	10	8
10	¿Los formularios como recibos, pagares, pólizas y otros importantes están pre numerados, guardados adecuadamente y asignada la responsabilidad por su custodia?	10	10

	INICIALES	FECHA
Elaborado por:	S.A.	08/07/2013
Revisado por:	L.C.	08/07/2013

No.	COMPONENTE	PONDERA- CIÓN	CALIFICA- CIÓN
11	¿Existen manuales de procedimientos para llevar a cabo los procesos sustantivos de su unidad?	10	9
12	¿Considera que los procedimientos existentes son los adecuados ante la necesidad de la entidad?	10	5
13	¿El departamento de Talento Humano cumple los reglamentos, instructivos y manuales establecidos por el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana?	10	0
TOTAL		130	108

Fórmula: $CF = \frac{CT}{PT} * 100$

$CF = \frac{108}{130} * 100 = 83,08\%$

Donde;

CF= Confianza

CT= Calificación Total

PT= Ponderación Total

CRITERIO:

RANGO	RIESGO	CONFIANZA
1% - 50%	BAJO	BAJO
51% - 75%	MEDIO	MODERADO
76% - 100%	ALTO	ALTO

INTEPRETACIÓN:

Al analizar el componente actividades de control del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana, se pudo determinar a través de la aplicación de los cuestionarios de control interno a sus colaboradores; y mediante su ponderación de calificación se obtuvo una confianza alta de (83,08%) y un riesgo bajo de (16,92%), lo cual se considera favorable ya que actividades control siendo el componente fundamental de control a los procedimientos y políticas.

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO

ENTIDAD: Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana

NATURALEZA DEL TRABAJO: Auditoría de gestión

PERÍODO: Año 2011

COMPONENTE: Información y comunicación

SUBCOMPONENTE: Calidad de la información

OBJETIVO: Determinar si la información generada por la institución es confiable y oportuna.

No.	CONCEPTO	DIRECTIVO			EJECUTIVO			OPERATIVO			OBSERVACIÓN
		SI	NO	N/A	SI	NO	N/A	SI	NO	N/A	
1	¿La información interna y externa generada por la organización es remitida previamente los niveles correspondientes para su aprobación?	X			X			X			
2	¿El contenido de la información de los expedientes de los servidores es el apropiado y confiable?	X			X				X		@ La información de los expedientes es escasa.
3	¿Se utiliza reportes para brindar información en los distintos niveles de la entidad?	X			X			X			

	INICIALES	FECHA
Elaborado por:	S.A.	08/07/2013
Revisado por:	L.C.	08/07/2013

SUBCOMPONENTE: El sistema de información

OBJETIVO: Determinar si el sistema de información es apropiada a las necesidades del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana y que les permita generar una información confiable.

No.	CONCEPTO	DIRECTIVO			EJECUTIVO			OPERATIVO			OBSERVACIÓN
		SI	NO	N/A	SI	NO	N/A	SI	NO	N/A	
4	¿Posee el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal software para manejar el área contable y de recaudación?	X			X			X			
5	¿El sistema cuenta con medidas de seguridad que alcancen a las entradas, procesos, almacenamiento y salida de datos?	X			X			X			
6	¿El sistema ayuda a registrar, supervisar acciones y eventos en el momento de su ocurrencia?	X			X			X			
7	¿El acceso a los módulos y utilización del sistema es limitado solo a personas autorizadas?	X			X			X			
8	¿El personal conoce todas las aplicaciones y el manejo el sistema?	X				X			X		@ Conoce para las tareas encomendadas.

@ = Hallazgo

	INICIALES	FECHA
Elaborado por:	S.A.	08/07/2013
Revisado por:	L.C.	08/07/2013

SUBCOMPONENTE: Comunicación

OBJETIVO: Apoyar la difusión y comunicación sobre los resultados de su gestión.

No.	CONCEPTO	DIRECTIVO			EJECUTIVO			OPERATIVO			OBSERVACIÓN
		SI	NO	N/A	SI	NO	N/A	SI	NO	N/A	
9	¿La información que recibe todo el personal son comunicados con claridad, efectividad y responsabilidad?	X			X			X			
10	¿Existen canales de comunicación abiertos?	X			X			X			
11	¿La coordinación de su área mantiene comunicación con el nivel directivo sobre el desempeño y ocurrencias?	X			X			X			
12	¿Se comunica aspectos relevantes del control interno en la entidad?	X			X			X			Hace falta de un mayor control.

	INICIALES	FECHA
Elaborado por:	S.A.	08/07/2013
Revisado por:	L.C.	08/07/2013

MATRIZ DE PONDERACIÓN

ENTIDAD: Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana
COMPONENTE: Información y comunicación

No.	COMPONENTE	PONDERACIÓN	CALIFICACIÓN
1	¿La información interna y externa generada por la organización es remitida previamente los niveles correspondientes para su aprobación?	10	9
2	¿El contenido de la información es el apropiado y confiable?	10	7
3	¿Se utiliza reportes para brindar información en los distintos niveles de la entidad?	10	10
4	¿Posee el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal software para manejar el área contable y de crédito?	10	10
5	¿El sistema cuenta con medidas de seguridad que alcancen a las entradas, procesos, almacenamiento y salida de datos?	10	10
6	¿El sistema ayuda a registrar, supervisar acciones y eventos en el momento de su ocurrencia?	10	10
7	¿El acceso a los módulos y utilización del sistema es limitado solo a personas autorizadas?	10	10
8	¿El personal conoce todas las aplicaciones y el manejo el sistema?	10	0
9	¿La información que recibe todo el personal son comunicados con claridad, efectividad y responsabilidad?	10	10
10	¿Existen canales de comunicación abiertos?	10	10
11	¿La coordinación de su área mantiene comunicación con el nivel directivo sobre el desempeño y ocurrencias de su departamento?	10	10
12	¿Se comunica aspectos relevantes del control interno en la entidad?	10	8
TOTAL		120	104

	INICIALES	FECHA
Elaborado por:	S.A.	08/07/2013
Revisado por:	L.C.	08/07/2013

Fórmula: $CF = \frac{CT}{PT} * 100$

$CF = \frac{104}{120} * 100 = 86,67\%$

Donde;

CF= Confianza

CT= Calificación total

PT= Ponderación total

CRITERIO:

RANGO	RIESGO	CONFIANZA
1% - 50%	BAJO	BAJO
51% - 75%	MEDIO	MODERADO
76% - 100%	ALTO	ALTO

INTEPRETACIÓN:

Al analizar el componente información y comunicación del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana se pudo evidenciar a través de la aplicación de los cuestionarios de control interno a sus colaboradores; y mediante su ponderación de calificación se obtuvo una confianza alta de (86,67%) y un riesgo bajo de (13,33%), lo cual se considera favorable porque les permita una comunicación favorable con el medio externo e interno de la organización.

	INICIALES	FECHA
Elaborado por:	S.A	08/07/2013
Revisado por:	L.C.	08/07/2013

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO

ENTIDAD: Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana

NATURALEZA DEL TRABAJO: Auditoría de gestión

PERÍODO: Año 2011

COMPONENTE: Supervisión y monitoreo

SUBCOMPONENTE: Actividades de supervisión y monitoreo

OBJETIVO: Determinar si las actividades de monitoreo son prácticas y seguras como sistema de control interno de la entidad.

No.	CONCEPTO	DIRECTIVO			EJECUTIVO			OPERATIVO			OBSERVACIÓN
		SI	NO	N/A	SI	NO	N/A	SI	NO	N/A	
1	¿Se supervisa al personal de la entidad en las actividades encomendadas en el momento que desempeñan?		X			X			X		@ No se realiza supervisión en el momento de su trabajo.
2	¿Se realizan verificaciones físicas de las especies valoradas?	X			X			X			Consideran que se debería realizar más controles.
3	¿Las irregularidades en un proceso son comunicadas a la máxima autoridad?	X			X			X			Falta de una solución inmediata
4	¿Se ha realizado auditoría de gestión como mecanismo para evaluar el nivel de gestión y cumplimiento de los objetivos institucionales?		X			X			X		@ No se ha realizado auditoría de gestión

@ = Hallazgo

	INICIALES	FECHA
Elaborado por:	S.A.	08/07/2013
Revisado por:	L.C.	08/07/2013

SUBCOMPONENTE: Reporte de deficiencias

OBJETIVO: Evaluar si la entidad realiza reporte de deficiencia y un seguimiento a la misma.

No.	CONCEPTO	DIRECTIVO			EJECUTIVO			OPERATIVO			OBSERVACIÓN
		SI	NO	N/A	SI	NO	N/A	SI	NO	N/A	
5	¿Se considera los informes provenientes de fuentes externas para valorar y mejorar el sistema de control interno?	X			X			X			
6	¿Se comunican los hallazgos de deficiencias a los superiores inmediatos?	X			X			X			
7	¿Se efectúa un seguimiento de cumplimiento a las recomendaciones que permita superar las deficiencias?	X			X			X			

	INICIALES	FECHA
Elaborado por:	S.A.	08/07/2013
Revisado por:	L.C.	08/07/2013

MATRIZ DE PONDERACIÓN

ENTIDAD: Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana

COMPONENTE: Supervisión y monitoreo

No.	COMPONENTE	PONDERACIÓN	CALIFICACIÓN
1	¿Se supervisa al personal de la entidad en las actividades encomendadas en el momento que desempeñan?	10	0
2	¿Se realizan verificaciones físicas de las especies valoradas?	10	9
3	¿Las irregularidades en un proceso son comunicadas a la máxima autoridad?	10	7
4	¿Se ha realizado auditoría de gestión como mecanismo para evaluar el nivel de gestión y cumplimiento de los objetivos institucionales?	10	0
5	¿Se considera los informes provenientes de fuentes externas para valorar y mejorar el sistema de control interno?	10	10
6	¿Se comunican los hallazgos de deficiencias a los superiores inmediatos?	10	10
7	¿Se efectúa un seguimiento de cumplimiento a las recomendaciones que permita superar las deficiencias?	10	10
TOTAL		70	46

Fórmula: $CF = \frac{CT}{PT} * 100$

$$CF = \frac{46}{70} * 100 = 65,71\%$$

Donde;

CF= Confianza

CT= Calificación total

PT= Ponderación total

CRITERIO:

RANGO	RIESGO	CONFIANZA
1% - 50%	BAJO	BAJO
51% - 75%	MEDIO	MODERADO
76% - 100%	ALTO	ALTO

	INICIALES	FECHA
Elaborado por:	S.A.	08/07/2013
Revisado por:	L.C.	08/07/2013

INTEPRETACIÓN:

Al analizar el componente supervisión y monitoreo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana, se pudo evidenciar a través de la aplicación de los cuestionarios de control interno a sus colaboradores; y mediante su ponderación y calificación se obtuvo una confianza moderada de (65,71%) y un riesgo bajo de (34,29%), lo cual se considera que se debe mejorar el sistema de supervisión y monitoreo ya que permitiría obtener un alto nivel de efectividad.

RESUMEN DEL NIVEL DE RIESGO – CONFIANZA DEL CONTROL INTERNO

COMPONENTE	CONFIANZA (%)	RIESGO (%)
Ambiente de control	84,44	15,56
Evaluación de riesgo	93,33	6,67
Actividades de control	83,08	16,92
Información y comunicación	86,67	13,33
Supervisión y monitoreo	65,71	34,29
TOTAL	413,23/5	86,77/5
PROMEDIO	82,65	17,35

CRITERIO:

RANGO	RIESGO	CONFIANZA
1% - 50%	BAJO	BAJO
51% - 75%	MEDIO	MODERADO
76% - 100%	ALTO	ALTO

INTERPRETACIÓN

Al analizar el sistema de control interno del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana, se pudo evidenciar a través de la aplicación de los cuestionarios de a sus colaboradores; y mediante su ponderación y calificación se obtuvo una confianza ponderada de (84,03%) y un riesgo bajo de (15,93%), lo cual se considera favorable.

	INICIALES	FECHA
Elaborado por:	S.A.	08/07/2013
Revisado por:	L.C.	08/07/2013

FASE II

Hoja de hallazgos

ENTIDAD: Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana

NATURALEZA DEL TRABAJO: Auditoría de Gestión

No.	REF. P/T	TÍTULO DEL HALLAZGO	CONDICIÓN	CRITERIO	CAUSA	EFEECTO	CONCLUSIÓN	RECOMENDACIÓN
1	AC-ECI 3/27	Falta de un plan operativo exclusivo para el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal	El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana, no dispone de un plan operativo.	EL COOTAD La entidad debe disponer del plan operativo.	La institución, se basa en plan operativo general.	No les permite cuantificar, analizar con relación al desarrollo de actividades.	La entidad no dispone de una herramienta fundamental que es el plan operativo.	A la administración del GADM Francisco de Orellana se recomienda realizar un Plan Operativo exclusivo para la entidad porque les permitirá un mejor análisis de las directrices orientadas.
2	AC-ECI 4/27	No cuenta con un plan estratégico para el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal	Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal no cuenta con un plan estratégico para el departamento.	EL COOTAD La entidad no dispone de un plan estratégico.	Solo se sustenta en el plan estratégico general y no realiza uno para el departamento.	No les permite identificar las estrategias a seguir de acuerdo a su localidad, que les permita lograr las aspiraciones propuestas por la institución.	El departamento no cuenta con un documento de importancia para su mejor direccionamiento.	A la administración del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal se le recomienda realizar un plan estratégico específico, que les permita conocer la realidad en la cual opera y las condiciones.

	INICIALES	FECHA
Elaborado por:	S.A.	25/07/2013
Revisado por:	L.C.	25/07/2013

	REF. P/T	TÍTULO DEL HALLAZGO	CONDICIÓN	CRITERIO	CAUSA	EFEECTO	CONCLUSIÓN	RECOMENDACIÓN
3	AC- ECI 16/27	Falta de socialización en los procedimientos.	Los colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana indican la falta de una socialización en procedimientos.	EL COOTAD Indica identificación de las necesidades de capacitación.	Falta comprensión, entendimiento, de los procedimientos por parte de los administrativos hacia sus subordinados.	Incumplimiento a los procedimientos desempeñados por el personal del nivel operativo.	El personal del nivel operativo de la institución indica falta de socialización de los procedimientos.	A la administración del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana se recomienda que realice una mejor capacitación o socialización de los procedimientos para un mejor desempeño.
4	AC- ECI 16/27	Falta de conocimiento total en el manejo del sistema.	En el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana sus colaboradores, indican que en el manejo del sistema informático, solo conocen para su tarea encomendada.	EL COOTAD Indica la identificación de necesidades para la capacitación.	El personal solo se restringe a su tarea encomendada.	No se puede sustituir a un personal ausente o en caso atender a otra área diferente a la que desempeña.	El personal de la institución no tiene un conocimiento sobre el manejo de todo el sistema.	A la administración del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana se recomienda una capacitación sobre el manejo del sistema para una mejor atención al usuario.

	INICIALES	FECHA
Elaborado por:	S.A.	25/07/2013
Revisado por:	L.C.	25/07/2013

No.	REF. P/T	TITULO DEL HALLAZGO	CONDICIÓN	CRITERIO	CAUSA	EFEECTO	CONCLUSIÓN	RECOMENDACIÓN
5	AC - ECI 16/27	En el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal indican que no se cumplen con los subsistemas de talento humano.	En el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal los colaboradores del departamento indican que no se cumplen con los subsistemas de talento humano.	EL COOTAD Indica sobre la importancia del cumplimiento y aplicación de los subsistemas.	Falta de interés por parte del director de talento humano en la aplicación de los subsistemas.	Genera un riesgo en los procesos de personal así afectando al desarrollo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal.	El Director de del área de talento humano no cumplen con los procedimientos.	A la administración del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal se recomienda aplicar los subsistemas de talento humano para la optimización de recursos.
6	AC - ECI 19/27	La información de los expedientes es escasa.	Por el incumplimiento a los procedimientos de archivo, la información es considerada parcial.	EL COOTAD El principio de honestidad indica que debe proporcionar la información exacta y veraz al usuario interno y externo.	Falta de compromiso por parte de los colaboradores en sus tareas encomendadas.	Riesgo ya que los expedientes no se encuentran completos.	La información presentada por los servidores es parcial.	A la administración del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal se recomienda que se realice la verificación y actualización de los expedientes de los servidores para obtener información confiable.

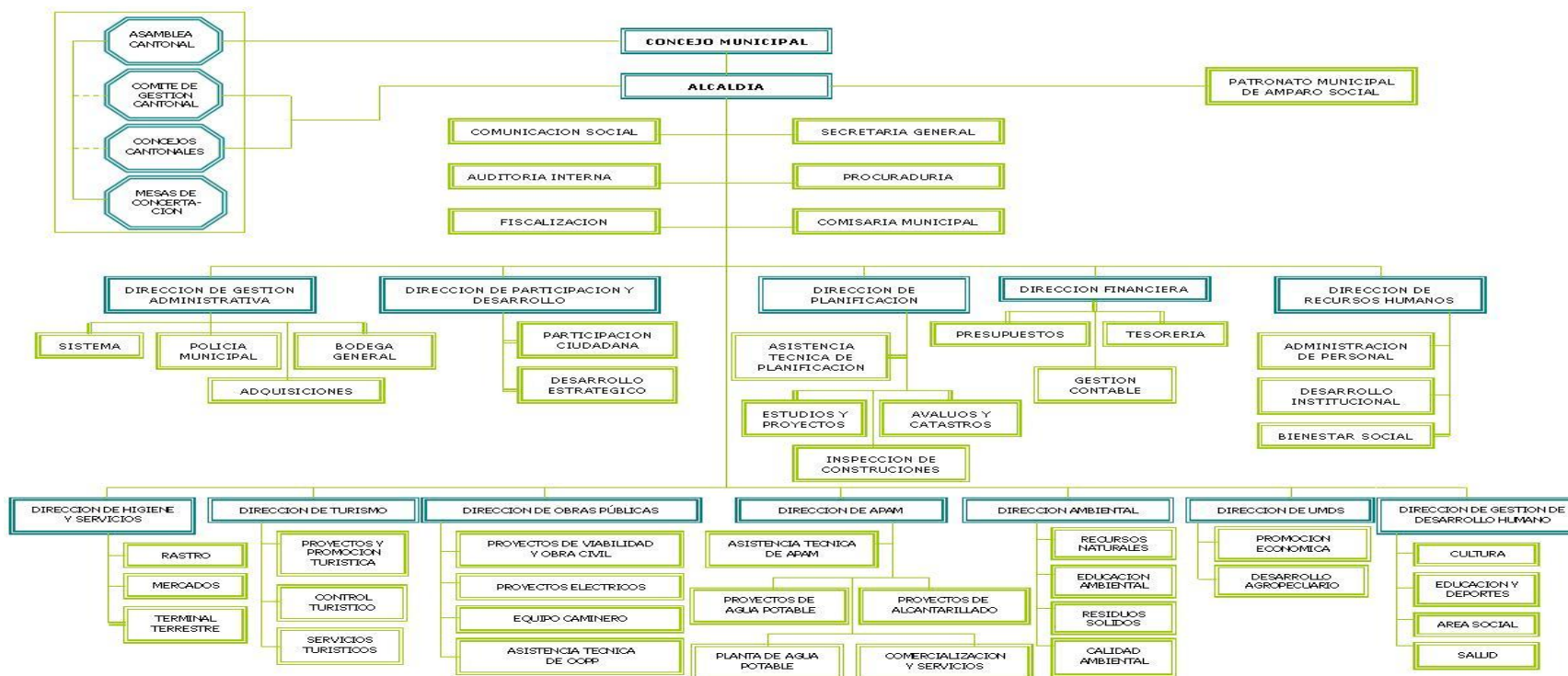
	INICIALES	FECHA
Elaborado por:	S.A	25/07/2013
Revisado por:	L.C.	25/07/2013

No.	REF. P/T	TITULO DEL HALLAZGO	CONDICIÓN	CRITERIO	CAUSA	EFEECTO	CONCLUSIÓN	RECOMENDACIÓN
7	AC- ECI 24/27	No se realiza supervisión en el momento de su trabajo.	Al personal no se le realiza una supervisión de trabajo durante sus horas laborales.	EL COOTAD Indica las funciones para el cumplimiento de la tareas diarias.	Falta de compromiso de los directivos en la supervisión de su personal.	Mal desempeño por parte de sus colaboradores en las tareas encomendadas.	No se realiza supervisión a los colaboradores en su momento de trabajo.	A la administración de la Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana se recomienda realizar supervisión al personal en su momento de trabajo para lograr un mejor desempeño.
8	AC- ECI 24/27	No se realiza auditoría de gestión.	En la institución no se realiza auditoría de gestión, en ninguno de los periodos económicos.	EL COOTAD Indica que el auditor interno velará para que se cumpla los procedimientos, políticas de la institución.	No existe como política, o método de control al desempeño de sus colaboradores.	Desconocimiento de niveles de eficiencia, eficacia, economía, por la que atraviesa la entidad.	En Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal no se ha realizado auditoría de gestión.	A la administración del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal se recomienda realizar auditoría de gestión como un mecanismo que les permitirá conocer la gestión institucional, el nivel de cumplimiento de los objetivos y procedimientos.

	INICIALES	FECHA
Elaborado por:	S.A	25/07/2013
Revisado por:	L.C.	25/07/2013

FASE III

Revisión de la estructura orgánica



	INICIALES	FECHA
Elaborado por:	S.A.	29/07/2013
Revisado por:	L.C.	29/07/2013

Indicadores de gestión:

Eficiencia

UR = Utilización de recursos

CP = Cumplimiento de procedimientos

No.	INDICADOR	FÓRMULA	DESCRIPCIÓN
1	Utilización de recursos (Equipo de cómputo) en unidades	$UR = \frac{Unid. Utilizadas}{Unid. Instaladas} * 100$ $UR = \frac{7}{10}$ $UR = 70\%$	Existe un 70% de eficiencia en el uso de los recursos donde se debería aprovechar al máximo el uso del mismo.
2	Cumplimiento de procedimientos (Departamento de Talento Humano)	$CP = \frac{Personas que Cumplen}{Total Personal} * 100$ $CP = \frac{1}{9}$ $CP = 11,11 \%$	Un 88,89 % de trabajadores representado por 8 personas de los 9, no cumplen con los procedimientos de personal.

Economía

PC= Personal capacitado

No.	INDICADOR	FÓRMULA	DESCRIPCIÓN
3	Capacitación del Personal en relación a atención al cliente	$PC = \frac{(\# Total de Personal Capacitado)}{(\# Total de Personal)}$ $PC = \frac{9}{9} * 100$ $PC = 100\%$	La Institución proporciona a los empleados la oportunidad de adquirir mayores aptitudes, conocimiento y habilidades y así desempeñarse con éxito en su función, por tanto se ha aprovechado al máximo su recurso económico invertido.

	INICIALES	FECHA
Elaborado por:	S.A.	29/07/2013
Revisado por:	L.C.	31/07/2013

ET= Eficacia de los trabajadores

No.	INDICADOR	FÓRMULA	DESCRIPCIÓN
4	Eficacia de los trabajadores	$ET = \frac{\text{Total Trabajadores con Experiencia}}{\text{Total trabajadores}} * 100$ $ET = \frac{5}{9} * 100$ $ET = 55.55\%$	El 55.55% de los servidores tienen experiencia laboral mientras que el 44.44% de los servidores ingresaron sin experiencia.

	INICIALES	FECHA
Elaborado por:	S.A	29/07/2013
Revisado por:	L.C.	31/07/2013

FASE IV**Carta de presentación**

Francisco de Orellana, 15 de Agosto del 2013

Señora

Ab. Anita Rivas Párraga

ALCALDESA DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL
FRANCISCO DE ORELLANA

Presente.

De mi consideración:

Se ha revisado la Gestión del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana, correspondiente al período económico 2011, el trabajo fue realizado en base a las Normas de Auditoría Generalmente Aceptadas.

De acuerdo a la naturaleza del informe y del trabajo realizado, los resultados obtenidos de la auditoría de gestión al Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana se presentan en el siguiente informe expresando conclusiones y recomendaciones que de seguro serán en beneficio de la entidad.

Hago propicia la oportunidad para reintegrarle mis agradecimientos.

Atentamente,

Sra. Slendy Álvarez

JEFE DE EQUIPO

	INICIALES	FECHA
Elaborado por:	S.A.	15/08/2013
Revisado por:	L.C.	15/08/2013

INFORME DE AUDITORÍA DE GESTIÓN

Francisco de Orellana, 20 de Agosto del 2013

Señora

Ab. Anita Rivas Párraga

ALCALDESA DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL
FRANCISCO DE ORELLANA

Presente.

De mi consideración:

En la ciudad de Francisco de Orellana, provincia de Orellana, a los veinte días del mes de agosto del dos mil trece, suscribe la señora Slendy Álvarez en calidad de Jefe de Equipo, en la sala de sesiones del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana, con el objeto de dar constancia de la lectura del informe de auditoría de gestión realizada al Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana período 2011, que fue realizada en conformidad a las normativas vigentes.

A continuación se cita las respectivas debilidades encontradas con sus respectivas conclusiones y recomendaciones.

Atentamente,

Sra. Slendy Álvarez
JEFE DE EQUIPO

INTRODUCCIÓN

MOTIVO DEL EXAMEN

La Auditoría de Gestión realizada al Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana, específicamente a los procesos del Departamento de Talento Humano, en el periodo 1 de Enero al 31 de Diciembre de 2011, corresponde a un trabajo práctico de tesis previo a la obtención del título de Licenciatura en Contabilidad y Auditoría C.P.A., por tal razón se efectuará el examen cumpliendo con los parámetros establecidos y demás normas reglamentarias inherentes al desarrollo de una auditoría, que incluyen pruebas selectivas a los procesos y procedimientos de auditoría considerados necesarios de acuerdo a la circunstancias del estudio de la institución para de esta forma determinar los niveles de eficiencia, eficacia y economía de sus operaciones y posteriormente emitir criterios para el mejoramiento continuo en sus actividades.

OBJETIVO DEL EXAMEN

OBJETIVO GENERAL

Realizar una auditoría de gestión al Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana periodo 2011, y su incidencia en el mejoramiento de los niveles de eficiencia, eficacia y economía con la que se maneja los recursos de la entidad.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Diagnosticar el control interno, para conocer la calidad de gestión y el cumplimiento de los objetivos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana.
2. Preparar los programas y procedimientos para la auditoría de gestión que permita determinar aquellas desviaciones que impiden la buena gestión de la entidad.
3. Elaborar un informe pormenorizado con los hallazgos obtenidos durante el proceso de la auditoría, que permita una mejor toma de decisiones.

ALCANCE

El período a examinar es del 1 de enero al 31 de Diciembre del 2011, del cual se examinará los respectivos planes, programas, manuales y oportunidad de la aplicación de las pruebas de auditoría a través de técnicas para los programas de auditorías planteadas por los auditores.

La auditoría de gestión examina de forma detallada cada uno de los aspectos operativos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana por lo que debe considerarse el logro de los objetivos, la estructura organizacional y la participación de cada colaborador dentro de la organización.

ENFOQUE

La auditoría de gestión está orientada al talento humano del departamento de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana, para determinar el grado de cumplimiento de la economía, eficiencia, eficacia y ética en los procesos correspondientes a la administración del talento humano.

COMPONENTES AUDITADOS

Los componentes a ser evaluados son:

- Departamento de Talento Humano

INDICADORES UTILIZADOS

Durante la ejecución de la auditoria se aplican los siguientes indicadores:

- Indicadores de Eficiencia
- Indicadores de Eficacia
- Indicadores de Economía

INFORMACIÓN DE LA EMPRESA

ANTECEDENTES

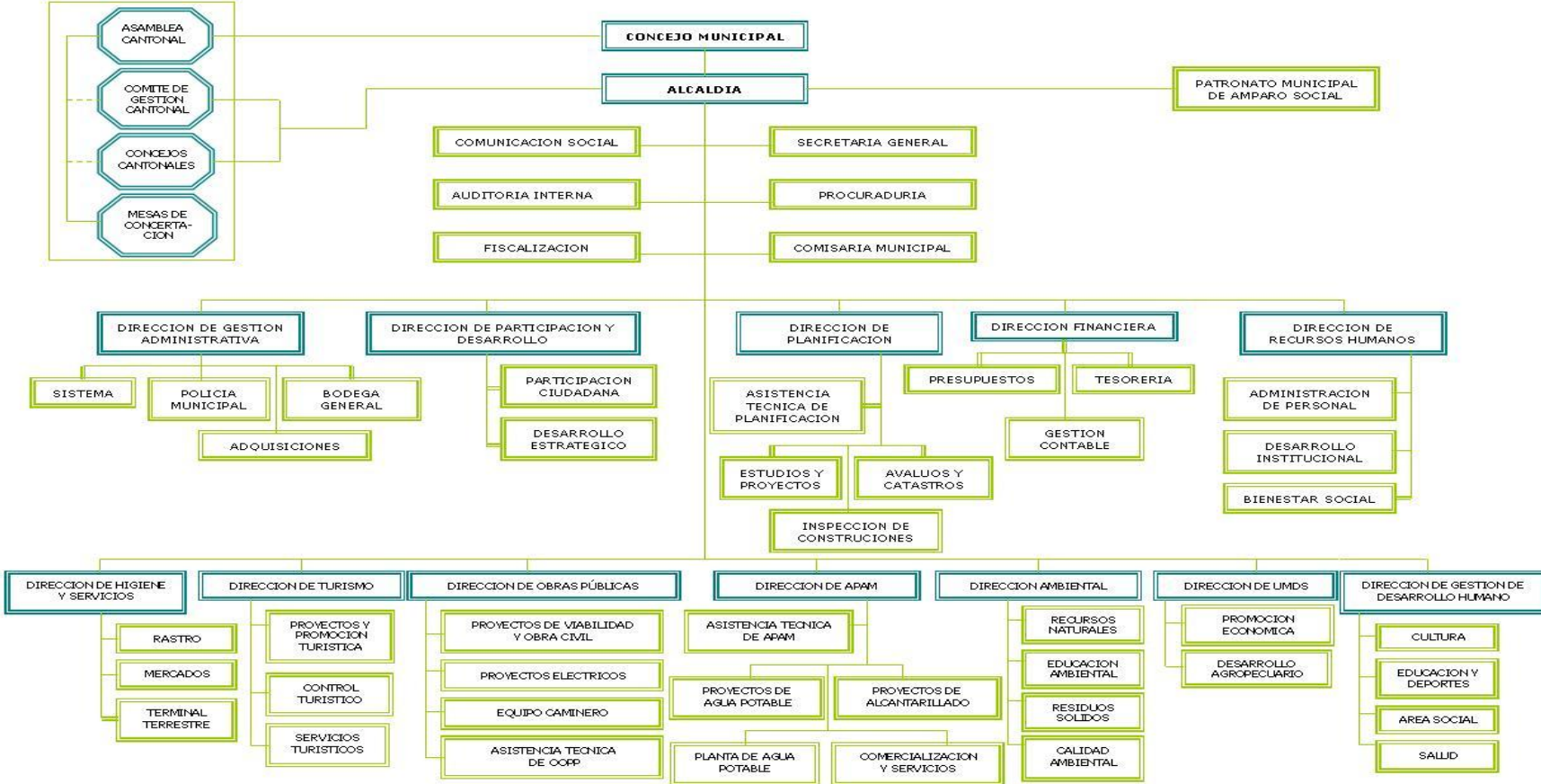
Misión

“El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana contribuye al bienestar de la sociedad del Cantón Francisco de Orellana brindando obras y servicios públicos de buena calidad en forma equitativa y respetando la biodiversidad y la diversidad cultural; además trabaja con transparencia y crea espacios para la participación ciudadana en los ámbitos ambiental, social, económico y cultural, con lo que promueve el desarrollo cantonal planificado y sustentable.”

Visión

“El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana, se constituye en un ejemplo del desarrollo local con un personal capacitado que trabaja planificadamente basado en principios y valores como solidaridad, honestidad, responsabilidad; es una institución que realiza autogestión sostenible y eficiente; promueve la participación ciudadana para una distribución eficaz y equitativa de los recursos; sus servicios son de calidad y trabaja en forma transparente; sus acciones permiten preservar el medio ambiente, la diversidad cultural, la equidad de género y generacional convirtiéndose en un municipio saludable.”

ESTRUCTURA ORGÁNICA



RESULTADOS DE LOS HALLAZGOS OBTENIDOS

Con la finalidad de entregar una comunicación fluida para lograr que las recomendaciones se implanten con los beneficios que de ella se deriven a continuación se presenta los diferentes hallazgos encontrados durante la auditoría.

1. FALTA DE UN PLAN OPERATIVO EXCLUSIVO PARA EL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL

Conclusión:

El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana no dispone de una herramienta fundamental que es el plan operativo.

Recomendación:

A la administración del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana se recomienda realizar un plan operativo exclusivo para el departamento, para que les permita un mejor análisis, al cumplimiento de los mismos.

2. NO CUENTA CON UN PLAN ESTRATÉGICO PARA LA ENTIDAD

Conclusión:

El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana no cuenta un documento de suma importancia que es el plan estratégico para su mejor direccionamiento.

Recomendación:

A la administración del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana se recomienda realizar un plan estratégico específico, que les permita conocer la realidad en la cual opera, las condiciones del medio, para logra un mejor desenvolvimiento institucional.

3. FALTA DE CONOCIMIENTO TOTAL EN EL MANEJO DEL SISTEMA.

Conclusión:

El personal de la cooperativa no tiene un conocimiento total sobre el manejo del sistema informático.

Recomendación:

A la administración de Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana le recomienda una capacitación sobre el manejo del sistema para una mejor atención al usuario y poder remplazar un puesto ausente en caso de ser emergente.

4. NO SE REALIZA SUPERVISIÓN EN EL MOMENTO DE SU TRABAJO

Conclusión:

No se realiza supervisión a los colaboradores en su momento de trabajo.

Recomendación:

A la administración del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana se recomienda realizar supervisión al personal en su momento de trabajo para lograr un mejor desempeño.

5. NO SE REALIZA AUDITORÍA DE GESTIÓN.

Conclusión:

En el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana no se ha realizado auditoría de gestión.

Recomendación:

A la administración del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana se recomienda realizar auditoría de gestión como un mecanismo que les permitirá a la entidad examinar la gestión institucional, el nivel de cumplimiento de los objetivos y procedimientos, para promover el mejoramiento continuo en la institución.

6. PARCIALIDAD EN LA INFORMACIÓN

Conclusión:

La información presentada por los asesores del personal es parcial.

Recomendación:

A la administración del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana se recomienda que se realice la verificación de la información de los usuarios y proveedores.

7. FALTA DE DOCUMENTACIÓN

Conclusión:

Varias de las carpetas verificadas no contienen documentación importante a pesar de ser indicada en el manual de procedimientos.

Recomendación:

A la administración del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana se recomienda que se realice verificación de documentos de manera sorpresiva y constante ya que esto les permitirá un mejor desenvolvimiento y cumplimiento a los procesos por parte de los colaboradores.

8. INCUMPLIMIENTO EN EL PROCESO DE ARCHIVO

Conclusión:

Existe incumplimiento a los procedimientos de archivo y falta de control por parte de los administrativos.

Recomendación:

A la administración del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana se recomienda que se realice verificación de documentos que contiene los expedientes de los servidores, de manera sorpresiva y constante ya que esto les permitirá contrarrestar conflictos con el Ministerio de Relaciones Laborales.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana, se desempeña adecuadamente en términos generales, sin embargo se presentaron varias debilidades durante la auditoría realizada.

1. La falta de capacitación en el manejo del sistema, socialización en los procedimientos, que son necesarios para un buen desempeño de los colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal.
2. El personal administrativo de la institución no realiza supervisión en los lugares de trabajo, de manera sorpresiva a sus subordinados.
3. Mediante la aplicación de las pruebas de auditoría, suficientes y pertinentes en el departamento de Talento Humano, se determinaron los hallazgos que permitieron identificar las debilidades existentes en la institución.
4. En el proceso de verificación de la documentación que debe contener los expedientes de los servidores se halló faltantes de documentos que no dispone el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal.

RECOMENDACIONES

A la administración del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana se recomienda realizar mejora a las debilidades determinadas en la presente investigación, que les permita un mejoramiento en los niveles de eficiencia, eficacia y economía con la que se maneja los recursos de la entidad; considerando las recomendaciones citadas a continuación:

1. Realizar una mejor capacitación o socializar de los procedimientos, manejo de sistema informático, que les permita un mejor desenvolvimiento por parte de sus colaboradores.
2. Supervisar al personal en su momento de trabajo para lograr un mejor desempeño de sus colaboradores y el máximo aprovechamiento de los recursos.
3. Ejecutar evaluación de conocimientos sobre actividades encomendadas a cada uno de los colaboradores que estén bajo su responsabilidad
4. Realizar auditoría de gestión como un mecanismo de evaluación que les permitirá a la entidad examinar la gestión institucional, el nivel de cumplimiento de los objetivos y procedimientos que mediante las irregularidades encontradas se podrá mejorar el nivel de eficacia en el Departamento de Talento Humano.

BIBLIOGRAFÍA

- Peña Gutiérrez Alberto (2009) Auditoría un Enfoque Práctico: 1^{ra} Ed. España. Editorial PARANINFO Cengage Learnig.
- Blanco Luna, Yanel (2012) Auditoría Integral Normas y Procedimientos: 2^{da} Edición. Bogotá. Ecoe Ediciones.
- Maldonado E. Milton K. (2011) Auditoría de Gestión: 4ta Ed. Quito. Producciones Digitales AbyaYala,
- Santillana González Juan Ramón(2008), Establecimiento de Sistemas de Control Interno: 1ra Ed. México. ECAFSA Thomson Learning.
- Mantilla Samuel Alberto (2009) Auditoría del Control Interno: 2da Ed. Bogotá,, Editorial ECO EDICIONES
- Gutiérrez Alberto de la Peña (2008) Administración y Finanzas, Auditoría un Enfoque Práctico: 1ra Ed. Madrid, Editorial PARANINFO Cengage Learnig.
- Hernández Sampieri Roberto (2006), Metodología de la Investigación:4ta Ed. México. Editorial MC Graw Hill
- Leiva Zea Francisco (2006)Investigación Científica: 5ta Ed. Quito
- Estupiñan Caitan Rodrigo (2007) Papeles de Trabajo en la Auditoría Financiera: 2da Ed. Bogotá, Editorial Roesca
- Cepeda Gustavo (2002) Auditoría y Control Interno: Bogotá. Editorial Mc Graw Hill.
- O. Ray Whittington (2000) Auditoría un Enfoque Integral: 12^a Ed. Bogotá, Editorial Mc Graw Hill.
- Ciro Martínez (2006) Estadística Básica Aplicada: 3ra Ed. Bogotá. Editorial Ecoe Ediciones.

FUENTES INFORMÁTICAS

- <http://www.dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/1460/2/CAPITULO%201.pdf> (3 de abril del 2013) en Línea
- CONTRALORÍA GENERAL DEL ESTADO. (2011). Manual de Auditoría de Gestión. (Ecuador). www.contraloria.gob.ec: (17 de Abril del 2013) en Línea
- <http://www.uba.ar/download/institucional/informes/manual.pdf> (7 de Junio del 2013) en Línea
- http://www.ain.gub.uy/sector_publico/normas_ctrl_interno.pdf (18 de Junio del 2013) en Línea

ANEXOS