



ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
UNIDAD DE EDUCACIÓN A DISTANCIA

LICENCIADA EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA
CONTADOR PÚBLICO AUTORIZADO

TRABAJO DE TITULACIÓN

PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE:
LICENCIADA EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA
CONTADOR PÚBLICO AUTORIZADO

TEMA:

**“AUDITORÍA DE GESTIÓN AL DEPARTAMENTO DE TALENTO
HUMANO EN LA GOBERNACIÓN DE PASTAZA, PERIODO 2013”.**

AUTORA
María Alexandra Argüello Méndez.

Puyo- Ecuador

2015

CERTIFICACIÓN DEL TRIBUNAL

Certificamos que el presente trabajo de investigación sobre el tema “AUDITORÍA DE GESTIÓN AL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO EN LA GOBERNACIÓN DE PASTAZA, PERIODO 2013”, previo a la obtención del título de Licenciada en Contabilidad y Auditoría Contador Público Autorizado ha sido desarrollado por la Señorita María Alexandra Argüello Méndez, ha cumplido con las normas de investigación científica y una vez analizado su contenido, se autoriza su presentación.

Ing. Pedro Enrique Díaz Córdova
DIRECTOR DE TRIBUNAL

Lic. Luis Germán Sanandrés Álvarez
MIEMBRO DEL TRIBUNAL

CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA

Yo: María Alexandra Argüello Méndez, estudiantes de la Escuela de Ingeniería en Contabilidad y Auditoría de la Facultad de Administración de Empresas, declaro que la tesis que presento es auténtica y original. Soy responsable de las ideas expuestas y los derechos de autoría corresponden a la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo.

María Alexandra Argüello Méndez

DEDICATORIA

A mi madre Inés Méndez por ser mi soporte, mi fortaleza y quien ha sabido entenderme y guiarme por el buen camino.

A mi familia en especial a mis hermanos Eduardo y Ángel Argüello, a mi tía Fanny y primas Elizabeth, Leticia y Fernanda, por estar siempre ayudándome y dándome esos ánimos para no desmayar en mi objetivo.

María Alexandra Argüello Méndez

AGRADECIMIENTO

Primero agradecer a Dios por permitirme y darme la fuerza, inteligencia y carácter necesarios para seguir avanzando, luego a mi pilar fundamental que es mi familia, en especial a mi madre Inés Méndez y a mi hermano Ángel Argüello por la paciencia que me han tenido, por su apoyo constante y por darme esa fuerza que en ocasiones sentía que ya no tenía.

Como dejar a un lado a mis amigas y amigos que hicieron más llevaderas las clases y que han compartido sus conocimientos y sobre todo me han brindado su cariño, tiempo y amistad.

Agradecer también a todos los profesores que han impartido sus conocimientos para poder tener ideas más claras de lo que nuestra profesión exige.

Por último agradecer de manera especial a la Gobernación de Pastaza por permitirme realizar mi tesis dándome su apoyo incondicional.

María Alexandra Argüello Méndez

ÍNDICE DE CONTENIDO

CARÁTULA	i
CERTIFICACIÓN DEL TRIBUNAL	ii
CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA.....	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE CONTENIDO	vi
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
ÍNDICES DE ANEXOS	viii
RESUMEN	ix
SUMMARY.....	x
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA.....	2
1.1. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA.....	2
1.1.1. Formulación del problema	2
1.1.2. Delimitación del problema.....	3
1.2. OBJETIVOS.....	3
1.2.1. Objetivo General	3
1.2.2. Objetivos Específicos.....	3
1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	3
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	5
2.1. AUDITORÍA.....	5
2.1.1. Antecedentes de la Auditoría	5
2.1.2. Concepto de Auditoría	5
2.2. AUDITORÍA DE GESTIÓN.....	6
2.2.1. Concepto de Gestión	6
2.2.2. Objetivos de la Auditoría de Gestión.....	7
2.3. ELEMENTOS DE LA AUDITORÍA DE GESTIÓN	8
2.4. HERRAMIENTAS DE LA AUDITORÍA DE GESTIÓN	9

2.4.1.	Equipo Multidisciplinario	9
2.4.2.	Control Interno.....	10
2.4.3.	COSO I.....	10
2.4.3.1.	Componentes del Control Interno.....	11
2.4.4.	Métodos de Evaluación.....	12
2.4.5.	Riesgos de Auditoría de Gestión.....	15
2.4.6.	Técnicas Utilizadas	16
2.4.7.	Papeles de Trabajo	18
2.4.7.1.	Custodia y Archivo.....	19
2.4.7.2.	Índices de Auditoría.....	20
2.4.7.3.	Marcas de Auditoría	20
2.5.	INDICADORES DE GESTIÓN.....	21
2.5.1.	Concepto de Indicadores de Gestión.....	21
2.5.2.	Tipos de Indicadores de Auditoría de Gestión	22
2.6.	FASES DE LA AUDITORÍA DE GESTIÓN	23
2.7.	MARCO CONCEPTUAL.....	27
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO.....		29
3.1.	IDEA A DEFENDER.....	29
3.2.	VARIABLES.....	29
3.3.	TIPOS DE INVESTIGACIÓN.....	29
3.4.	POBLACIÓN Y MUESTRA	31
3.5.	MÉTODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	31
CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DE RESULTADOS.....		34
4.1.	METODOLOGÍA, GUÍA Y/O PROCEDIMIENTO DE IMPLEMENTACIÓN DE LA PROPUESTA.....	34
4.2.	IMPLEMENTACIÓN DE LA PROPUESTA	35
4.2.1.	ARCHIVO PERMANENTE.....	35
4.2.2.	ARCHIVO CORRIENTE	46
INFORME DE AUDITORÍA		99
RESULTADO DE LA AUDITORÍA.....		102
RECOMENDACIONES.....		105
BIBLIOGRAFÍA		106

ANEXOS	108
--------------	-----

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Esquema de Marcas de Auditoría	21
Tabla 2: Programa de la Auditoría de Gestión.....	23
Tabla 3: Matriz de la Población	31

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: COSO I.....	10
Figura 2: Simbología de Flujogramación.....	14
Figura 3: Logotipo Institucional.....	40
Figura 4: Organigrama Funcional de la Gobernación de Pastaza	44

ÍNDICES DE ANEXOS

ANEXO 1: RUC	108
ANEXO 2: GOBERNACIÓN DE PASTAZA Y SUS AUTORIDADES.....	110
ANEXO 3: Escala Remunerativa.....	111
ANEXO 4: Encuesta a los servidores de la Gobernación de Pastaza.	112

RESUMEN

El presente trabajo muestra una Auditoría de Gestión al Departamento de Talento Humano en la Gobernación de Pastaza, Periodo 2013, con la finalidad de aportar un análisis de la eficiencia, eficacia y economía de los procesos que se han realizado en la institución.

Este estudio se realizó de acuerdo con las Normas Ecuatorianas de Auditoría de Gubernamental emitidas por la Contraloría General de Estado, utilizando diferentes técnicas e instrumentos de investigación como el método inductivo, deductivo, COSO I, encuesta, entrevista, observación, cuestionario.

Con base en lo anterior se procedió a analizar la estructura de control interno para encontrar las áreas críticas, luego se procedió a realizar un examen de gestión al Departamento de Talento Humano de por considerarlo un pilar fundamental dentro de la institución, analizando su estructura, reglamentos, planes, objetivo su funcionamiento en general, luego del análisis se procedió a redactar el informe de auditoría con las debidas recomendaciones lo cual ayudará a sus directivos a tomar medidas correctivas para lograr el cambio deseado.

SUMMARY

This research shows a Management Audit to Human Talent Department in the council of Pastaza, period 2013, whit the aim of providing an analysis of efficiency, effectiveness and economy of the processes performed in the institution.

It is structured by four chapters, each of these have concepts, knowledge and techniques which have been applied in order to conclude this research.

The first chapter includes the background of the problem, general objective and specific objectives to be achieved and the justification for the research.

The second refers to the theoretical framework of the research, the different foundations of the Management Audit are conceptualized, in which the background, concept, objetives, elements, internal control, management indicators and activities that the auditor should develop at different stages are specified.

The third chapter refers to the methodological framework, the hypothesis, variables, types of research as well as the description of the institution population for obtaining the sample are explained, also the methods, techniques and tools used to collect useful information in order to develop the research project.

In the last chapter, the performance and the results of this investigation are shared and the result are organized, analyzed and interpreted, as well as conclusions and recommendations obtained in this investigation are shown.

INTRODUCCIÓN

En el mundo globalizado que vivimos es de gran importancia que las instituciones, más aun públicas funcionen adecuadamente ya que son encargadas de prestar servicios a la comunidad y de ellas depende que los trámites que la ciudadanía realice sean adecuados y bien hechos. De los funcionarios y de sus buenas acciones depende que la institución crezca en su accionar.

En la actualidad se vive en un ambiente competitivo y es primordial que los empleados de las instituciones públicas estén orientados a la excelencia, siempre actualizando conocimientos para que las actividades que ellos desempeñan sean realizadas con eficiencia y eficacia.

La nueva administración del talento humano señala que las funciones y actividades no solo deben ser medidas en términos económicos, sino también deben medirse en términos de rentabilidad productiva y social para garantizar el mayor número de usuarios o clientes satisfechos.

El control de las instituciones públicas va dirigido a conocer de qué manera se manejan los recursos que el estado les asigna para el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales, por lo expuesto la importancia radica en que la Auditoría de Gestión es una herramienta que permitirá analizar, examinar y a la vez evaluar la gestión realizada en la Gobernación de Pastaza, permitiendo conocer el desempeño de la institución en cuanto a la eficiencia, efectividad y economía, los resultados obtenidos ayudarán a tomar los correctivos y decisiones adecuadas.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

1.1.ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

En el año de 1998 la Constitución establecía en el Título XI DE LA ORGANIZACIÓN TERRITORIAL Y DESCENTRALIZACIÓN, en el Capítulo 2, Art. 227, que "en las provincias habrá un Gobernador, representante del Presidente de la República, que coordinará y controlará las políticas del gobierno nacional y dirigirá las actividades de funcionarios y representantes de la Función Ejecutiva en cada provincia". A esta función se la llamó "Del Régimen Seccional Dependiente", para diferenciarla de los gobiernos seccionales autónomos que son ejercidos por los Consejos Provinciales, Consejos Cantonales, Juntas Parroquiales y otros organismos que determine la ley.

La Gobernación de Pastaza creada el 10 de Noviembre del año 1959, desde sus inicios ha velado por el bienestar de la población de la provincia, siendo un órgano indispensable en su crecimiento y estructura, prestando servicios de calidad con personal calificado.

La Gobernación de Pastaza debe disponer de una Auditoría de Gestión al Departamento de Talento Humano para evaluar la eficiencia, eficacia de la gestión en relación con los objetivos institucionales. Al no existir una unidad de Auditoría Interna, programas de capacitación y actualización permanentes además que el método existente no es eficaz para la selección del personal ya que no existe un Manual de Clasificación de puestos que permita conocer el rendimiento real en el cumplimiento de las labores encomendadas, con esto se estaría provocando que los servidores realicen las actividades de una forma inadecuada, lo que a su vez no favorece a llevar una gestión administrativa flexible que permita que sea una entidad competitiva.

1.1.1. Formulación del problema

¿De qué manera incide la Auditoría de Gestión en la eficiencia, eficacia y economía del departamento de Talento Humano de la Gobernación de Pastaza, periodo 2013?

1.1.2. Delimitación del problema

La Auditoría de Gestión se realizará en el Departamento de Talento Humano en la Gobernación de Pastaza, cuyo edificio se encuentra ubicado en la Calle Atahualpa 323 y 10 de Agosto en la ciudad de Puyo, durante el año 2013.

1.2.OBJETIVOS

1.2.1. Objetivo General

Realizar una Auditoría de Gestión al Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Pastaza Período 2013, para evaluar el nivel de eficiencia, eficacia y economía para la toma correcta y oportuna de decisiones.

1.2.2. Objetivos Específicos

- Realizar un análisis general del Departamento de Talento Humano de la institución, que permitirá una adecuada planificación y así lograr una auditoría con costo mínimo en un tiempo razonable.
- Verificar el cumplimiento en la aplicación de objetivos y metas establecidas por la entidad para conocer el desempeño del personal.
- Presentar los resultados a través del informe final, para dar a conocer nuestra opinión de la gestión realizada por la administración.

1.3.JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación a realizarse es de gran importancia porque de esta manera se pretende aportar en la Gobernación de Pastaza un adecuado control interno del talento humano, con lo que se podrá asegurar que los objetivos institucionales se cumplan.

Los inconvenientes que viene presentando hace varios años atrás la institución, principalmente en el área de personal hace que se despierte un gran interés de contar

con un efectivo control del talento humano que facilite a los funcionarios a través de la implementación de instrumentos idóneos el óptimo desempeño de los mismos.

Con el afán de promover la eficiencia, eficacia y economía en la realización de las operaciones que se llevan a cabo en la Gobernación de Pastaza, se ha visto la necesidad de implementar instrumentos que sirvan de apoyo para el control interno del talento humano, que promuevan el desarrollo humano y económico del personal.

Por lo antes expuesto puedo afirmar que lo que justifica esta investigación es brindar una Auditoría de Gestión que permita identificar los problemas que actualmente afectan el normal desempeño del Sistema de Administración en la Gobernación de Pastaza, además de verificar si se está realizando de acuerdo a los principios y criterios de economía, efectividad y eficiencia, examinando los resultados originalmente esperados de acuerdo con los indicadores institucionales y de desempeño pertinentes.

Por último manifestar que la investigación a realizarse en la Gobernación de Pastaza es de gran importancia no solo porque se aportará al mejoramiento continuo en todos los procesos que se brinda al público dentro de las funciones y responsabilidades de la institución, sino porque también se aportará en el desarrollo profesional permitiéndome ganar experiencia y poner en práctica los conocimientos adquiridos durante los años de estudio.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1.AUDITORÍA

2.1.1. Antecedentes de la Auditoría

(Gonzales, 2006), señala que la Auditoría existe desde tiempos muy remotos aunque no como tal, debido a que no existían relaciones económicas complejas con sistemas contables. Desde los tiempos medievales hasta la Revolución Industrial, el desarrollo de la Auditoría estuvo estrechamente vinculado a la actividad puramente práctica y desde el carácter artesanal de la producción el auditor se limitaba a hacer simples revisiones de cuentas por compra y venta, cobros y pagos y otras funciones similares con el objetivo de descubrir operaciones fraudulentas. Así como determinar si las personas que ocupaban puestos de responsabilidad fiscal en el gobierno y en el comercio actuaban e informaban de modo honesto, esto se hacía con un estudio exhaustivo de cada una de las evidencias existentes. Esta etapa se caracterizó por un lento desarrollo y evolución de la Auditoría.

La auditoría ha venido evolucionando a través de los años en beneficio tanto de las instituciones públicas como privadas, permitiendo que estas conozcan el estado de las operaciones realizadas y a la vez ayudar a que en el futuro sus operaciones se realicen con más eficiencia, eficacia y cuidando su economía.

La auditoría se enfoca principalmente en las necesidades que tienen las entidades de conocer y asegurar el manejo de sus recursos, situación financiera y los cambios que se han producido en ellas, proporcionando información que ayude a corregir errores futuros y mejorar su funcionalidad.

2.1.2. Concepto de Auditoría

(De La Peña G., 2009, pág. 5), se refiere de la siguiente manera: el vocablo **auditoría** es sinónimo de examinar, verificar, investigar, consultar, revisar, comprobar y obtener evidencias sobre informaciones, registros, procesos, etc. Hoy en día, la palabra auditoría

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

(Arens & Loebbecke, 1996, pág. 01), manifiesta que una **auditoría** es una recopilación y evaluación de datos sobre información confiable de una entidad económica para determinar e informar sobre el grado de correspondencia entre la información y los criterios establecidos. La Auditoría debe ser realizada por una persona competente e independiente.

A criterio personal defino a la Auditoría como: un examen objetivo, sistemático y profesional que permite conocer con posterioridad a su ejecución el funcionamiento de una entidad, esto con el propósito de emitir un informe final con conclusiones y recomendaciones que ayuden a la toma de decisiones de la misma.

El Auditor constituye uno de los factores más importantes dentro del proceso de Auditoría, debido a que en él recae toda la responsabilidad de practicarla y lograr los resultados necesarios para proponer las medidas que permitan elevar el desempeño de la entidad que ha optado por este recurso.

Para que la Auditoría se lleve a cabo con calidad y un buen nivel de ejecución depende en gran medida del profesionalismo y responsabilidad del Auditor, éste debe tener conocimiento amplio en diversos campos, una cultura general sólida, conocimiento técnico, actualizaciones permanentes y capacidad para trabajar en equipo aportando creatividad, responsabilidad, objetividad, una mentalidad analítica, comportamiento ético entre otras.

2.2.AUDITORÍA DE GESTIÓN

2.2.1. Concepto de Gestión

“Comprende todas las actividades de una organización que implica el establecimiento de metas y objetivos, así como la evaluación de su desempeño y cumplimiento; además

del desarrollo de una estrategia operativa que garantice la supervivencia”. (CONTRALORÍA GENERAL DEL ESTADO, 2001, pág. 16).

(Blanco Luna, 2003, pág. 233) Manifiesta que 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.

A criterio personal la Auditoría de Gestión es una acción dirigida a analizar, evaluar y emitir un criterio profesional sobre el desempeño de una institución, con un equipo multidisciplinario para determinar si las operaciones han sido realizadas de acuerdo a los principios de eficiencia, eficacia y economía, examinando los resultados de acuerdo a los indicadores institucionales y de desempeño pertinentes.

2.2.2. Objetivos de la Auditoría de Gestión

Según (CONTRALORÍA GENERAL DEL ESTADO, 2001, pág. 37) la Auditoría de Gestión persigue los siguientes objetivos:

- a. Promover la optimización de los niveles de eficiencia, eficacia, economía, calidad e impacto de la gestión pública.
- b. Determinar el grado de cumplimiento de objetivos y metas.
- c. Verificar el manejo eficiente de los recursos.
- d. Promover el aumento de la productividad, procurando la correcta administración del patrimonio público.
- e. Satisfacer las necesidades de la población.

Sin duda alguna la Auditoría de Gestión permite manejar los recursos y que sean aprovechados al máximo, que los objetivos institucionales que persiguen sean cumplidos de la mejor manera y aprovechado todos los recursos de los que disponen. La Gobernación de Pastaza siendo institución pública debe procurar ofrecer un servicio con eficiencia a la población ya que a ellos se debe.

2.3.ELEMENTOS DE LA AUDITORÍA DE GESTIÓN

Según la (CONTRALORÍA GENERAL DEL ESTADO, 2001, págs. 20-21) el estado requiere de planificación estratégica e indicadores de gestión cuyo diseño es de responsabilidad de los administradores, y la del auditor gubernamental evaluar la gestión, en cuanto a las cinco “E”, esto, es:

Según la (CONTRALORÍA GENERAL DEL ESTADO, 2001, págs. 20-21) el estado requiere de planificación estratégica e indicadores de gestión cuyo diseño es de responsabilidad de los administradores, y la del auditor gubernamental evaluar la gestión, en cuanto a las cinco “E”, esto, es:

Economía.- Son los insumos correctos a menor costo, o la adquisición o provisión de recursos idóneos en cantidad y calidad correctas en el momento previsto, en el lugar indicado, es decir adquisición o producción al menor costo posible, con relación a los programas de la organización y a las condiciones que presenta el mercado, teniendo en cuenta la adecuada calidad.

Eficiencia.- Insumos que producen los mejores resultados con el menor costo y o la utilización provechosa de los recursos, en otros términos, es la relación entre los recursos consumidos y la producción de bienes y servicios, se expresa como porcentaje comparando la relación insumo-producción con un estándar aceptable o norma; la eficiencia aumenta en la medida en que un mayor número de unidades se producen utilizando una cantidad dada de insumo.

Eficacia.- Son los resultados que brindan los efectos deseados, en otras palabras, es la relación entre los servicios o productos generados y los objetivos y metas programados; es decir, entre los resultados esperados y los resultados reales del proyecto, programas u otras actividades; por lo que la eficiencia es el grado en que una actividad o programa logra su objetivos, metas u otros efectos que se habían propuesto; tienen que ver con el resultado del proceso del trabajo de la entidad, por lo que debe comprobarse la producción o el servicio se haya cumplido en la cantidad y calidad esperadas; y que sea socialmente útil el producto obtenido o el servicio prestado.

Ecología.- son las condiciones, operaciones y prácticas relativas de a los requisitos ambientales y su impacto, que deben ser reconocidos y evaluados en una gestión institucional, de un proyecto, programa o actividad.

Ética.- es un elemento básico de la gestión institucional, expresada en la moral y conducta individual y grupal, de los funcionarios y empleados de una entidad, basada en sus deberes, en su código de ética, en las leyes, en las normas constitucionales, legales y consuetudinarias vigentes de una sociedad.

2.4.HERRAMIENTAS DE LA AUDITORÍA DE GESTIÓN

2.4.1. Equipo Multidisciplinario

Según la (CONTRALORIA GENERAL DEL ESTADO, 2001, pags.40-41), para la ejecución de las Auditorías de Gestión es necesario la conformación de un Equipo Multidisciplinario, que dependiendo de la naturaleza de la entidad y de las áreas a examinarse, a más de los auditores profesionales, podría estar integrado por especialistas en otras disciplinas, tales como: ingenieros, abogados, economistas, psicólogos, médicos, etc.

Auditores

De éste grupo, entre los dos más experimentados, se designa al jefe de grupo y al supervisor, quienes tendrán la máxima e íntegra responsabilidad de la Auditoría de Gestión.

Especialistas

Estos profesionales a más de su capacidad deben tener la independencia necesaria con relación a la entidad objeto de la auditoría, a fin de obtener mayor confianza de que su trabajo será ejecutado con total imparcialidad.

La presente auditoría se llevará a cabo con un auditor, ya que la investigación se realiza de manera individual y no en grupo, la persona encargada de realizarla será responsable

de la información a ser emitida ya que no habrá un supervisor a quien regirse ni especialistas que guíen la auditoría.

2.4.2. Control Interno

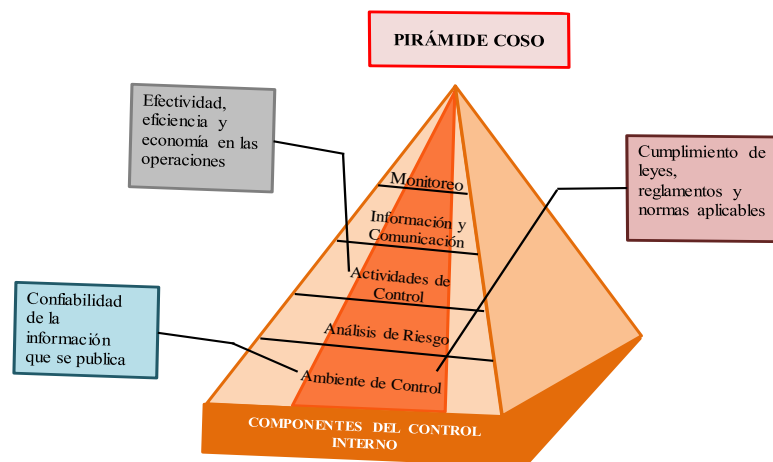
(MANTILLA, 2004), manifiesta que es un proceso continuo realizado por la dirección, gerencia y otros empleados de la entidad, para proporcionar seguridad razonable, respecto a si están lográndose los objetivos siguientes:

- Promover la efectividad, eficiencia y economía en las operaciones y, la calidad en los servicios.
- Proteger y conservar los recursos públicos contra cualquier pérdida, despilfarro, uso indebido, irregularidad o acto ilegal;
- Cumplir las leyes, reglamentos y otras normas gubernamentales.

El Control Interno es el proceso y conjunto de métodos y medidas adoptados dentro de la institución para salvaguardar sus recursos, verificar la veracidad de la información tanto financiera como administrativa, promover eficiencia en sus operaciones, estimular el cumplimiento de las políticas prescritas y lograr el cumplimiento de las metas y objetivos programados.

2.4.3. COSO I

Figura 1: COSO I



Fuente: Manual de Auditoría de Gestión.
Elaborado por: María Argüello

La publicación de 1992 del informe COSO (según siglas en inglés Committee of Sponsoring Organizations) aporta, por primera vez, un estándar que diseña, implementa y mide, sistemas de control interno.

COSO es el marco más extendido y utilizado, que se concentra en el control interno de manera integrada y comprensiva.

Hace referencia a un nuevo enfoque del control interno, de una manera más específica, dirigido a los aspectos más importantes desde la filosofía de la administración hasta las actividades normales de operación.

2.4.3.1. Componentes del Control Interno

(Instituto de Auditores Internos de España & Coopers&Lybrand S.A., 1997, págs. 5-6), determinan los siguientes componentes:

Entorno de Control Interno

Es la base de los demás componentes del control interno, aportando disciplina y estructura. Los factores del entorno de control incluyen la integridad, los valores éticos y la capacidad de los empleados de la entidad, la filosofía de dirección y el estilo de gestión, la manera en la que la dirección asigna la autoridad a sus empleados y la atención y orientación que proporciona el consejo de administración.

Evaluación de los Riesgos

Consiste en la identificación y el análisis de los riesgos relevantes para la consecución de los objetivos y sirve de base para determinar cómo ser gestionados los riesgos. Debido a que las condiciones económicas, industriales, legislativas y operativas continuarán cambiando continuamente, es necesario disponer de mecanismos para identificar y afrontar los riesgos asociados con el cambio.

Actividades de Control

Son las políticas y los procedimientos que ayudan a asegurar que se lleven a cabo las instrucciones de la dirección. Ayudan a asegurar que se tomen las medidas necesarias para controlar los riesgos relacionados con la consecución de los objetivos de la entidad.

La Información y Comunicación

Hay que identificar, recopilar y comunicar información pertinente en forma y plazo que permitan cumplir a cada empleado con sus responsabilidades. Los sistemas informáticos producen informes que contienen información operativa, financiera y datos sobre el cumplimiento de las normas que permite dirigir y controlar la entidad de forma adecuada. Dichos sistemas no solo manejan datos generados internamente, sino también información sobre acontecimientos externos, actividades y condiciones relevantes para la toma de decisiones de gestión así como para la presentación de información a terceros.

Supervisión

Los sistemas de control requieren de supervisión, es decir, un proceso que comprueba que se mantiene el adecuado funcionamiento del sistema a lo largo del tiempo. Esto se consigue mediante actividades de supervisión continuada, evaluaciones periódicas o una combinación de ambas cosas. Las deficiencias detectadas en el control interno deberán ser notificadas a niveles superiores, mientras que la alta dirección y el consejo de administración deberán ser informados de los aspectos significativos observados.

2.4.4. Métodos de Evaluación

Para el proceso de evaluación del sistema de control interno, pueden utilizarse varios sistemas o métodos de evaluación esto de acuerdo al tipo de investigación y a las características de los evaluados, los métodos son:

Cuestionarios

(Estupiñan, 2006, págs. 160-161), manifiesta que: Este método consiste en diseñar cuestionarios a base de preguntas que deben ser contestadas por los funcionarios y personal responsable, de las distintas áreas de la empresa bajo examen. Las preguntas son formuladas de tal forma que la respuesta afirmativa índice un punto óptimo en la estructura de control interno y que una respuesta negativa indique una debilidad y un aspecto no muy confiable. Algunas preguntas probablemente no resulten aplicables, en ese caso, se utiliza la letra – NA- “no aplicable”.

La aplicación del cuestionario permite servir de guía para el relevamiento y la determinación de las áreas críticas de una manera uniforme facilitando la preparación de las cartas de control interno.

El cuestionario es una herramienta importante en el presente trabajo investigativo y es el método que se va a utilizar, por medio de su aplicación podré obtener información que servirá de guía para la obtención de evidencia que determine las áreas sensibles de la institución facilitando el trabajo investigativo.

En este procedimiento se elaboran con anterioridad una serie de preguntas en forma técnica y de acuerdo al área a investigar. Las preguntas deben ser redactadas en forma clara y de manera sencilla para que sean de fácil comprensión por los empleados a quienes van dirigidas las encuestas. Las respuestas advertirán debilidades o fortalezas en el control interno dentro de la institución.

Flujogramas

(CONTRALORIA GENERAL DEL ESTADO, 2001, pág. 56), asegura que: Consiste en relevar y describir objetivamente la estructura orgánica de las áreas relacionadas con la auditoría, así como, los procedimientos a través de sus distintos departamentos y actividades.

Este método es más técnico y remediante para la evaluación, tiene ventaja frente a otros métodos porque permite efectuar el relevamiento siguiendo una secuencia lógica y

















ordenada, permite ver de un solo golpe de vista circuito en su conjunto y facilita la identificación o ausencia de controles.

Para la preparación, se debe seguir los siguientes pasos:

1. Determina la simbología
2. Diseñar el flujograma
3. Explicar cada proceso junto al flujo o en hojas adicionales.

A continuación se presenta la simbología de flujogramación:

Figura 2: Simbología de Flujoqramación

SIMBOLOGÍA	DESCRIPCIÓN
	PROCESO
	PROCESO DE CONTROL
	DECISIÓN
	DOCUMENTO
	DOCUMENTO PRENUMERADO
	REGISTROS (libros, tarjetas, etc.)
	TARJETA PERFORADA
	PAPEL PERFORADO
	ARCHIVO
	DESPLAZA UN DOCUMENTO PARA
	ACTUALIZAR INFORMACIÓN
	SE TOMA INFORMACIÓN
	SE TOMA Y ACTUALIZA INFORMACIÓN
	DOCUMENTO (cuando se va a distribuir los documentos)
	CONECTOR
	INICIO O FIN

Fuente: Manual de Auditoría de Gestión.
Elaborado por: María Argüello

Descriptivo o Narrativo

(CONTRALORÍA GENERAL DEL ESTADO, 2002, págs. 26-27), afirma que:

Es la descripción detallada de los procedimientos más importantes y las características del sistema de control interno para las distintas áreas clasificadas por actividad, departamentos, funcionarios y servidores.

Este método requiere que el auditor que realiza el relevamiento tenga la suficiente experiencia para obtener la información que es la necesaria y determinar el alcance del examen. El relevamiento se realiza mediante entrevistas y observaciones de cada uno de los principales documentos y registros que intervienen en el proceso.

Matrices

(CONTRALORIA GENERAL DEL ESTADO, 2001, pág. 58), muestra que:

El uso de matrices conlleva el beneficio de permitir una mejor localización de debilidades de control interno. Para su elaboración, debe llevarse a cabo los siguientes procedimientos previos:

- Completar un cuestionario segregado por áreas básicas, indicando el nombre de los funcionarios y empleados y el tipo de funciones que desempeñan.
- Evaluación colateral de control interno.

2.4.5. Riesgos de Auditoría de Gestión

(CONTRALORÍA GENERAL DEL ESTADO, 2001, pág. 61), indica que al ejecutarse la Auditoría de Gestión no estará exenta de errores y omisiones importantes que afecten los resultados del auditor expresados en su informe. Por lo tanto deberá planificarse la auditoría de modo tal que se presenten expectativas razonables de detectar aquellos errores que tenga importancia relativa; a partir de:

- Criterio profesional de auditor

- Regulaciones legales y profesionales
- Identificar errores con efectos significativos.

En este tipo de auditoria debemos tener en cuenta también los tres componentes de riesgo

- **Riesgo Inherente:** De que ocurran errores importantes generados por las características de la entidad u organismo.
- **Riesgo de Control:** De que el sistema de Control Interno prevenga o corrija tales errores.
- **Riesgo de Detección:** De que los errores no identificados por los errores de Control Interno tampoco sean reconocidos por el auditor.

2.4.6. Técnicas Utilizadas

(IBID 15, pág. 68), muestra que, en la auditoría de gestión es fundamental el criterio profesional del auditor para la determinación de la utilización y combinación de las técnicas y prácticas más adecuadas, que le permitan la obtención de la evidencia suficiente, competente y pertinente, que le den una base objetiva y profesional, que fundamenten y sustenten sus comentarios, conclusiones y recomendaciones.

Las técnicas que se utilizarán en el presente trabajo investigativo son las siguientes:

Técnicas de verificación Ocular

a).- Comparación.- Se compara las operaciones realizadas por la entidad auditada o resultados con criterios normativos, técnicos y prácticas establecidas, para evaluar y emitir un informe.

b).- Observación.- Es la verificación visual que realiza el auditor durante la ejecución de una actividad o proceso para examinar aspectos físicos, incluyendo desde la observación del flujo de trabajo, documentos, materiales, etc.

Técnicas de verificación verbal

a).- Indagación.- Obtención de información mediante averiguaciones o conversaciones directas con los funcionarios de la entidad.

Es la obtención de información verbal mediante averiguaciones o conversaciones directas con funcionarios de la entidad auditada o terceros sobre las operaciones que se encuentran relacionadas, especialmente de hechos o aspectos no documentados.

Técnicas de verificación escrita

a).- Análisis.- Consiste en la separación y evaluación crítica, objetiva y minuciosa de los elementos o partes que conforman una operación, actividad, transacción o proceso, con el propósito de establecer su propiedad y conformidad con criterios normativos y técnicos.

b).- Tabulación.- Consiste en agrupar resultados importantes obtenidos en área, segmento o elementos examinados que permitan llegar a conclusiones.

Técnicas de verificación documental

a).- Comprobación.- Consiste en verificar la existencia, legalidad, autenticidad y legitimidad de las operaciones realizadas por una entidad, a través del examen de la documentación justificadora o de respaldo.

b).- Cálculo.- Consiste en la verificación de la exactitud y corrección aritmética de una operación o resultado, presentados en informes, contratos, comprobantes y otros. Esta técnica se utiliza durante el transcurso de toda auditoría.

Técnica de verificación física

a).- Inspección.- Es la técnica involucrada el examen físico y ocular de activos, obras, documentos, valores y otros, con el objeto de establecer su existencia y autenticidad;

requiere en el momento de la aplicación la combinación de otras técnicas, tales como; indagación, observación, comparación.

Las técnicas a ser utilizadas en la Auditoría de Gestión a ser aplicada a la Gobernación de Pastaza son:

La **observación** que permitirá examinar durante toda la auditoría aspectos que aporten al trabajo investigativo. La **indagación** que me permitirá tener contacto directo con el personal del departamento de Talento Humano para conocer más a fondo y obtener información que no se encuentre registrada en documentos existentes. El **análisis** esta técnica me permitirá realizar de manera crítica, objetiva y lógica un análisis de las actividades realizadas por la institución y si se cumple con la normativa vigente. La **tabulación** que me permitirá mediante los resultados obtenidos llegar a conclusiones. Y la **inspección** que realizaré en documentos para verificar su existencia.

2.4.7. Papeles de Trabajo

(CONTRALORIA GENERAL DEL ESTADO, 2001, pág. 72), manifiesta que, los papeles de trabajo, se definen como el conjunto de cédulas y documentos y medios magnéticos (tendencia a la auditoría cero papeles) elaborados u obtenidos por el auditor gubernamental, producto de la aplicación de las técnicas, procedimientos y más prácticas de auditoría, que sirven de evidencia del trabajo realizado y de los resultados de auditoría relevados en el informe.

Los propósitos principales de los papeles de trabajo son:

- a).- Construir el fundamento que dispone el auditor para preparar el informe de la auditoría.
- b).- Servir de fuentes para comprobar y explicar el detalle los comentarios, conclusiones y recomendaciones que se exponen en el informe de auditoría.

Los papeles de trabajo constituyen importantes documentos que el auditor utiliza para registrar información obtenida desde el inicio y durante el transcurso del exámen y que servirán como respaldo del informe preparado, los papeles de trabajo a su vez pueden

estar respaldados por elementos como cintas de grabación de audio o video, archivos de computadoras, etc.

Los papeles de trabajo serán realizados de una manera cuidadosa recordando que son documentos muy importantes en donde se irá registrando toda la información que se vaya dando en la auditoría, son muy significativos ya que ellos servirán como respaldos del informe que se elaborará al finalizar la auditoría y que permitirá emitir conclusiones y recomendaciones puntuales a la institución.

2.4.7.1.Custodia y Archivo

Los papeles de trabajo son de propiedad de las unidades de auditoria de las entidades públicas, las mismas que tienen la responsabilidad de la custodia en un archivo activo por el lapso de cinco años y en archivo pasivo por hasta veinte y cinco años, únicamente pueden ser exhibidos y entregados por requerimiento judicial. (CONTRALORIA GENERAL DEL ESTADO, 2001, págs. 73-74).

Estos papeles de trabajo deben ser organizados y archivados en forma sistemática, sea preparando legajos, carpetas o archivos que son de dos clases:

ARCHIVO PERMANENTE O CONTINUO.- Estos archivo contiene información de interés o utilidad permanente que será consultada para más de una auditoría o necesarios para auditorías siguientes. Servirá para la consulta de constitución, organización, operaciones y planes de la entidad.

La primera hoja de este archivo necesariamente debe ser el índice, el mismo que indica el contenido del legajo.

ARCHIVO CORRIENTE.- En esto archivos corrientes se guardan los papeles de trabajo relacionados con la auditoría específica de un periodo. La cantidad de legajos o carpetas que forman parte de este archivo de un período o varias de una auditoría a otra y aun tratándose de la misma entidad auditada. Este archivo a su vez se divide en dos legajos o carpetas, una con información general y la otra con documentación específica por componentes.

2.4.7.2. Índices de Auditoría

(Aguirre, 2005, págs. 38-39), manifiesta que, se denomina **índices** a aquellos símbolos utilizados en los papeles de trabajo para que, ordenados de manera lógica, faciliten su manejo y su archivo. Estos índices se escriben en la esquina superior derecha de los papeles de trabajo con el objeto de facilitar su identificación individual, suelen ser una combinación de letras y números para referenciar los papeles de trabajo de un archivo por áreas.

2.4.7.3. Marcas de Auditoría

Según la, (CONTRALORIA GENERAL DEL ESTADO, 2001, pág. 60), las **marcas de auditoría**, conocidas también como: claves de auditoria o tildes, son signos particulares y distintivos que hace el auditor para señalar el tipo de trabajo realizado de manera que el alcance del trabajo quede perfectamente establecido, estas marcas permiten conocer además, cuáles partidas fueron objeto de la aplicación de los procedimientos de auditoria y cuáles no.

Existen dos tipos de marcas, las de significado uniforme, que se utilizan con frecuencia en cualquier auditoría. Las otras marcas cuyo contenido es a criterio del auditor, obviamente no tienen significado uniforme y que para su comprensión requieren que junto al símbolo vaya una leyenda de su significado.

Las marcas al igual que los índices y referencias, preferentemente deben ser escritas con lápiz de color rojo, ya que su uso se encuentre generalizado al igual que los papeles de trabajo elaborados por el auditor usualmente son hechos con lápiz de papel.

Puedo concluir que las marcas de auditoría son signos o símbolos que utiliza el auditor para identificar el tipo de trabajo, tarea o pruebas realizadas; siendo de gran importancia para facilitar y conseguir el fin propuesto.

Tabla 1: Esquema de Marcas de Auditoría

MARCA	SIGNIFICADO
●	Cortejado con documentos
ı	No aceptado
≈	Continúa
/	Pendiente de verificar
*	Anotaciones
A	Observaciones
€	Error
©	Comprobado información con empleados
∞	Comprobado información externa
@	Hallazgos
X	Información alterna
≠	Diferencia en los procesos

Fuente: MEIGS, Walter B., y otros, Principios de Auditoría, Segunda edición.
Elaborado por: María Argüello Méndez

2.5.INDICADORES DE GESTIÓN

2.5.1. Concepto de Indicadores de Gestión

(Mladonado, 2001, pág. 248), señala que se entiende por **indicadores de gestión** a los criterios que se utilizan para evaluar el comportamiento de las variables. El indicador es la identificación de la realidad que se pretende transformar. Los indicadores pretenden valorar las modificaciones (variaciones) de las características de la unidad y análisis establecido, es decir, de los objetivos y las metas institucionales, tomando como parámetros los llamados indicadores de gestión, los cuales se materializan de acuerdo a las necesidades de la institución, con base en lo que se quiere medir, analizar, observar o corregir.

Los Indicadores de Gestión nos permiten medir la situación, el grado de avance o cumplimiento de los objetivos institucionales en un determinado período. Los indicadores deben ser sencillos, objetivos, oportunos, claros, precisos, y de fácil manejo que permitan promover un cambio positivo en la institución. Es de importancia realizar indicadores que promuevan información de alerta temprana, nos permiten actuar a tiempo verificando y corrigiendo acciones que se realizan deficientemente.

2.5.2. Tipos de Indicadores de Auditoría de Gestión

(Miranda, 2005, pág. 163), considera los siguientes tipos de Indicadores:

DE GESTIÓN O EFICIENCIA.- También llamados: (de seguimiento, de control, de monitoreo, de administración, de tareas, de metas intermedias, de adelantos, de avances, de progresos de procesos, de indicadores internos, de indicadores de gestión, etc.), que permiten la valoración de la “eficiencia” en la utilización de los recursos durante el tiempo que se adelanta el plan, programa o proyecto. Estos indicadores asumen la tarea de valorar los rendimientos o productividad física de insumos, recursos y esfuerzos, encaminados a obtener ciertos objetivos, condicionados por presupuesto, calidad y tiempo.

Estos indicadores nos permiten realizar un seguimiento de los aspectos internos de la institución.

DE LOGRO O EFICACIA.- Llamados también (indicadores de éxito, externos, de impacto o de objetivos), que permiten la valoración de los cambios en las variables económicas y sociales propiciadas por el proyecto. Los indicadores de logro son hechos concretos verificables, medibles, evaluables, establecidos a partir de cada objetivo.

Estos indicadores están relacionados con los aspectos externos.

DE ECONOMÍA.- Se define como el uso oportuno de los recursos en cantidad y calidad adecuadas y al menor costo posible, con relación a los programas de la organización y las condiciones y opciones que presenta el mercado.

Hacen referencia a los recursos económicos su uso en cantidad y calidad.

2.6.FASES DE LA AUDITORÍA DE GESTIÓN

Tabla 2: Programa de la Auditoría de Gestión

FASE I: FAMILIARIZACIÓN Y REVISIÓN DE LEGISLACIÓN Y NORMATIVA	Programa de Auditoría
	Carta de presentación a la Gobernadora de la Provincia de Pastaza
	Visita Preliminar
	Entrevista Preliminar
	Análisis y evaluación de la misión y visión institucionales.
	Determinación de Marcas e Índices
	Revisión de los objetivos institucionales
	Revisión de las políticas institucionales
	Revisión de los servicios del departamento de talento humano.
	Revisión y análisis de la información y documentación
	Informe de la Visita Preliminar
	Memorando de Planificación
FASE II: EVALUACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO	Programa de Auditoría
	Evaluación del Control Interno por Componente.
	Matriz de Riesgo y confianza
	Resumen de la evaluación de control Interno
	Informe de Control Interno
FASE III: DESARROLLO DE HALLAZGOS (EXAMEN PROFUNDO DE ÁREAS CRÍTICAS)	Programa de Auditoría
	Indicadores de Gestión
	Hojas de Hallazgos
FASE IV: REDACCIÓN DE INFORME Y COMUNICACIÓN DE RESULTADOS	Programa de Auditoría
	Carta para Lectura del Borrador de informe
	Informe final de Auditoría

Fuente: Auditoría de Gestión, Milton K. Maldonado E., cuarta edición 2011.
Elaborado por: María Argüello Méndez

Las fases de la Auditoría de Gestión comprenden:

Fase I.- Familiarización y Revisión de Legislación y Normativa

La primera fase consiste en obtener un conocimiento general de la institución, dando mayor importancia a la actividad principal, la información recolectada será en lo relacionado a la conformación jurídica, física, administrativa y económica; Será de gran importancia ya que permitirá una adecuada planificación, ejecución y consecución de resultados.

Las tareas a realizar son:

- Visita a las instalaciones, para observar el desarrollo de las actividades y operaciones, y visualizar el funcionamiento en conjunto.
- Revisión de los archivos corriente y permanente de los papeles de trabajo de auditorías anteriores; y/o recopilación de informaciones y documentación básica para actualizarlos. Su contenido debe proveer un conocimiento y comprensión cabal de la entidad sobre: La misión, visión, los objetivos, ejes, metas, planes direccionales y estratégicos.
- Determinar los criterios, parámetros e indicadores de gestión, que constituyen puntos de referencia que permitirán posteriormente compararlos con resultados reales de sus operaciones, y determinar si estos resultados son superiores, similares o inferiores a las expectativas.

Fase II.- Evaluación del Sistema de Control Interno.- Consiste en la evaluación del Control Interno mediante sus componentes de acuerdo al COSO I, se evaluará mediante la aplicación de un cuestionario los siguientes componentes: Ambiente de Control, Evaluación de Riesgo, Actividades de Control, Información y Comunicación y por último Supervisión o Monitoreo.

Las tareas típicas en la fase de planificación son las siguientes:

- Revisión y análisis de la información y documentación obtenida en la fase anterior, para obtener un conocimiento integral del objeto de la entidad, comprender la actividad principal y tener los elementos necesarios para la evaluación de control interno y para la planificación de la auditoría de gestión.

- Evaluación de Control Interno relacionada con el área o componente objeto del estudio que permitirá acumular información sobre el funcionamiento de los controles existentes, útil para identificar los asuntos que requieran tiempo y esfuerzos adicionales en la fase de “Ejecución”; a base de los resultados de esta evaluación los auditores determinaran la naturaleza y alcance del examen, confirmar la estimación de los requerimientos de personal, programar su trabajo, preparar los programas específicos de la siguiente fase y fijar los plazos para concluir la auditoría y presentar el informe.
- Elaboración de programas de auditoria detallados y flexibles, confeccionados específicamente de acuerdo con los objetivos trazados, que den respuesta a la comprobación de las 5 “E” (Economía, Eficacia, Eficiencia, Ética y Ecología), por cada proyecto o actividad a examinarse.

Fase III.- Examen Profundo de Áreas Críticas.- En esta fase de la Auditoría de Gestión es en donde se realizará Hojas de Hallazgos con todo lo que se pueda encontrar luego de un estudio exhaustivo y basados en los criterios de auditoría y procedimientos definidos con cada programa todo con la finalidad de dar a conocer a la Gobernadora los hallazgos encontrados y que podrían afectar al desempeño adecuado de la institución. Además de elaborar los indicadores de eficiencia, eficacia y economía.

Las tareas típicas de esta fase son:

- Aplicación de los programas detallados y específicos para cada componente significativo y escogido para examinarse, que comprende la aplicación de las técnicas de auditoría tradicionales, tales como: inspección física, observación, cálculo, indagación, análisis, etc.
- Preparación de los papeles de trabajo, que junto a la documentación relativa a la planificación y aplicación de los programas, contienen la evidencia suficiente, competente y relevante.
- Elaboración de hojas resumen de hallazgos significativos por cada componente examinado, expresados en los comentarios.

- Definir la estructura del informe de auditoría, con la necesaria referencia a los papeles de trabajo y a la hoja resumen de comentarios, conclusiones y recomendaciones.

Fase IV.- Redacción del Informe y Comunicación de Resultados.- Una vez obtenidas las evidencias suficientes y competentes podrá elaborar un borrador del informe final con los resultados logrados, en el informe debe incluirse todos los hallazgos positivos y también se expondrá el incumplimiento encontrado.

En esta fase las tareas que se llevan a cabo son las siguientes:

- Redacción del informe de auditoría, en forma conjunta entre los auditores con funciones de jefe de grupo y supervisor, con la participación de los especialistas no auditores en la parte que se considere necesario.
- Comunicación de resultados; se dará a conocer el informe final, en este caso se socializará al gobernador y directores de los diferentes departamentos en especial al del departamento de talento humano, las conclusiones y recomendaciones prácticas tendientes a mejorar la gestión administrativa de la Gobernación de Pastaza.

2.7.MARCO CONCEPTUAL

Auditor

(Mantilla, 2004, pág. 44), manifiesta que: Se llama **auditor** a la persona capacitada y experimentada que se designa por una autoridad competente, para revisar, examinar y evaluar los resultados de la gestión Administrativa y financiera de una dependencia o entidad (dependencia= institución de gobierno, entidad= empresas particulares o sociedades) con el propósito de informar o dictaminar acerca de ellas, realizando las observaciones y recomendaciones pertinentes para mejorar su eficacia y eficiencia en su desempeño.

Auditoría

“Es la acumulación y evaluación de la evidencia basada en información para determinar y reportar sobre el grado de correspondencia entre la información y los criterios establecidos”. (Arens & Randal, 2007, pág. 4).

Auditoría de Gestión

(CUBERO ABRIL T. , 2009, pág. 24), manifiesta que, es un examen objetivo sistemático y profesional de evidencias, realizado con el fin de proporcionar una evaluación independiente sobre el desempeño (rendimiento) de una entidad, programa o actividad gubernamental, orientada a mejorar la efectividad, eficiencia y economía de los recursos públicos, para facilitar la toma de decisiones por quienes son responsables de adoptar acciones correctivas y mejorar su responsabilidad.

Control Interno

(CONTRALORIA GENERAL DEL ESTADO, 2001, pág. 23), asegura que es un instrumento de gestión, por consiguiente, la responsabilidad en cuanto a la idoneidad, eficacia y estructura del control interno incumbe en primera instancia, al personal directivo. El control interno gerencial es importante para los ejecutivos o administradores de entidades públicas por cuanto proporciona condiciones para poder

confiar en la solidez de las operaciones y actividades realizadas en distintos niveles y lugares; cuanto mayor es el tamaño de la entidad pública, aún más importante es su sistema de control interno para las funciones que tienen encomendadas su administración.

Gestión

“Comprende todas las actividades de una organización que implica el establecimiento de metas y objetivos, así como la evaluación de su desempeño y cumplimiento; además del desarrollo de una estrategia operativa que garantice la supervivencia”. (CONTRALORIA GENERAL DEL ESTADO, 2001, pág. 16).

Indicadores

“Son instrumentos que permiten medir, evaluar y comparar, cualitativamente y oblicualitativamente las variables asociadas a las metas, en el tiempo, su propio comportamiento y su posición relativa respecto de sus similares de otras realidades” (CONTRALORIA GENERAL DEL ESTADO, 2001, pág. 93).

Informe de Auditoría

(Franklin, 2007, pág. 623), afirma que, el informe es el documento que señala los hallazgos del auditor, así como las conclusiones y recomendaciones generadas en relación con los objetivos propuestos para el exámen de que se trate. Al término de cada intervención, el titular de la instancia de control debe presentarlo a la autoridad competente, por escrito y con su firma.

Marcas de Auditoría

(BRAVO V. M., 2006, pág. 32), afirma que las marcas de auditoría, conocidas también como: claves de auditoría o tildes, son signos particulares y distintivos que hace el auditor para señalar el tipo de trabajo realizado de manera que el alcance del trabajo que de perfectamente establecido. Estas marcas permiten conocer además, cuáles partidas fueron objeto de la aplicación de los procedimientos de auditoría y cuáles no.

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO

3.1.IDEA A DEFENDER

Una Auditoría de Gestión al Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Pastaza Período 2013, permitirá evaluar el nivel de eficiencia, eficacia y economía para la toma correcta y oportuna de decisiones, de acuerdo a los subsistemas en base al Art. 54 de la LOSEP.

3.2.VARIABLES

Variable Independiente

Auditoría de Gestión.

Variable Dependiente

Gestión Administrativa al Departamento de Talento Humano.

3.3.TIPOS DE INVESTIGACIÓN

El trabajo investigativo cuyo tema es: Auditoría de Gestión al Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Pastaza, Período 2013. Se enmarcó en los tipos investigativos, cualitativo y cuantitativo.

Cualitativo: Este método se basa en lo subjetivo, depende en gran manera de la participación y colaboración de las personas involucradas en la problemática, quienes de una u otra forma ayudarán a resolver las diferentes inquietudes que se vayan presentando en el transcurso de la investigación, que permita a su vez realizar un análisis, interpretación y medición de los hallazgos.

Cuantitativo: Se encarga de buscar los hechos y datos históricos, este método permitirá tener resultados a partir de la medición de datos numéricos, como en el caso de la encuesta que se aplicará a los funcionarios de la Gobernación de Pastaza y que será sometida a la tabulación e interpretación de cada pregunta.

TIPOS DE ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

Investigación De Campo

Esta investigación me permitirá el análisis de la realidad que presenta la institución, es decir al trasladarme al lugar donde se encuentra el objeto de estudio o los problemas existentes podré obtener la información necesaria para alcanzar los objetivos propuestos.

Investigación Descriptiva

Por medio de la descripción exacta a través de entrevistas, cuestionarios, informes y documentos de otros investigadores pretendo llegar a conocer las situaciones, actividades de procesos y personas de la institución.

Investigación documental

El tipo de investigación ha sido utilizado para garantizar la calidad de los fundamentos teóricos y referencias documentales que han servido de base para llevar a cabo el desarrollo del marco teórico, permitiendo analizar información basándome en documentos como libros, informes y materiales impresos que anteriormente han sido realizados y guardan relación con el objeto de investigación.

3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA

Población

La forma de obtener los datos de la totalidad de una población es mediante un censo, pero debido a varios factores como tiempo y dinero no se puede conseguir datos exactos por lo que de la población se toma una muestra mediante el proceso del muestreo.

Para la presente investigación se tomará como universo al total de empleados del departamento de Talento Humano de la Gobernación de Pastaza.

Tabla 3: Matriz de la Población

Nº	FUNCIONARIOS	CARGO
1	Marianita de Jesús Arcos	Analista del departamento de Talento Humano
2	Ana Karina de Jesús	Asistente del departamento de Talento Humano

Fuente: Gobernación de Pastaza

Elaborado por: María Arguello Méndez

Muestra

Para la presente investigación se tomará como universo al total de empleados del departamento de Talento Humano de la Gobernación de Pastaza debido a que el número de personal de la institución es reducido y no se tendrá mayor inconveniente.

3.5. MÉTODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

Para la obtención de la información necesaria se hará uso de los siguientes métodos, técnicas e instrumentos de investigación:

MÉTODOS:

Método Inductivo.- Se va a utilizar este método porque va a permitir analizar factores primordiales de observación, análisis y clasificación de los hechos permitiéndome lograr los objetivos propuestos y me ayudan a verificar las variables planteadas.

Método Deductivo.- Posibilita el surgimiento de nuevos conocimientos a partir de los datos generales verídicos para deducir por medio del razonamiento lógico y comprobar así su validez, en este caso los conocimientos sobre la Auditoría de Gestión en la Gobernación de Pastaza.

Método Analítico.- Mediante este método se va a analizar a profundidad la información que se encuentre en dicha institución pudiendo así explicar, hacer analogías, comprender mejor su comportamiento y establecer nuevas teorías.

TÉCNICAS:

Encuestas.- Es un instrumento que permite recolectar información de un determinado grupo de personas con el objetivo de obtener resultados, esto bajo ciertos parámetros establecidos para el caso se toma en consideración el tipo de preguntas cerradas y de selección múltiple.

La entrevista.- La entrevista es una conversación entre 2 personas, con el fin de obtener información. Es necesario realizar encuestas y entrevistas sobre las posibles problemáticas que existen en la Gobernación de Pastaza.

La observación: El propósito de la observación es obtener una descripción o representación de los acontecimientos, procesos y fenómenos así como de los factores que influyen en dichos fenómenos, dentro de un contexto determinado. Utilizada como método de investigación es siempre selectiva, y debe ser sistemática, estructurada y controlada, en un proceso que debe poder explicarse de modo que otras personas puedan comprenderlo y evaluar si adecuación.

La misma, permitirá observar atentamente el proceso de gestión de la institución, posterior se tomará notas en los papeles de trabajo.

INSTRUMENTOS:

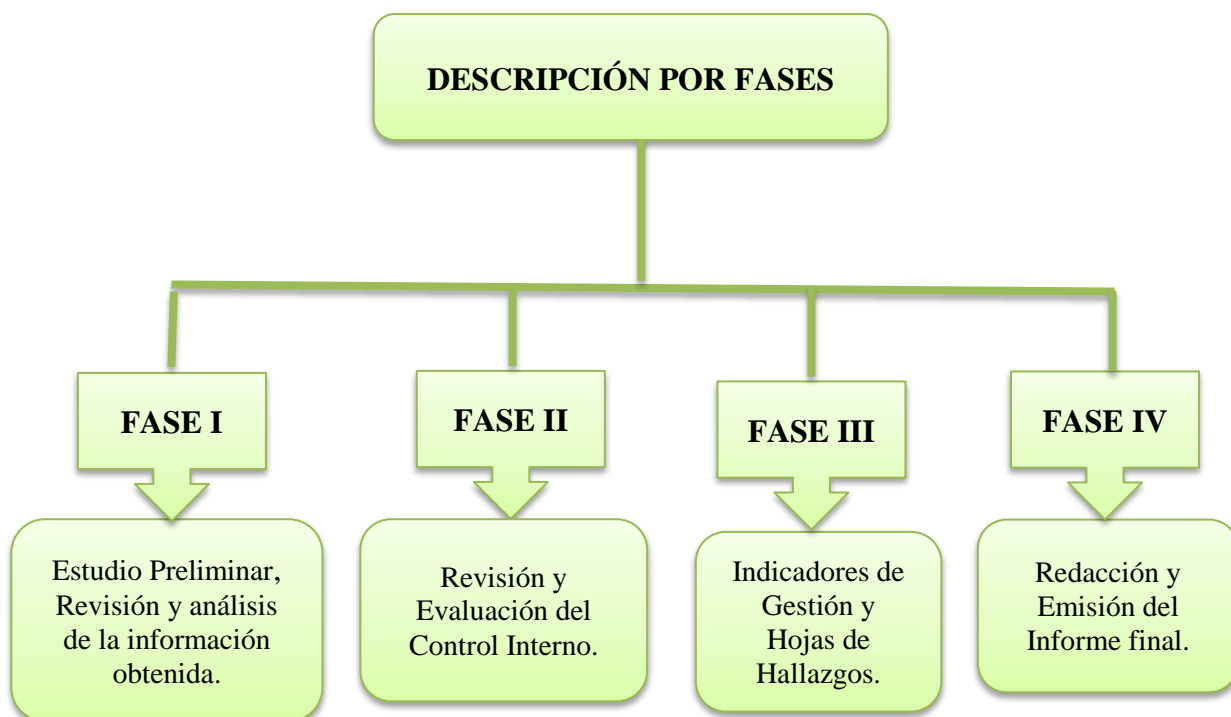
El Cuestionario.- Es de gran importancia ya que por medio de este se obtendrá la información deseada fundamentalmente y estará conformado por preguntas previamente elaboradas, permitiendo obtener opiniones y criterios alrededor de las variables antes mencionadas.

CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DE RESULTADOS

AUDITORÍA DE GESTIÓN AL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO EN LA GOBERNACIÓN DE PASTAZA, PERIODO 2013



4.1.METODOLOGÍA, GUÍA Y/O PROCEDIMIENTO DE IMPLEMENTACIÓN DE LA PROPUESTA



4.2.IMPLEMENTACIÓN DE LA PROPUESTA

4.2.1. ARCHIVO PERMANENTE



Gobernación de **Pastaza**

ARCHIVO PERMANENTE	
INSTITUCIÓN	GOBERNACIÓN DE PASTAZA
COMPONENTE	AUDITORÍA DE GESTIÓN
UNIDAD	DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO
PERIODO	AÑO 2013

NOTIFICACIÓN DEL INICIO DE LA AUDITORIA

Puyo, 14 de Febrero del 2014.

PARA: Ing. Denisse Coka **Gobernadora de la Provincia de Pastaza**
Marianita de Jesús Arcos **Analista de Talento Humano**

DE: Equipo de trabajo

ASUNTO: Inicio de la Auditoria de Gestión al Departamento de Talento Humano

Pongo a su conocimiento que en esta fecha se da inicio a la práctica de la AUDITORIA DE GESTIÓN AL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO, cuyo alcance cubrirá el periodo comprendido entre el 1 de Enero al 31 de Diciembre del 2013.

El objetivo del examen es:

- Realizar una Auditoría de Gestión al Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Pastaza Período 2013, para evaluar el nivel de eficiencia, eficacia y economía para la toma correcta y oportuna de decisiones.

A la vez me permito solicitar su colaboración para disponer de la información necesaria en el transcurso de la misma.

Atentamente,

María Alexandra Argüello Méndez.

Egresada-Escuela de Contabilidad y Auditoría ESPOCH

ÍNDICE DEL ARCHIVO PERMANENTE

AP




ARCHIVO PERMANENTE

AP	ARCHIVO PERMANENTE
IG	INFORMACIÓN GENERAL
EO	ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL
PD	PRINCIPALES DIRECTIVOS DE LA GOBERNACIÓN DE PASTAZA

Elaborado por: M.A.A.M.	Fecha: 14/02/2014
Revisado por: P.E.D	Fecha: 14/04/2014

INFORMACIÓN GENERAL	IG 1/6
Entidad: Gobernación de Pastaza	
Tipo de Examen: Auditoría de Gestión	
Componente: Departamento de Talento Humano	
Objetivo: Obtener un conocimiento general de la creación de la Gobernación de Pastaza	
INFORMACIÓN GENERAL	
Reseña Histórica	
<p>El 23 de junio de 1824 el Senado y la Cámara de Representantes de la República de Colombia expidieron una Ley de División Territorial que organizaba el territorio de la Gran Colombia en doce departamentos. Cada Departamento comprendía provincias y cantones. Seguramente la zona de Pastaza correspondía al cantón Macas de la Provincia de Chimborazo en el Departamento No. 10 llamado Ecuador.</p>	
<p>El 29 de mayo de 1861, ya en el Ecuador independiente, la Convención Nacional dictó la Primera Ley sobre División Territorial que distribuía el País en quince provincias, una de ellas, “Oriente”. -Desde entonces se identificó a los territorios amazónicos con ese nombre. Sin embargo, muchas jurisdicciones amazónicas quedaron aún adscritas a las provincias de la Sierra.</p>	
<p>La Gobernación de la Provincia de Pastaza fue creada el 10 de Noviembre del año 1959, en el R.O. No. 963, en la Presidencia del Dr. Camilo Ponce Enríquez, conjuntamente con la Provincialización, seguido a esto se estructuran las Tenencias Políticas en las Parroquias y Cantones, todo esto con la finalidad de proporcionar atención de manera directa a toda la población.</p>	
<p>En la administración del Sr. Hernán Coloma Verdesoto, que fue desde el año 1969 al año 1972 se construye el edificio donde actualmente opera la Gobernación de Pastaza, en la presidencia del Dr. José María Velasco Ibarra.</p>	
<p>La Gobernación de Pastaza históricamente ha servido como enlace entre los Organismos Seccionales y el Ejecutivo, se ha sumado a las diversas gestiones de solución a los problemas y al control de la administración pública.</p>	
Elaborado por: M.A.A.M.	Fecha: 17/02/2014
Revisado por: P.E.D.	Fecha: 17/02/2014

INFORMACIÓN GENERAL	IG 2/6
Entidad: Gobernación de Pastaza	
Tipo de Examen: Auditoría de Gestión	
Componente: Departamento de Talento Humano	
Objetivo: Conocer el aporte de la institución a la comunidad	
<p>MISIÓN INSTITUCIONAL Direccionar y orientar la política del Gobierno Nacional en la provincia, los planes y proyectos promovidos por el Ministerio del Interior a nivel provincial, a través de una gestión eficiente, eficaz, efectiva, transparente y pública, para el fortalecimiento de la gobernabilidad y la seguridad interna para el buen vivir.</p> <p>VISIÓN INSTITUCIONAL La Gobernación será en el mediano plazo, la entidad líder en la ejecución de la política interna de la provincia, de reconocido prestigio, solvencia y credibilidad en la prestación de sus servicios, capaz de salvaguardar la paz como el mayor bien social y garantizar la seguridad, en coordinación con la fuerza pública, como elementos indispensables para el desarrollo y el buen vivir de la población.</p> <p>OBJETIVOS INSTITUCIONALES</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Fortalecer la Gobernabilidad Democrática y promover la gobernanza en coordinación con las demás funciones del Estado. 2. Diseñar y conducir política y estratégicamente la seguridad interna en coordinación con otros organismos relacionados. 3. Diseñar, ejecutar y evaluar políticas de seguridad ciudadana con un enfoque integral y un sentido de participación y corresponsabilidad. 4. Diseñar y evaluar las políticas institucionales de la Policía Nacional, para el logro de sus responsabilidades Constitucionales. 5. Regular las políticas públicas para garantizar la libertad de cultos. 6. Conducir y evaluar la gestión de las Gobernaciones y sus dependencias administrativas sobre la gobernabilidad, prevención, riesgos y conducción de la Función Ejecutiva. 7. Generar políticas y proyectos que tengan por objetivo, tutelar y garantizar el ejercicio de los derechos fundamentales consagrados en la Constitución y en el marco de un nuevo modelo de Estado social de derecho. 8. Garantizar el manejo eficiente de los recursos de la organización, facilitando la operatividad de acciones que coadyuven al cumplimiento de fines y propósitos institucionales. 	
Elaborado por: M.A.A.M.	Fecha: 17/02/2014
Revisado por: P.E.D.	Fecha: 17/02/2014

INFORMACIÓN GENERAL	IG 3/6
Entidad: Gobernación de Pastaza	
Tipo de Examen: Auditoría de Gestión	
Componente: Departamento de Talento Humano	
Objetivo: Conocer el aporte de la institución a la comunidad	
EJES ESTRATÉGICOS	
<p>Garantizar la gobernabilidad democrática en el territorio provincial, para asegurar el buen vivir, en el marco del respeto a los derechos humanos, la seguridad humana, paz social, diálogo y concertación, participación ciudadana y transparencia, en coordinación con las demás funciones del Estado.</p>	
<p>Afianzar la seguridad ciudadana y la sana convivencia, en el marco de las garantías democráticas mediante la promoción de una cultura de paz, y la prevención de toda forma de violencia para contribuir a la seguridad humana, tratando de disminuir índices de inseguridad individual, familiar y colectiva de la jurisdicción provincial.</p>	
<p>Implementar el Plan Provincial de Seguridad Ciudadana, para garantizar la paz, la tranquilidad y el orden público, bajo los fundamentos de la democracia y los derechos humanos para contribuir al buen vivir de la población.</p>	
<p>Disponer de un Plan de diálogo y concertación social, tendientes a solucionar y disminuir conflictos y, promover el desarrollo provincial con equidad y justicia social.</p>	
Ubicación	
La Gobernación de Pastaza se encuentra ubicada en:	
País	Ecuador
Provincia	Pastaza
Cantón	Pastaza
Dirección	Barrio Mariscal, calle Atahualpa 323 y 10 de Agosto
Teléfono	593-2 288 5308
WEB	http://www.gobernaciondepastaza.gob.ec
LOGOTIPO INSTITUCIONAL	
Figura 3: Logotipo Institucional	
	
Fuente: Gobernación de Pastaza	
Elaborado por: M.A.A.M.	Fecha: 17/02/2014
Revisado por: P.E.D.	Fecha: 17/02/2014

INFORMACIÓN GENERAL	IG 4/6
Entidad: Gobernación de Pastaza	
Tipo de Examen: Auditoría de Gestión	
Componente: Departamento de Talento Humano	
Objetivo: Conocer las Atribuciones y obligaciones del Gobernador	
REGISTRO ÚNICO DE CONTRIBUYENTES SOCIEDADES	
1660005480001	
DEBERES, DERECHOS Y PROHIBICIONES DEL TALENTO HUMANO	
CAPITULO IV	
RÉGIMEN INTERNO DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS	
SECCIÓN 1ra.	
DE LOS DEBERES, DERECHOS Y PROHIBICIONES	
Art. 15.- De los deberes.- Además de los deberes señalados en el Art. 24 de la LOSCCA; las servidoras y servidores del Ministerio del Interior, tendrán los siguientes:	
<ul style="list-style-type: none"> a) Cumplir las disposiciones internas debida y legalmente publicadas o comunicadas; b) Responder por los bienes y equipos asignados mediante inventario para el cumplimiento de sus funciones conforme al Reglamento de Bienes del Sector Público; Responder por los bienes y equipos asignados mediante inventario para el cumplimiento de sus funciones conforme al Reglamento de Bienes del Sector Público; c) Mantener consideración y respeto para con todos los servidores de la institución, observando una conducta apropiada acorde con las normas de convivencia social; d) Participar en comisiones y representaciones; e) Guardar la reserva del caso relacionados con sus funciones; y, f) Asistir al trabajo con el uniforme de acuerdo con el reglamento que para el efecto se emita en el Ministerio. 	
Elaborado por: M.A.A.M.	Fecha: 17/02/2014
Revisado por: P.E.D.	Fecha: 17/02/2014

INFORMACIÓN GENERAL	IG 5/6
Entidad: Gobernación de Pastaza	
Tipo de Examen: Auditoría de Gestión	
Componente: Departamento de Talento Humano	
Objetivo: Conocer los Deberes, Derechos y Prohibiciones del Talento Humano	
<p>Art. 16.- De los derechos.- Son derechos de las servidoras y servidores del Ministerio del Interior, a más de los establecidos en el Art. 25 de la LOSCCA, los siguientes:</p> <p>a) Presentar las acciones de reclamo ante las autoridades competentes, sobre cualquier decisión que afecte sus derechos;</p> <p>b) Participar en los concursos de méritos y oposición para ascensos;</p> <p>c) Recibir estímulos por su eficiente desempeño laboral, siempre que no implique beneficios de carácter económico en materia de gastos de personal de cualquier naturaleza;</p> <p>d) Ser considerados para participar en eventos de capacitación que se dicten dentro y fuera del país siempre y cuando tenga relación con las funciones que se halle desempeñando; y,</p> <p>e) A su retiro definitivo del Ministerio del Interior, recibir las certificaciones que el ex servidor requiera.</p> <p>Art. 17.- De las prohibiciones.- Además de las prohibiciones señaladas en el Art. 26 de la LOSCCA las servidoras y servidores del Ministerio del Interior, tendrán las siguientes:</p> <p>a) Exigir al usuario de servicios de la Institución requisitos no establecidos, ni legal, ni administrativamente para el trámite de los asuntos que competen al Ministerio del Interior;</p> <p>b) Presentar documentos falsos, alterar, destruir o apropiarse de documentos oficiales e información oficial;</p> <p>c) No guardar a su superior jerárquico, compañeros o subalternos cortesía y respeto; y,</p> <p>d) Intervenir directa o indirectamente en el proceso regular de los asuntos que ejecuta la Institución, con el fin de agilizar su trámite o que se despachen sin el cumplimiento de los requisitos, que para cada caso se exijan.</p>	
Elaborado por: M.A.A.M.	Fecha: 18/02/2014
Revisado por: P.E.D.	Fecha: 18/02/2014

INFORMACIÓN GENERAL		IG 6/6
Entidad: Gobernación de Pastaza		
Tipo de Examen: Auditoría de Gestión		
Componente: Departamento de Talento Humano		
Objetivo: Conocer los Servicios que presta la Gobernación a la ciudadanía		
SERVICIOS QUE LA GOBERNACIÓN DE PASTAZA PRESTA A LA COLECTIVIDAD		
INTENDENCIA DE POLICÍA	Da permisos anuales de funcionamiento de locales PAF donde se expenden alimentos y bebidas; servicios de alojamiento, siempre y cuando no estén bajo la jurisdicción de Turismo.	
JEFATURA POLÍTICA	a) Supervisar las dependencias a su cargo en su respectivo cantón Pastaza. b) Apoyar al Consejo Nacional Electoral para la correcta realización de los procesos Electorales. c) Reportar sobre irregularidades en permisos de tenencia y porte de armas.	
TENENCIAS POLÍTICAS	a) Planificar, coordinar y ejecutar operativos de control de precios de los productos que por ley le corresponda. b) Apoyar con la fuerza pública los operativos de control que realicen las entidades aduaneras. c) Permiso Anual de Funcionamiento. d) Acta de levantamiento de clausura.	
COMISARÍA NACIONAL DE POLICÍA	a) Operativos de control de precios de los productos que por ley le corresponda. b) Control de la legalidad de las actividades de los centros de tolerancia. c) Control de las actividades ejercidas por hechiceros, adivinos y centros esotéricos.	
BASE LEGAL QUE RIGE AL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO DE LA GOBERNACIÓN DE PASTAZA		
<ul style="list-style-type: none"> • Constitución Política del Estado • Normas de Control Interno para las Entidades y Organización del Sector Público y de las personas Jurídicas del derecho Privado que dispongan de Recursos Públicos. • Ley Orgánica del Sector Público (LOSEP). • Normas de Subsistema de Reclutamiento y Selección del Personal del sector Público. (MRL) • Ministerio Relaciones Laborales Nueva escala de 20 grados Tabla Salarial. • Contraloría General de Estado • Código de Ordenamiento de las Finanzas Públicas 		
Elaborado por: M.A.A.M.		Fecha: 18/02/2014
Revisado por: P.E.D.		Fecha: 18/02/2014

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

EO

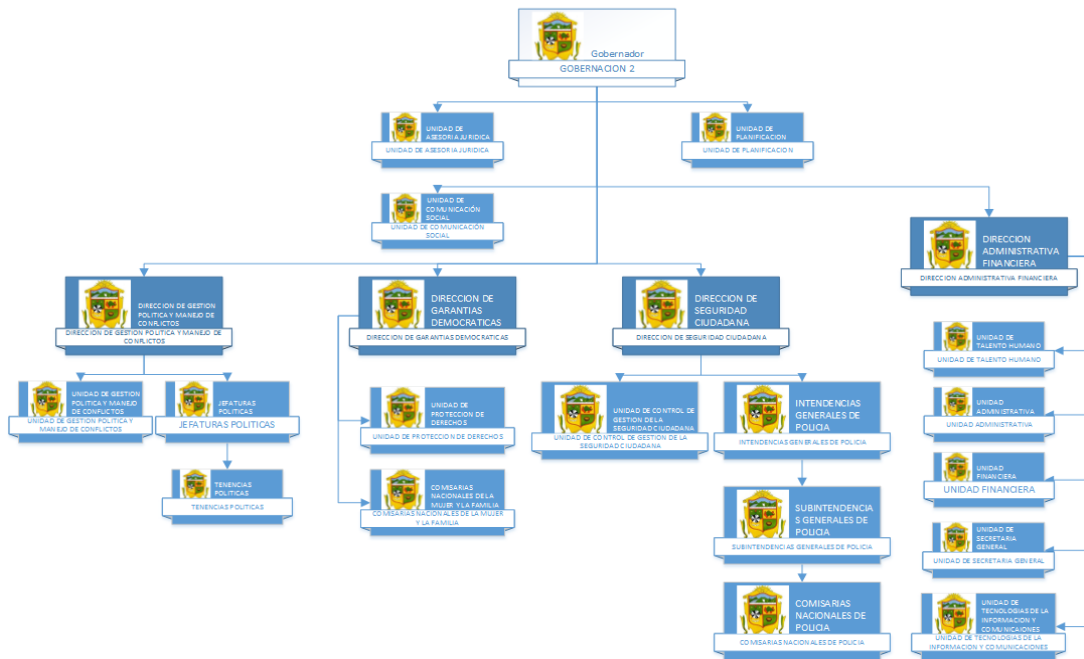
Entidad: Gobernación de Pastaza

Tipo de Examen: Auditoría de Gestión

Componente: Departamento de Talento Humano

ORGANIGRAMA FUNCIONAL DE LA GOBERNACIÓN DE PASTAZA

Figura 4: Organigrama Funcional de la Gobernación de Pastaza



Fuente: Archivo de la Gobernación de Pastaza

Elaborado por: **M.A.A.M.**

Fecha: **20/02/2014**

Revisado por: **P.E.D.**

Fecha: **20/02/2014**

PRINCIPALES DIRECTIVOS DE LA GOBERNACIÓN DE PASTAZA		PD
Entidad: Gobernación de Pastaza		
Tipo de Examen: Auditoría de Gestión		
Componente: Departamento de Talento Humano		
<p>PRINCIPALES DIRECTIVOS DE LA GOBERNACIÓN DE PASTAZA PERIODO 2013</p> <p>1) Parámetros Aplicables a la Información Administrativa</p>		
Nº	Nombres y Apellidos	Cargo o puesto
1	Denise María Coka Bastidas	Gobernadora
2	Marlene Real Núñez Erlinda	Abogada
3	Chela Elitd Chacón Buñay	Intendente
4	Jorge Napoleón Paredes Cruz	Jefe Político 1 del Cantón Pastaza
5	Marianita de Jesús Arcos	Analista de Talento Humano
Elaborado por: M.A.A.M.		Fecha: 21/02/2014
Revisado por: P.E.D.		Fecha: 21/02/2014

4.2.2. ARCHIVO CORRIENTE



ARCHIVO CORRIENTE	
INSTITUCIÓN	GOBERNACIÓN DE PASTAZA
COMPONENTE	AUDITORÍA DE GESTIÓN
UNIDAD	DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO
PERIODO	AÑO 2013

ÍNDICE DE AUDITORÍA		IA
Entidad: Gobernación de Pastaza		
Tipo de Examen: Auditoría de Gestión		
Componente: Departamento de Talento Humano		
ÍNDICE DE AUDITORÍA		
ÍNDICE	DENOMINACIÓN	
AP	Archivo Permanente	
IG	Información General	
EO	Estructura Organizacional	
PD	Principales Directivos	
IA	Índices de Auditoría	
MA	Marcas de Auditoría	
AC	Archivo Corriente	
PA	Programas de Auditoría	
CCI	Cuestionario de Control Interno	
MRC	Matriz de Riesgo y Confianza	
MP	Memorando de Planificación	
IG	Indicadores de Gestión	
HH	Hoja de Hallazgos	
INF	Informe	
M.A.A.M.	María Alexandra Arguello Méndez	
P.E.D.	Pedro Enrique Díaz	
Elaborado por: M.A.A.M.		Fecha: 24/02/2014
Revisado por: P.E.D.		Fecha: 24/02/2014

MARCAS DE AUDITORÍA	MA
Entidad: Gobernación de Pastaza	
Tipo de Examen: Auditoría de Gestión	
Componente: Departamento de Talento Humano	
MARCAS DE AUDITORÍA	
MARCAS	SIGNIFICADO
Σ	Sumatoria
✓	Revisado y Verificado
®	No reúne requisitos
£	Expedientes desactualizado
≠	No existe documentación
*	Hallazgo
√	Total
Ⓢ	Incumplimiento con la normativa
≈	Duplicidad de funciones
I	Inexistencias de manuales
§	Cotejado con documentos
Y	Inspeccionado
Elaborado por: M.A.A.M.	Fecha: 24/02/2014
Revisado por: P.E.D.	Fecha: 24/02/2014

ÍNDICE DEL ARCHIVO CORRIENTE		I-AC
GOBERNACIÓN DE PASTAZA		
AC	ARCHIVO CORRIENTE	
FASE I: FAMILIARIZACIÓN Y REVISIÓN DE LEGISLACIÓN Y NORMATIVA		
PGA1/4	Programa de Auditoría	
CG	Carta de presentación a la Gobernadora de la Provincia de Pastaza	
VP	Visita Preliminar	
EP	Entrevista Preliminar	
AE-MV	Análisis y evaluación de la misión y visión institucionales	
R-L	Revisión de la Legislación	
R-OI	Revisión Objetivos Institucionales	
R-EE	Revisión de los Ejes Estratégicos	
R-PS	Revisión de los servicios del departamento de talento humano.	
INF – FR	Informe de la Familiarización y Revisión de la Legislación y Normativa	
FASE II: EVALUACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO		
PGA 2/4	Programa de Auditoría	
ECI	Evaluación del Control Interno por Componente.	
MRC	Matriz de Riesgo y Confianza	
R-ECI	Resumen de la Evaluación de Control Interno	
INF-CI	Informe de Control Interno	
FASE III: DESARROLLO DE HALLAZGOS		
PGA3/4	Programa de Auditoría	
IG	Indicadores de Gestión	
HH	Hojas de Hallazgos	
FASE IV: REDACCIÓN DE INFORME Y COMUNICACIÓN DE RESULTADOS		
PGA 4/4	Programa de Auditoría	
C-BI	Carta para Lectura del Borrador de Informe	
INF-FA	Informe final de Auditoría	
Elaborado por: M.A.A.M.		Fecha: 24/02/2014
Revisado por: P.E.D.		Fecha: 24/02/2014

FASE I: FAMILIARIZACIÓN Y REVISIÓN DE LA LEGISLACIÓN Y NORMATIVA

PROGRAMA DE AUDITORÍA				PA 1/4
FAMILIARIZACIÓN Y REVISIÓN DE LA LEGISLACIÓN Y NORMATIVA				
Periodo del 01 de Enero del 2013 al 31 de Diciembre del 2013				
Entidad: Gobernación de Pastaza				
Tipo de Examen: Auditoría de Gestión				
Componente: Departamento de Talento Humano				
Objetivo: Obtener información general de la Gobernación de Pastaza y que ésta sea pertinente y suficiente para que permita el estudio de la Planificación Preliminar que sirva en la ejecución de la Auditoría de Gestión.				
Nº	PROCEDIMIENTO	REF P/T	REALIZADO POR	FECHA
1	Elaboré y entregué una carta a la Gobernadora con la finalidad de poner en su conocimiento el trabajo a realizarse.	CG	M.A.A.M	12/02/2014
2	Realicé la Visita Preliminar a la Gobernación de Pastaza y al Departamento de Talento Humano	VP	M.A.A.M	13/02/2014
3	Realicé una Entrevista Preliminar a la Analista del Departamento de Talento Humano	EP	M.A.A.M	14/02/2014
4	Elaboré un cuestionario y lo apliqué con el fin de conocer, analizar y evaluar la misión y visión de la institución	AE-MV	M.A.A.M	17/02/2014
5	Revisé la base legal que rige al departamento de talento humano	R—BL	M.A.A.M	19/02/2014
6	Revisé los objetivos que persigue la institución	R-OI	M.A.A.M	20/02/2014
7	Revisé los Ejes Estratégicos que persigue la institución	R-EE	M.A.A.M	20/02/2014
8	Revisé los servicios que presta el departamento de Talento Humano	RS	M.A.A.M	20/02/2014
9	Redacté el Informe de la Familiarización y Revisión de la Legislación y Normativa	INF-FR	M.A.A.M	20/02/2014
Elaborado por: M.A.A.M.			Fecha: 26/02/2014	
Revisado por: P.E.D.			Fecha: 26/02/2014	

**CARTA DIRIGIDA A LA GOBERNADORA DE LA
PROVINCIA DE PASTAZA**

CG

Puyo, 14 de Febrero de 2014

Ingeniera
Denise Coka Bastidas
GOBERNADORA DE PASTAZA
Presente.-

De mi consideración:

Reciba un cordial y afectuoso saludo de María Alexandra Arguello Méndez, portadora de la cédula de ciudadanía N° 160055601-1 estudiante de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, al momento debo realizar mi tesis y solicito de la manera más comedida me permita realizar una “AUDITORÍA DE GESTIÓN AL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO EN LA GOBERNACIÓN DE PASTAZA, PERIODO 2013”, cuyo alcance cubrirá el periodo comprendido entre el 1 de Enero al 31 de Diciembre del 2013.

El objetivo del examen es:

- Realizar una Auditoría de Gestión al Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Pastaza Período 2013, para evaluar el nivel de eficiencia, eficacia y economía para la toma correcta y oportuna de decisiones.

Para lo que solicito se facilite la información necesaria para la realización de mi trabajo.

Segura de ser atendida favorablemente, anticipo mi agradecimiento.

Atentamente,

María Alexandra Argüello Méndez
Egresada-Escuela de Contabilidad y Auditoria

Elaborado por: **M.A.A.M.**

Fecha: **08/01/2015**

Revisado por: **P.E.D.**




Fecha: **18/03/2015**

VISITA PRELIMINAR	VP 1/2
Entidad: Gobernación de Pastaza	
Fecha de Visita: 27/02/2014	
Objetivo de la Visita: Tener conocimiento general de la Gobernación de Pastaza	
VISITA PRELIMINAR	
<p>Después de haber presentado el oficio de inicio de la auditoría de Gestión con fecha 12 de Febrero del 2014 a la señora gobernadora, se procede a una reunión con Marianita de Jesús Arcos Analista del Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Pastaza, con el fin de solicitar el archivo permanente de la institución, lo que corresponde: reseña histórica, visión, misión, objetivos institucionales, organigrama, base legal, entre otros. A lo cual manifiesta que la información de los primeros años de vida de la institución no ha sido guardada adecuadamente y lo que existe se puede encontrar en la página web de la institución. ≠</p> <p>La Gobernación de Pastaza cuenta con edificio propio desde hace 46 años, se encuentra ubicada en las calles Atahualpa 323 y 10 de Agosto. Su espacio físico se distribuye de siguiente manera:</p> <p>En la planta baja funciona el auditorio, la Intendencia General de Policía de la Provincia de Pastaza y la Comisaría Nacional del Cantón Pastaza.</p> <p>En la primera planta se encuentran: la oficina de Atención al Público, Oficina de Pasaportes, Oficina de Permisos de Funcionamiento, Oficina de Talento Humano y Oficina de Seguridad Ciudadana.</p> <p>En el segundo piso se encuentran los departamentos de: Contabilidad, Asesoría Jurídica, Jefatura Política, Planificación, Sistemas y la Oficina del Gobernador.</p> <p>En el tercer piso está el departamento de Comunicación Social.</p>	
CONOCIMIENTO DEL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO	
Espacio Físico	
<p>Con la visita se ha podido verificar que el espacio físico del Departamento de Talento Humano es adecuado ya que solamente trabajan dos personas y la oficina es suficiente para ellas. Y</p> <p>≠ No existe documentación</p> <p>Y Inspeccionado</p>	
Elaborado por: M.A.A.M.	Fecha: 27/02/2014
Revisado por: P.E.D.	Fecha: 27/02/2014

VISITA PRELIMINAR	VP 2/2
Entidad: Gobernación de Pastaza	
Fecha de Visita: 27/02/2014	
Objetivo de la Visita: Tener conocimiento general de la Gobernación de Pastaza	
<p>Selección del Personal</p> <p>El departamento de talento humano está encargado de los aspectos de reclutamiento, selección y capacitación del personal de toda la institución, no todo el personal que ingresa a la institución se somete a las respectivas pruebas de méritos y opción como es el caso de los que ingresan por contrato; solo los que ingresan con nombramiento deben dar las pruebas. No poseen un manual de clasificación de puestos. Algunos de los contratos son dados por la máxima autoridad que se encargada de designar y mediante un memo informa a recursos humanos para que asigne al nuevo empleado. I</p> <p>Archivo de Documentación</p> <p>La documentación con los expedientes de los funcionario y empleados se encuentran en el departamento de talento humano en los que consta la información general de cada uno de los servidores. Y</p> <p>Atención del Personal</p> <p>La Gobernación de Pastaza presta a la ciudadanía sus servicios de lunes a viernes, en su horario en la mañana de 08h00 a 12h30 y en la tarde de 13h00 a 16h30, dando una atención adecuada a quien lo solicita.</p> <p>Se debe mencionar que las oficinas no se cierran al medio día, los empleados se turnan para ir al almuerzo y existe atención permanente. Y</p> <p>Control de permanencia en el puesto de trabajo</p> <p>El Departamento de Talento Humano es el encargado del control de los puestos mediante un reloj digital biométrico que se encuentra ubicado en la entrada de la oficina de Talento Humano. Y</p> <p>Base Legal que Rige al Departamento de Talento Humano</p> <ul style="list-style-type: none"> • Constitución Política del Estado • Normas de Control Interno para las Entidades y Organización del Sector Público y de las personas Jurídicas del derecho Privado que dispongan de Recursos Públicos. • Ley Orgánica del Sector Público (LOSEP). • Normas de Subsistema de Reclutamiento y Selección del Personal del sector Público. (MRL) • Ministerio Relaciones Laborales Nueva escala de 20 grados Tabla Salarial. • Contraloría General de Estado <p>I Inexistencia de Manual Y Inspeccionado</p>	
Elaborado por: M.A.A.M.	Fecha: 27/02/2014
Revisado por: P.E.D.	Fecha: 27/02/2014

ENTREVISTA PRELIMINAR	EP
<p>Nombre del Entrevistado: Marianita de Jesús Arcos Hora acordada: 10h00 Cargo: Analista de Talento Humano Fecha acordada: 27/02/2014 Lugar: Oficina de Talento Humano</p>	
<p>1- ¿Cuántas personas laboran en este Departamento? Analista de Talento Humano Marianita de Jesús Arcos Asistente de Talento Humano Ana Karina de Jesús García</p> <p>2- ¿Conoce las funciones de su Departamento y cumple con éstas funciones? Si conozco las funciones que debo desempeñar y por supuesto las realizo a cabalidad.</p> <p>3- ¿Se cuenta con un plan de capacitación y motivación para el personal? Cuenta con un plan que capacite y motive al personal, lo adecuado sería que sean continuos y periódicos para que cada departamento pueda mejorar en sus falencias.*</p> <p>4- ¿Se brinda capacitación sobre funciones y puesto? Si se dan capacitaciones que ayudan al personal con las funciones que deben desempeñar en el área de trabajo que les corresponde.</p> <p>5- ¿Estos programas de capacitación son continuos? No los programas no son continuos, pero deberían serlo para que el personal este permanentemente capacitado y sea eficiente en sus funciones.*</p> <p>6- ¿Existe algún tipo de control para la hora de ingreso y salidas? Si existe un control para el personal que labora en la Gobernación mas no para los que laboran en las diferentes parroquias.</p> <p>7- ¿Cómo se realiza el control? El control se realiza a través de un reloj biométrico.</p> <p>8- ¿Se realiza la contratación del personal a través de pruebas de méritos y oposición? Si haciendo cumplir el art 228 de la Constitución donde señala que el ingreso al servicio público y la promoción en la carrera administrativa se realizarán mediante concursos de méritos y oposición en la forma que determina la ley.</p> <p>9- ¿Qué dificultades ha tenido en la administración de talento humano? La dificultad más grande ha sido que a veces los directivos de la institución se resisten a cumplir con las leyes establecidas.</p> <p>10- ¿Cree usted que el personal debe auto capacitarse? Si el personal debe auto educarse porque la preparación debe ser responsabilidad de cada individuo.</p> <p>* Hallazgo</p>	
Elaborado por: M.A.A.M.	Fecha: 27/02/2014
Revisado por: P.E.D.	Fecha: 27/02/2014

ANÁLISIS Y EVALUACIÓN DE LA MISIÓN Y VISION INSTITUCIONAL		AE-MV 1/2																
Entidad: Gobernación de Pastaza																		
Fecha de Visita: 28/02/2014																		
Objetivo de la Visita: Tener conocimiento general de la Gobernación de Pastaza																		
CUESTIONARIO PARA EL ANÁLISIS Y EVALUACIÓN DE LA MISIÓN																		
Aplicado a: funcionarios del departamento de talento humano.																		
Motivo del Examen: Conocer si la misión de la institución ayuda a que el personal tenga claramente definida la orientación a seguir.																		
ANÁLISIS DE LA MISIÓN																		
Nº	PREGUNTAS	RESPUESTA																
		SI	NO															
1	¿Conoce la misión institucional?	2																
2	¿La misión recoge la actividad que realiza la Gobernación?	2																
3	¿El departamento comunica la misión cuando ingresa a laborar un personal nuevo?	2																
TOTAL Σ		6	0															
$NC = \frac{CT}{CP} = \frac{6}{6} = 100\%$		CONFIANZA	100% Alta															
		RIESGO	0% Baja															
<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="3">NIVEL DE CONFIANZA</th> </tr> <tr> <th>Bajo</th> <th>Moderado</th> <th>Alto</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>15% - 50%</td> <td>51 - 75%</td> <td>76% - 95%</td> </tr> <tr> <td>85% - 50%</td> <td>49% - 25%</td> <td>24% - 5%</td> </tr> <tr> <td>Alto</td> <td>Moderado</td> <td>Bajo</td> </tr> </tbody> </table>				NIVEL DE CONFIANZA			Bajo	Moderado	Alto	15% - 50%	51 - 75%	76% - 95%	85% - 50%	49% - 25%	24% - 5%	Alto	Moderado	Bajo
NIVEL DE CONFIANZA																		
Bajo	Moderado	Alto																
15% - 50%	51 - 75%	76% - 95%																
85% - 50%	49% - 25%	24% - 5%																
Alto	Moderado	Bajo																
<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="3">NIVEL DE RIESGO</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>				NIVEL DE RIESGO														
NIVEL DE RIESGO																		
<div style="border: 1px solid black; padding: 10px;"> <p>ANÁLISIS DE LA MISIÓN</p> <p>0% 100%</p> <p>■ CONFIANZA ■ RIESGO</p> </div>																		
<p>Análisis: En el proceso de realizar la encuesta referente a la misión puedo determinar una confianza del 100% debido a que la misión recoge la actividad que realiza la Gobernación además se encuentra bien estructurada y si se comunica al personal que ingresa a laborar.</p>																		
Elaborado por: M.A.A.M.		Fecha: 28/02/2014																
Revisado por: P.E.D.		Fecha: 28/02/2014																

ANÁLISIS Y EVALUACIÓN DE LA MISIÓN Y VISIÓN INSTITUCIONAL		AE-MV 2/2																
Entidad: Gobernación de Pastaza																		
Fecha de Visita: 28/02/2014																		
Objetivo de la Visita: Tener conocimiento general de la Gobernación de Pastaza																		
CUESTIONARIO PARA EL ANÁLISIS Y EVALUACIÓN DE LA VISIÓN																		
Aplicado a: funcionarios del departamento de talento humano.																		
Motivo del Examen: Conocer si la visión de la institución está bien direccionada a lo que requiere en el futuro.																		
ANÁLISIS DE LA VISIÓN																		
N°	PREGUNTAS	RESPUESTA																
		SI	NO															
1	¿Conoce la visión institucional?	2	0															
2	¿La Gobernación tiene una visión que especifique claramente lo que la institución pretende ser a largo plazo?	2	0															
3	¿El departamento comunica la visión cuando ingresa a laborar un personal nuevo?	1	1															
4	¿La visión se encuentra publicada y difundida entre los servidores?	2	0															
TOTAL Σ		7	1															
$NC = \frac{CT}{CP} = \frac{7}{8} = 88\%$		CONFIANZA	88% Alta															
		RIESGO	12% Baja															
<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="3">NIVEL DE CONFIANZA</th> </tr> <tr> <th>Bajo</th> <th>Moderado</th> <th>Alto</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>15% - 50%</td> <td>51 - 75%</td> <td>76% -95%</td> </tr> <tr> <td>85% - 50%</td> <td>49% - 25%</td> <td>24% - 5%</td> </tr> <tr> <td>Alto</td> <td>Moderado</td> <td>Bajo</td> </tr> </tbody> </table>				NIVEL DE CONFIANZA			Bajo	Moderado	Alto	15% - 50%	51 - 75%	76% -95%	85% - 50%	49% - 25%	24% - 5%	Alto	Moderado	Bajo
NIVEL DE CONFIANZA																		
Bajo	Moderado	Alto																
15% - 50%	51 - 75%	76% -95%																
85% - 50%	49% - 25%	24% - 5%																
Alto	Moderado	Bajo																
<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="3">NIVEL DE RIESGO</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td colspan="3" style="text-align: center;"> <div style="border: 2px solid green; padding: 10px; text-align: center;"> <h3>ANÁLISIS DE LA VISIÓN</h3>  <p>12% 88%</p> <p>■ CONFIANZA ■ RIESGO</p> </div> </td> </tr> </tbody> </table>				NIVEL DE RIESGO			<div style="border: 2px solid green; padding: 10px; text-align: center;"> <h3>ANÁLISIS DE LA VISIÓN</h3>  <p>12% 88%</p> <p>■ CONFIANZA ■ RIESGO</p> </div>											
NIVEL DE RIESGO																		
<div style="border: 2px solid green; padding: 10px; text-align: center;"> <h3>ANÁLISIS DE LA VISIÓN</h3>  <p>12% 88%</p> <p>■ CONFIANZA ■ RIESGO</p> </div>																		
Análisis: Al realizar la encuesta referente a la visión he determinado una confianza del 88% por conocimiento de la visión institucional, mientras que el 12% representa un riesgo ya que el departamento no comunica la visión institucional a los nuevos servidores.																		
Elaborado por: M.A.A.M.		Fecha: 28/02/2014																
Revisado por: P.E.D.		Fecha: 28/02/2014																

<p style="text-align: center;">REVISIÓN DE LA LEGISLACIÓN Periodo: Del 01 de Enero al 31 Diciembre del 2013</p>	<p style="text-align: center;">RL 1/4</p>
<p>Entidad: Gobernación de Pastaza</p>	
<p>Tipo de Examen: Auditoría de Gestión</p>	
<p>Área: Departamento de Talento Humano</p>	
<p style="text-align: center;">ESTUDIO DE LA LEGISLACIÓN</p> <p>CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ECUADOR Registro oficial N°. 449 del 20 de octubre del 2008</p> <p>TÍTULO IV PARTICIPACIÓN Y ORGANIZACIÓN DEL PODER</p> <p>Capítulo séptimo Administración pública</p> <p>Sección segunda Administración pública</p> <p>Art. 228.- El ingreso al servicio público, el ascenso y la promoción en la carrera administrativa se realizarán mediante concurso de méritos y oposición, en la forma que determina la ley, con excepción de las servidoras y servidores públicos de elección popular o de libre nombramiento y remoción. Su inobservancia provocará la destitución de la autoridad nominadora.</p> <p>Art. 234.-El Estado garantizará la formación y capacitación continua de las servidoras y servidores públicos a través de las escuelas, institutos, academias y programas de formación o capacitación del sector público; y la coordinación con instituciones nacionales e internacionales que operen bajo acuerdos con el Estado.</p> <p>LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO (LOSEP), Publicada en el segundo suplemento del registro oficial 294, 6 de octubre de 2010.</p> <p>TÍTULO IV DE LA ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO DE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS</p> <p>CAPÍTULO ÚNICO DE LOS ORGANISMOS DE LA ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO Y REMUNERACIÓN</p> <p>Art. 50.- Organismos de aplicación.- La aplicación de la presente Ley, en lo relativo a la administración de talento humano y remuneraciones, estará a cargo de los siguientes organismos:</p> <p>a) Ministerio de Relaciones Laborales; y</p> <p>b) Unidades de Administración de Talento Humano de cada entidad, institución, organismo o persona jurídica de las establecidas en el artículo 3 de la presente Ley. La Gobernación de Pastaza en lo que refiere a remuneraciones se basa en la escala de los 20 grados del Ministerio de Relaciones Laborales</p>	
<p>Elaborado por: M.A.A.M.</p>	<p>Fecha: 08/01/2015</p>
<p>Revisado por: P.E.D.</p>	<p>Fecha: 18/03/2015</p>

REVISIÓN DE LA LEGISLACIÓN Periodo: Del 01 de Enero al 31 Diciembre del 2013	RL 2/4
Entidad: Gobernación de Pastaza	
Tipo de Examen: Auditoría de Gestión	
Área: Departamento de Talento Humano	
<p>TÍTULO V DE LA ADMINISTRACIÓN TÉCNICA DEL TALENTO HUMANO CAPÍTULO I SISTEMA INTEGRADO DE DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO DEL SECTOR PÚBLICO</p> <p>Art. 54.- De su estructuración.- El sistema integrado de desarrollo del talento humano del servicio público está conformado por los subsistemas de planificación del talento humano; clasificación de puestos; reclutamiento y selección de personal; formación, capacitación, desarrollo profesional y evaluación del desempeño</p> <p>CAPITULO 2 DEL SUBSISTEMA DE PLANIFICACION DEL TALENTO HUMANO</p> <p>Art. 56.- De la planificación institucional del talento humano.- Las Unidades de Administración del Talento Humano estructurarán, elaborarán y presentarán la planificación del talento humano, en función de los planes, programas, proyectos y procesos a ser ejecutados.</p> <p>CAPITULO 3 DEL SUBSISTEMA DE CLASIFICACION DE PUESTOS DEL SERVICIO PUBLICO</p> <p>Art. 61.- Del Subsistema de Clasificación de Puestos.- El subsistema de clasificación de puestos del servicio público es el conjunto de normas estandarizadas para analizar, describir, valorar y clasificar los puestos en todas las entidades, instituciones, organismos o personas jurídicas de las señaladas en el Artículo 3 de esta ley.</p> <p>CAPITULO 4 DEL SUBSISTEMA DE SELECCION DE PERSONAL</p> <p>Art. 66.- De los puestos vacantes.- Para llenar los puestos vacantes se efectuará un concurso público de merecimientos y oposición, garantizando a las y los aspirantes su participación sin discriminación alguna conforme a lo dispuesto en la Constitución de la República, esta Ley y su Reglamento. Estos concursos deberán ser ejecutados por las respectivas Unidades de Administración del Talento Humano.</p> <p>Art. 68.- De los ascensos.- Los ascensos se realizarán mediante concursos de méritos y oposición, en el que se evaluará primordialmente la eficiencia de las servidoras y los servidores y, complementariamente, los años de servicio. Se deberán cumplir con los requisitos establecidos para el puesto.</p>	
Elaborado por: M.A.A.M.	Fecha: 08/01/2015
Revisado por: P.E.D.	Fecha: 18/03/2015

<p style="text-align: center;">REVISIÓN DE LA LEGISLACIÓN Periodo: Del 01 de Enero al 31 Diciembre del 2013</p>	<p style="text-align: center;">RL 3/4</p>
<p>Entidad: Gobernación de Pastaza</p>	
<p>Tipo de Examen: Auditoría de Gestión</p>	
<p>Área: Departamento de Talento Humano</p>	
<p>CAPÍTULO 5 DE LA FORMACIÓN Y LA CAPACITACIÓN</p>	
<p>Art.71.- Programas de formación y capacitación.- Para cumplir con su obligación de prestar servicios públicos de óptima calidad, el Estado garantizará y financiará la formación y capacitación. Se fundamentarán en el Plan Nacional de Formación y Capacitación de los Servidores Públicos y en la obligación de hacer el seguimiento sistemático de sus resultados, a través de la Red de Formación y Capacitación Continuas del Servicio Público para el efecto se tomara en cuenta el criterio del Instituto de Altos Estudios Nacionales- IAEN.</p>	
<p>CAPÍTULO VI DEL SUBSISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO</p>	
<p>Art. 77.- De la planificación de la evaluación.- El Ministerio de Relaciones Laborales y las Unidades Institucionales de Administración del Talento Humano, planificarán y administrarán un sistema periódico de evaluación del desempeño, con el objetivo de estimular el rendimiento de las servidoras y los servidores públicos, de conformidad con el reglamento que se expedirá para tal propósito. Planificación y administración que deberá ser desconcentrada y descentralizada, acorde a los preceptos constitucionales correspondientes. Las evaluaciones a las y los servidores públicos se realizarán una vez al año, a excepción de las y los servidores que hubieren obtenido la calificación de regular quienes serán evaluados nuevamente conforme lo indicado en el Artículo 80 de esta ley.</p>	
<p>Art.78.- Escala de calificación.- El resultado de la evaluación del desempeño se sujetara a la siguiente escala de calificación:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Excelente; b) Muy Buena; c) Satisfactorio; d) Regular; y, e) Insuficiente. <p>En el proceso de evaluación la servidora o servidor público deberá conocer los objetivos de la evaluación, los mismos que serán relacionados con el puesto que desempeña. Los instrumentos diseñados para la evaluación del desempeño, deberán ser suscritos por el jefe inmediato o el funcionario evaluador, pudiendo este último realizar sus observaciones por escrito.</p>	
<p>Elaborado por: M.A.A.M.</p>	<p>Fecha: 08/01/2015</p>
<p>Revisado por: P.E.D.</p>	<p>Fecha: 18/03/2015</p>

REVISIÓN DE LA LEGISLACIÓN Periodo: Del 01 de Enero al 31 Diciembre del 2013	RL 4/4
Entidad: Gobernación de Pastaza	
Tipo de Examen: Auditoría de Gestión	
Área: Departamento de Talento Humano	
<p>NORMAS DE CONTROL INTERNO PARA LAS ENTIDADES, ORGANISMOS DEL SECTOR PÚBLICO Y DE LAS PERSONAS JURÍDICAS DE DERECHO PRIVADA QUE DISPONGAN DE RECURSO PÚBLICO. (Emitida por la contraloría general del estado 2008).</p> <p>200-03: Políticas y prácticas de talento humano: El talento humano es lo más valioso que posee cualquier institución, por lo que debe ser tratado y conducido de forma tal que se consiga su más elevado rendimiento. Es responsabilidad de la dirección encaminar su satisfacción personal en el trabajo que realiza, procurando su enriquecimiento humano y técnico.</p> <p>200-06: Competencia Profesional: La competencia incluye el conocimiento y habilidades necesarias para ayudar a asegurar una actuación ordenada, ética, eficaz y eficiente, al igual que un buen entendimiento de las responsabilidades individuales relacionadas con el control interno.</p> <p>407-01: Plan de Talento Humano: Los planes de talento humano se sustentarán en el análisis de la capacidad operativa de las diferentes unidades administrativas en el diagnóstico del personal existente y en las necesidades de operación institucional.</p> <p>407-02: Manual de clasificación de puestos: La entidad contará con un manual que contenga la descripción de las tareas, responsabilidades, el análisis de las competencias y requisitos de todos los puestos de su estructura organizativa. El documento será revisado y actualizado periódicamente y servirá de base para la aplicación de los procesos de reclutamiento, selección y evaluación del personal.</p> <p>407-03: Incorporación de personal: Las unidades de administración de talento humano seleccionarán al personal, tomando en cuenta los requisitos exigidos en el manual de clasificación de puestos y considerando los impedimentos legales y éticos para su desempeño.</p> <p>407-04: Evaluación del desempeño: La máxima autoridad de la entidad en coordinación con la unidad de administración de talento humano, emitirán y difundirán las políticas y procedimientos para la evaluación del desempeño, en función de los cuales se evaluará periódicamente al personal de la Institución.</p> <p>407-06: Capacitación y entrenamiento continuo: Los directivos de la entidad promoverán en forma constante y progresiva la capacitación, entrenamiento y desarrollo profesional de las servidoras y servidores en todo los niveles de la entidad, a fin de actualizar sus conocimientos, obtener un mayor rendimiento y elevar la calidad de su trabajo.</p> <p>407-07: Rotación de personal: Las unidades de administración de talento humano y los directivos de la entidad, establecerán acciones orientadas a la rotación de las servidoras y servidores, para ampliar sus conocimientos y experiencias, fortalecer la gestión institucional, disminuir errores y evitar la existencia de personal indispensable.</p>	
Elaborado por: M.A.A.M.	Fecha: 08/01/2015
Revisado por: P.E.D.	Fecha: 18/03/2015

<p align="center">REVISIÓN DE LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES DE LA GOBERNACIÓN DE PASTAZA Periodo: Del 01 de Enero al 31 Diciembre del 2013</p>	<p align="center">R-OI</p>
<p>Entidad: Gobernación de Pastaza</p>	
<p>Tipo de Examen: Auditoría de Gestión</p>	
<p>Área: Departamento de Talento Humano</p>	
<p>OBJETIVOS INSTITUCIONALES DE LA GOBERNACIÓN DE PASTAZA</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Fortalecer la Gobernabilidad Democrática y promover la gobernanza en coordinación con las demás funciones del Estado. 2. Diseñar y conducir política y estratégicamente la seguridad interna en coordinación con otros organismos relacionados. 3. Diseñar, ejecutar y evaluar políticas de seguridad ciudadana con un enfoque integral y un sentido de participación y corresponsabilidad. 4. Diseñar y evaluar las políticas institucionales de la Policía Nacional, para el logro de sus responsabilidades Constitucionales. 5. Regular las políticas públicas para garantizar la libertad de cultos. 6. Conducir y evaluar la gestión de las Gobernaciones y sus dependencias administrativas sobre la gobernabilidad, prevención, riesgos y conducción de la Función Ejecutiva. 7. Generar políticas y proyectos que tengan por objetivo, tutelar y garantizar el ejercicio de los derechos fundamentales consagrados en la Constitución y en el marco de un nuevo modelo de Estado social de derecho. 8. Garantizar el manejo eficiente de los recursos de la organización, facilitando la operatividad de acciones que coadyuven al cumplimiento de fines y propósitos institucionales. Y <p>Realizado un análisis de los objetivos institucionales de la Gobernación de Pastaza se ha comprobado que todos se están cumpliendo a cabalidad, haciendo que la institución cumpla con sus metas. ✓</p> <p>✓ Revisado y verificado Y Inspeccionado</p>	
<p>Elaborado por: M.A.A.M.</p>	<p>Fecha: 08/01/2015</p>
<p>Revisado por: P.E.D.</p>	<p>Fecha: 18/03/2015</p>

<p align="center">REVISIÓN DE LOS EJES ESTRATÉGICOS DE LA GOBERNACIÓN DE PASTAZA Periodo: Del 01 de Enero al 31 Diciembre del 2013</p>	<p align="center">R-EE</p>
<p>Entidad: Gobernación de Pastaza</p>	
<p>Tipo de Examen: Auditoría de Gestión</p>	
<p>Área: Departamento de Talento Humano</p>	
<p>EJES ESTRATÉGICOS DE LA GOBERNACIÓN DE PASTAZA</p> <p>Garantizar la gobernabilidad democrática en el territorio provincial, para asegurar el buen vivir, en el marco del respeto a los derechos humanos, la seguridad humana, paz social, diálogo y concertación, participación ciudadana y transparencia, en coordinación con las demás funciones del Estado.</p> <p>Afianzar la seguridad ciudadana y la sana convivencia, en el marco de las garantías democráticas mediante la promoción de una cultura de paz, y la prevención de toda forma de violencia para contribuir a la seguridad humana, tratando de disminuir índices de inseguridad individual, familiar y colectiva de la jurisdicción provincial.</p> <p>Implementar el Plan Provincial de Seguridad Ciudadana, para garantizar la paz, la tranquilidad y el orden público, bajo los fundamentos de la democracia y los derechos humanos para contribuir al buen vivir de la población.</p> <p>Disponer de un Plan de diálogo y concertación social, tendientes a solucionar y disminuir conflictos y, promover el desarrollo provincial con equidad y justicia social.</p> <p>Y</p> <p>La Gobernación de Pastaza es una institución que viene trabajando de manera adecuada basada en los ejes estratégicos establecidos, de esta manera haciendo que la institución tenga una funcionalidad adecuada y presten servicios y seguridad a la población ✓</p> <p>✓ Revisado y verificado</p> <p>Y Inspeccionado</p>	
<p>Elaborado por: M.A.A.M.</p>	<p>Fecha: 08/01/2015</p>
<p>Revisado por: P.E.D.</p>	<p>Fecha: 18/03/2015</p>

<p align="center">REVISIÓN DE SERVICIOS DEL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO DE LA GOBERNACIÓN DE PASTAZA</p> <p align="center">Periodo: Del 01 de Enero al 31 Diciembre del 2013</p>	<p>RS</p>
<p>Entidad: Gobernación de Pastaza</p>	
<p>Tipo de Examen: Auditoría de Gestión</p>	
<p>Área: Departamento de Talento Humano</p>	
<p>SERVICIOS DEL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO DE LA GOBERNACIÓN DE PASTAZA</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informes de Selección de Personal • Plan y ejecución de capacitación institucional • Plan de ejecución de evaluación de desempeño • Movimientos de personal • Informe de supresión de puestos • Sanciones disciplinarias • Sumarios administrativos • Plan anual de vacaciones • Informe técnico de estructura y reestructura institucional <p>ANALISTA DE TALENTO HUMANO</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Cumplir y hacer cumplir la ley ▪ Realizar movimientos de personal ▪ Mantener actualizado y aplicar el SIIT (Sistema Informático Integrado de Talento Humano). ▪ Aplicar las normas técnicas del ministerio de Trabajo ▪ Realizar evaluaciones de desempeño ▪ Asesorar de la LOSEP y su Reglamento ▪ Poner en conocimiento el incumplimiento de la ley ▪ Aplicar el subsistema de selección de personal ▪ Coordinar capacitaciones ✓ <p>✓ Revisado y verificado</p>	
<p>Elaborado por: M.A.A.M.</p>	<p>Fecha: 20/03/2014</p>
<p>Revisado por: P.E.D.</p>	<p>Fecha: 20/03/2014</p>

INFORME DE LA FAMILIARIZACIÓN Y REVISIÓN DE LA LEGISLACIÓN Y NORMATIVA

INF-VP

Entidad: Gobernación de Pastaza

Tipo de Auditoría: Auditoría de Gestión

Puyo, 1 de Abril del 2014

Ingeniera

Denise Coka Bastidas

GOBERNADORA DE PASTAZA

Puyo.

De mi consideración:

Una vez realizada la visita previa a la institución, la entrevista a la analista del Departamento de Talento Humano y luego de haber aplicado cuestionarios de análisis de la misión y visión de la Gobernación de Pastaza, obtuve información relevante que permitió tener una perspectiva más amplia del entorno en el que se desenvuelve.

Archivo o Documentación

Deficiencia: La Gobernación de Pastaza no cuenta con documentación archivada adecuadamente, ocasionando que no haya datos exactos de los primeros años de vida institucional.

Recomendación: Al departamento de Talento Humano tener mucho cuidado al momento de archivar la información para que sea guardada adecuadamente y en un futuro no haya problemas.

Selección de personal

Deficiencia: En lo referente a reclutamiento y selección del personal no se cumple de una manera correcta por no contar con el respectivo manual de clasificación de puesto.

Recomendación: Al departamento de Talento Humano, elaborar un manual de clasificación de puesto, que contenga principalmente la descripción de las tareas, responsabilidades, análisis de las operaciones (título de cada puesto) y requisitos de todos los puestos.

Capacitación del personal

Deficiencias: No se realizan capacitaciones periódicas del personal lo que genera un riesgo para la institución ya que al no realizar las evaluaciones periódicamente no se sabe si están en capacidad de desempeñar sus funciones a cabalidad.

Recomendación: Al departamento de Talento Humano, A través de indicadores de gestión evaluar con periodicidad a los servidores de la entidad, con el objeto de medir su grado de conocimiento en el desempeño de las labores.

Por la atención que se sirve dar al presente, anticipo mis agradecimientos en espera que se las recomendaciones entregadas sean tomadas en cuenta y se de los correctivos pertinentes.

Atentamente,

María Alexandra Argüello Méndez
Egresada-Escuela de Contabilidad y Auditoría ESPOCH

Elaborado por: M.A.A.M.	Fecha: 01/04/2014
Revisado por: P.E.D.	Fecha: 01/04/2014

FASE II: EVALUACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

PROGRAMA DE AUDITORÍA EVALUACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO			PA 2/4	
Periodo del 01 de Enero del 2013 al 31 de Diciembre del 2013				
Entidad: Gobernación de Pastaza				
Tipo de Examen: Auditoría de Gestión				
Componente: Departamento de Talento Humano				
Objetivo: Evaluar el sistema de control interno del Departamento de Talento Humano, con el propósito de verificar posibles áreas críticas.				
Nº	PROCEDIMIENTO	REF P/T	REALIZADO POR	FECHA
1	Elabore cuestionarios de control interno de acuerdo a los componentes del COSO I.	CCI	M.A.A.M	12/02/2014
2	Aplique los cuestionarios de control interno a los componentes: - Ambiente de control - Evaluación de riesgo - Actividades de control - Información y comunicación - Monitoreo	CCI 1/16-7/16 CCI 8/16-10/16 CCI 11/16-13/16 CCI 14/16-15/16 CCI 16/16	M.A.A.M	13/02/2014
3	Elaboré la matriz de Riesgo y Confianza de cada componente	MR-C	M.A.A.M	14/02/2014
4	Realicé el resumen de la Evaluación de Control Interno	R-ECI	M.A.A.M	17/02/2014
5	Redacté el Informe de Control Interno	INF-CI	M.A.A.M	19/02/2014
Elaborado por: M.A.A.M.			Fecha: 04/11/2014	
Revisado por: P.E.D.			Fecha: 04/11/2014	

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO EVALUACIÓN DEL CONTROL INTERNO POR COMPONENTE Periodo del 01 de Enero al 31 de Diciembre 2013			CCI 1/16	
Entidad: Gobernación de Pastaza				
Tipo de Examen: Auditoría de Gestión				
Componente: Ambiente de Control				
Subcomponente: Integridad y Valores Éticos				
N°	PREGUNTAS	RESPUESTA		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿Posee la institución un código de ética?	2	0	
2	¿El código de ética se ha difundido a los funcionarios mediante talleres o reuniones?	2	0	
3	¿Se encuentran los servidores públicos cumpliendo y fomentando un comportamiento basado en valores humanos, ética y moral hacia sus dependientes?	2	0	
4	¿En la institución se maneja un ambiente laboral basado en valores de respeto, confianza, lealtad, etc.?	2	0	
5	¿Existe alguna sanción para quienes no respeten los valores éticos?	0	2	Se sanciona a los servidores por no respetar el código de ética que poseen.
6	¿Se han establecido disposiciones disciplinarias en la institución?	2	0	
TOTAL Σ		10	2	12
Elaborado por: M.A.A.M.			Fecha: 07/11/2014	
Revisado por: P.E.D.			Fecha: 07/11/2014	
MATRIZ DE RIESGO Y CONFIANZA Periodo del 01 de Enero al 31 de Diciembre 2013			MR-C 1/16	
Confianza			Cálculo	
Baja	Moderado	Alta	Nivel de Confianza:	
1% - 50%	51% - 75%	76% - 100%	$NC = \frac{CT}{PT} * 100$ $NC = \frac{10}{12} * 100 = 83\%$	
Riesgo				
Alto	Moderado	Bajo	Nivel de Riesgo:	
100% - 76%	75% - 51%	50% - 1%	$NR = 100\% - NC$ $NR = 100\% - 83\% = 17\%$	

ANÁLISIS: Al analizar el subcomponente Integridad y Valores éticos se pudo demostrar una confianza Alta del 83% ya que en la Gobernación de Pastaza se promueve el código de ética y se fomenta un comportamiento basado en valores, el nivel de Riesgo es Bajo con un 17% debido a que se sanciona a los servidores que no respetan los valores éticos.

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNOEVALUACIÓN DEL CONTROL INTERNO POR COMPONENTE Período del 01 de Enero al 31 de Diciembre 2013			CCI 2/16	
Entidad: Gobernación de Pastaza				
Tipo de Examen: Auditoría de Gestión				
Componente: Ambiente de Control				
Subcomponente: Administración Estratégica				
Nº	PREGUNTAS	RESPUESTA		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿Posee la institución un sistema de Planificación Estratégica?	2	0	
2	¿Se elabora en la institucional un Plan Operativo Anual?	2	0	
3	¿Existen planes operativos anuales tomando como base la misión y visión institucional?	2	0	
4	¿El POA de la Gobernación de Pastaza está vinculado con el presupuesto para poder concretar lo planificado en función a la capacidad real de los recursos?	2	0	
TOTAL Σ		8	0	8
Elaborado por: M.A.A.M.			Fecha: 10/11/2014	
Revisado por: P.E.D.			Fecha: 10/11/2014	

MATRIZ DE RIESGO Y CONFIANZA Período del 01 de Enero al 31 de Diciembre 2013			MR-C 2/16	
Confianza			Cálculo	
Baja	Moderado	Alta	Nivel de Confianza:	
1% - 50%	51% - 75%	76% - 100%	$NC = \frac{CT}{PT} * 100$ $NC = \frac{8}{8} * 100 = 100\%$	
Riesgo			Nivel de Riesgo:	
Alto	Moderado	Bajo	$NR = 100\% - NC$ $NR = 100\% - 100\% = 0\%$	
100% - 76%	75% - 51%	50% - 1%		

ANÁLISIS: Al analizar el subcomponente Administración Estratégica muestra que existe un nivel de Confianza Alto del 100% ya que la institución cuenta con una planificación estratégica y un POA vinculado con el presupuesto lo cual permite concretar las necesidades en función real de los recursos.

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO EVALUACIÓN DEL CONTROL INTERNO POR COMPONENTE Periodo del 01 de Enero al 31 de Diciembre 2013			CCI 3/16	
Entidad: Gobernación de Pastaza				
Tipo de Examen: Auditoría de Gestión				
Componente: Ambiente de Control				
Subcomponente: Políticas y Prácticas del Talento Humano				
Nº	PREGUNTAS	RESPUESTA		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿Se les incentiva a los funcionarios para que se preparen y actualicen conocimientos?	2	0	
2	¿EL Departamento de Talento Humano, cuenta con un manual de clasificación de puesto, que detalle las responsabilidades de cada funcionario?	0	2	* La institución no posee un Manual de Clasificación de puesto.
3	¿Se efectúan evaluaciones de desempeño al personal?	2	0	
4	¿Conoce usted si existe un plan de ascensos para los servidores?	0	2	
TOTAL Σ		4	4	8
Elaborado por: M.A.A.M.			Fecha: 11/11/2014	
Revisado por: P.E.D.			Fecha: 11/11/2014	
MATRIZ DE RIESGO Y CONFIANZA Periodo del 01 de Enero al 31 de Diciembre 2013			MR-C 3/16	
Confianza			Cálculo	
Baja	Moderado	Alta	Nivel de Confianza:	
1% - 50%	51% - 75%	76% - 100%	$NC = \frac{CT}{PT} * 100$ $NC = \frac{4}{4} * 100 = 50\%$	
Riesgo			Nivel de Riesgo:	
Alto	Moderado	Bajo	$NR = 100\% - NC$ $NR = 100\% - 50\% = 50\%$	
100% - 76%	75% - 51%	50% - 1%		

ANÁLISIS: Al analizar el subcomponente Políticas y Prácticas de Talento Humano muestra que existe un nivel de Confianza Baja del 50% ya que la institución incentiva a los funcionarios para que actualice conocimientos y se evalúa su desempeño semestralmente, el nivel de Riesgo es Alto con un 50% debido a que la institución no cuenta con un Manual de clasificación de puestos además de no existir un plan de ascensos.

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO EVALUACIÓN DEL CONTROL INTERNO POR COMPONENTE Periodo del 01 de Enero al 31 de Diciembre 2013			CCI 4/16	
Entidad: Gobernación de Pastaza				
Tipo de Examen: Auditoría de Gestión				
Componente: Ambiente de Control				
Subcomponente: Estructura Organizativa				
Nº	PREGUNTAS	RESPUESTA		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿Existe un organigrama estructural en la Gobernación de Pastaza?	2	0	
2	¿Cada departamento cuenta con un organigrama estructural y funcional?	0	2	
3	¿La estructura organizativa esta difundida a toda la institución?	2	0	
4	¿Se ha definido claramente los niveles jerárquicos y funciones para cada uno de sus servidores?	2	0	
5	¿La estructura organizativa se considera consistente con el cumplimiento de la misión y los objetivos organizacionales?	2	0	
TOTAL Σ		8	2	10
Elaborado por: M.A.A.M.			Fecha: 12/11/2014	
Revisado por: P.E.D.			Fecha: 12/11/2014	
MATRIZ DE RIESGO Y CONFIANZA Periodo del 01 de Enero al 31 de Diciembre 2013			MR-C 4/16	
Confianza			Cálculo	
Baja	Moderado	Alta	Nivel de Confianza:	
1% - 50%	51% - 75%	76% - 100%	$NC = \frac{CT}{PT} * 100$ $NC = \frac{8}{2} * 100 = 80\%$	
Riesgo			Nivel de Riesgo:	
Alto	Moderado	Bajo	$NR = 100\% - NC$ $NR = 100\% - 80\% = 20\%$	
100% - 76%	75% - 51%	50% - 1%		

ANÁLISIS: en el subcomponente estructura organizativa se refleja un nivel de Confianza Alto del 80% ya que la institución cuenta con un organigrama estructural y está difundido a toda la institución además se encuentra de manera clara los niveles jerárquicos y funciones para cada servidor, el nivel de Riesgo es Bajo debido a que no se cuenta en cada departamento con un organigrama estructural y funcional.

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO EVALUACIÓN DEL CONTROL INTERNO POR COMPONENTE Periodo del 01 de Enero al 31 de Diciembre 2013			CCI 5/16	
Entidad: Gobernación de Pastaza				
Tipo de Examen: Auditoría de Gestión				
Componente: Ambiente de Control				
Subcomponente: Delegación de Autoridad				
N°	PREGUNTAS	RESPUESTA		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿Los servidores de la Gobernación de Pastaza se encuentran realizando tareas para las que fue contratados?	2	0	
2	¿Se toma en consideración la antigüedad de los empleados para delegar responsabilidad y autoridad?	2	0	
3	¿Los funcionarios y empleados de cada área tienen formación académica relacionada con la actividad que desarrolla?	2	0	
4	¿Los servidores de la institución tienen deseo de superarse para contribuir con la entidad?	2	0	
5	¿Conoce usted las funciones a desarrollar en su cargo?	2	0	
TOTAL Σ		10	0	10
Elaborado por: M.A.A.M.			Fecha: 13/11/2014	
Revisado por: P.E.D.			Fecha: 13/11/2014	
MATRIZ DE RIESGO Y CONFIANZA Periodo del 01 de Enero al 31 de Diciembre 2013			MR-C 5/16	
Confianza			Cálculo	
Baja	Moderado	Alta	Nivel de Confianza:	
1% - 50%	51% - 75%	76% - 100%	$NC = \frac{CT}{PT} * 100$ $NC = \frac{10}{0} * 100 = 100\%$	
Riesgo			Nivel de Riesgo:	
Alto	Moderado	Bajo	$NR = 100\% - NC$ $NR = 100\% - 100\% = 0\%$	

ANÁLISIS: El subcomponente estructura organizativa indica una Confianza Alta del 100% debido a que los funcionarios realizan las actividades que les corresponden y la formación académica está relacionada a las actividades que realizan además que se encuentran con deseo de contribuir con la institución.

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO EVALUACIÓN DEL CONTROL INTERNO POR COMPONENTE Periodo del 01 de Enero al 31 de Diciembre 2013			CCI 6/16	
Entidad: Gobernación de Pastaza				
Tipo de Examen: Auditoría de Gestión				
Componente: Ambiente de Control				
Subcomponente: Competencia Profesional				
Nº	PREGUNTAS	RESPUESTA		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿Se encuentra satisfecho con las funciones que desarrolla?	2	0	
2	¿A parte de las funciones para las que fue contratado realiza otras?	0	2	
3	¿La institución capacita al personal para que actualice sus conocimientos y se desempeñe con eficiencia en sus funciones?	2	0	
4	¿Se toma en cuenta los requisitos del perfil del cargo que desempeña cada funcionario?	2	0	
5	¿Son valoradas las habilidades de los servidores dentro de la institución?	2	0	
TOTAL Σ		8	2	10
Elaborado por: M.A.A.M.			Fecha: 14/11/2014	
Revisado por: P.E.D.			Fecha: 14/11/2014	
MATRIZ DE RIESGO Y CONFIANZA Periodo del 01 de Enero al 31 de Diciembre 2013			MR-C 6/16	

Confianza			Cálculo
Baja	Moderado	Alta	Nivel de Confianza:
1% - 50%	51% - 75%	76% - 100%	NC= $\frac{CT}{PT} * 100$
Riesgo			NC= $\frac{8}{2} * 100 = 80\%$
Alto	Moderado	Bajo	Nivel de Riesgo:
100% - 76%	75% - 51%	50% - 1%	NR= 100% - NC NR= 100% - 80% = 20%

ANÁLISIS: En el subcomponente competencia profesional muestra un nivel de Confianza Alto del 80% ya que el personal se encuentra satisfecho con el trabajo que realiza, es capacitado para que actualice conocimientos y valorado por sus habilidades en la institución, el nivel de Riesgo es Bajo del 20% porque los funcionarios no desempeñan otras funciones sino solo las que les competen.

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO EVALUACIÓN DEL CONTROL INTERNO POR COMPONENTE Periodo del 01 de Enero al 31 de Diciembre 2013				CCI 7/16	
Entidad: Gobernación de Pastaza					
Tipo de Examen: Auditoría de Gestión					
Componente: Ambiente de Control					
Subcomponente: Adhesión a las Políticas Institucionales					
N°	PREGUNTAS	RESPUESTA		OBSERVACIONES	
		SI	NO		
1	¿La Gobernación de Pastaza cuenta con políticas institucionales?	2	0		
2	¿Conoce los objetivos institucionales?	2	0		
3	¿Los objetivos institucionales son consistentes con la misión de la institución?	2	0		
4	¿Los objetivos institucionales son socializados con todos los servidores?	2	0		
TOTAL Σ		8	0		8
Elaborado por: M.A.A.M.				Fecha: 17/11/2014	
Revisado por: P.E.D.				Fecha: 17/11/2014	
MATRIZ DE RIESGO Y CONFIANZA Periodo del 01 de Enero al 31 de Diciembre 2013				MR-C 7/16	
Confianza				Cálculo	
Baja	Moderado	Alta	Nivel de Confianza:		
1% - 50%	51% - 75%	76% - 100%	$NC = \frac{CT}{PT} * 100$		
Riesgo			$NC = \frac{8}{0} * 100 = 100\%$		
Alto	Moderado	Bajo	Nivel de Riesgo:		
100% - 76%	75% - 51%	50% - 1%	$NR = 100\% - NC$ $NR = 100\% - 100\% = 0\%$		

ANÁLISIS: El subcomponente adhesión a las políticas institucionales indica un nivel de Confianza Alto del 100% debido que la institución cuenta con políticas institucionales, los objetivos son socializados y puestos en conocimiento de los servidores además de que los objetivos institucionales son consistentes con la misión.

RESUMEN DEL NIVEL DE RIESGO - CONFIANZA DEL CONTROL INTERNO		RR-C
Entidad: Gobernación de Pastaza		
Tipo de Examen: Auditoría de Gestión		
Área: Departamento de Talento Humano		
Componente: Ambiente de Control		
SUBCOMPONENTE	RIESGO (%)	CONFIANZA (%)
Integridad y Valores éticos	17	83
Administración Estratégica	0	100
Políticas y Prácticas del Talento Humano	50	50
Estructura Organizativa	20	80
Delegación de Autoridad	0	100
Competencia Profesional	20	80
Adhesión de las Políticas Institucionales	0	100
TOTAL	107/7 √	593/7 √
PROMEDIO	15	85

CRITERIO:

Confianza		
Baja	Moderado	Alta
1% - 50%	51% - 75%	76% - 100%
Riesgo		
Alto	Moderado	Bajo
100% - 76%	75% - 51%	50% - 1%

INTERPRETACIÓN:

Al realizar la Evaluación al componente Ambiente de Control, se pudo evidenciar a través de la aplicación de los cuestionarios a sus colaboradores; y mediante su ponderación y calificación se obtuvo una confianza alta ponderada de (85%) y un riesgo bajo de (15%), lo cual se considera favorable.

Elaborado por: M.A.A.M.	Fecha: 17/11/2014
Revisado por: P.E.D.	Fecha: 17/11/2014

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO EVALUACIÓN DEL CONTROL INTERNO POR COMPONENTE Periodo del 01 de Enero al 31 de Diciembre 2013			CCI 8/16	
Entidad: Gobernación de Pastaza				
Tipo de Examen: Auditoría de Gestión				
Componente: Evaluación de Riesgo				
Subcomponente: Objetivos Globales de la Institución				
Nº	PREGUNTAS	RESPUESTA		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿Los objetivos institucionales son claros y conducen a alcanzar las metas?	2	0	
2	¿Se encuentran los objetivos institucionales definidos en base a la estructura organizacional?	2	0	
3	¿Se evalúa el cumplimiento de los objetivos institucionales?	2	0	
4	¿La institución cumple con leyes y regulaciones establecidas en la constitución para las entidades públicas?	2	0	
5	¿Cuándo los objetivos institucionales no están siendo cumplidos se toma las debidas precauciones por parte de la administración?	2	0	
TOTAL Σ		10	0	10
Elaborado por: M.A.A.M.			Fecha: 18/11/2014	
Revisado por: P.E.D.			Fecha: 18/11/2014	
MATRIZ DE RIESGO Y CONFIANZA Periodo del 01 de Enero al 31 de Diciembre 2013			MR-C 8/16	

Confianza			Cálculo
Baja	Moderado	Alta	Nivel de Confianza:
1% - 50%	51% - 75%	76% - 100%	NC= $\frac{CT}{PT} * 100$
			NC= $\frac{10}{0} * 100 = 100\%$
Riesgo			
Alto	Moderado	Bajo	Nivel de Riesgo:
100% - 76%	75% - 51%	50% - 1%	NR= 100% - NC
			NR= 100% - 100% = 0%

ANÁLISIS: El subcomponente objetivos globales institucionales indica un nivel de Confianza Alto del 100% debido que la institución cuenta con objetivos claros y conducen a alcanzar las metas de la entidad.

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO EVALUACIÓN DEL CONTROL INTERNO POR COMPONENTE Periodo del 01 de Enero al 31 de Diciembre 2013				CCI 9/16		
Entidad: Gobernación de Pastaza						
Tipo de Examen: Auditoría de Gestión						
Componente: Evaluación de Riesgo						
Subcomponente: Riesgo						
Nº	PREGUNTAS	RESPUESTA		OBSERVACIONES		
		SI	NO			
1	¿Se evalúan los riesgos tanto internos como externos?	0	2	* No se realiza evaluación de riesgo		
2	¿Se identifica los riesgos en cada uno de los departamentos?	0	2	* No se realiza evaluación de riesgo		
3	¿Los riesgos son clasificados de acuerdo al nivel de importancia?	0	2			
4	¿Se analizan los riesgos y se toman las respectivas acciones correctoras?	0	2			
5	¿La administración se involucra cuando se detectan riesgos en la institución?	2	0			
6	¿Existen medidas que permitan actuar rápidamente cuando se presente un riesgo?	2	0			
TOTAL Σ		4	8		12	
Elaborado por: M.A.A.M.				Fecha: 19/11/2014		
Revisado por: P.E.D.				Fecha: 19/11/2014		
MATRIZ DE RIESGO Y CONFIANZA Periodo del 01 de Enero al 31 de Diciembre 2013				MR-C 9/16		
Confianza				Cálculo		
Baja	Moderado	Alta	Nivel de Confianza:			
1% - 50%	51% - 75%	76% - 100%	$NC = \frac{CT}{PT} * 100$ $NC = \frac{4}{12} * 100 = 33\%$			
Riesgo			Nivel de Riesgo:			
Alto	Moderado	Bajo	$NR = 100\% - NC$ $NR = 100\% - 33\% = 67\%$			
100% - 76%	75% - 51%	50% - 1%				

ANÁLISIS: En el subcomponente de riesgo se determina que el nivel de Confianza es Bajo con un 33% debido a que no se realiza una evaluación de riesgo, no se identifica los riesgos y no se los analiza para tomar los correctivos necesarios, el nivel de Riesgo es Moderado del 67% porque no existen parámetros para evaluar el riesgo.

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO EVALUACIÓN DEL CONTROL INTERNO POR COMPONENTE Periodo del 01 de Enero al 31 de Diciembre 2013			CCI 10/16	
Entidad: Gobernación de Pastaza				
Tipo de Examen: Auditoría de Gestión				
Componente: Evaluación de Riesgo				
Subcomponente: Respuesta al Riesgo				
N°	PREGUNTAS	RESPUESTA		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El personal se encuentra en la capacidad de reaccionar frente a los riesgos?	2	0	
2	¿Se ha elaborado una matriz de respuesta de acuerdo con los niveles de riesgos determinados?	0	2	
3	¿Se le comunica al personal sobre los riesgos posibles que puedan afectar a la entidad?	0	2	
4	¿Se ha establecido algún mecanismo para anticiparse a los cambio que pueden afectar a la institución?	2	0	
TOTAL Σ		4	4	8
Elaborado por: M.A.A.M.			Fecha: 20/11/2014	
Revisado por: P.E.D.			Fecha: 20/11/2014	
MATRIZ DE RIESGO Y CONFIANZA Periodo del 01 de Enero al 31 de Diciembre 2013			MR-C 10/16	
Confianza			Cálculo	
Baja	Moderado	Alta	Nivel de Confianza:	
1% - 50%	51% - 75%	76% - 100%	$NC = \frac{CT}{PT} * 100$ $NC = \frac{4}{4} * 100 = 50\%$	
Riesgo			Nivel de Riesgo:	
Alto	Moderado	Bajo	$NR = 100\% - NC$ $NR = 100\% - 50\% = 50\%$	
100% - 76%	75% - 51%	50% - 1%		

ANÁLISIS: En el subcomponente respuesta al riesgo se estableció una Confianza Baja del 50% debido a que no se le comunica al personal sobre los posible riesgos que puedan afectar a la entidad, y un nivel de Riesgo Bajo del 50% no se valoran los riesgos a los que está expuesta la institución por no contar con una matriz de riesgo.

RESUMEN DEL NIVEL DE RIESGO - CONFIANZA DEL CONTROL INTERNO		RR-C
Entidad: Gobernación de Pastaza		
Tipo de Examen: Auditoría de Gestión		
Área: Departamento de Talento Humano		
Componente: Evaluación de Riesgo		
SUBCOMPONENTE	RIESGO (%)	CONFIANZA (%)
Objetivos globales de la institución	0	100
Riesgo	33	67
Respuesta al Riesgo	50	50
TOTAL	83/3√	217/3√
PROMEDIO	28	72

CRITERIO:

Confianza		
Baja	Moderado	Alta
1% - 50%	51% - 75%	76% - 100%
Riesgo		
Alto	Moderado	Bajo
100% - 76%	75% - 51%	50% - 1%

INTERPRETACIÓN:

Al realizar la Evaluación al componente Evaluación de Riesgo, se pudo evidenciar a través de la aplicación de los cuestionarios a sus colaboradores; y mediante su ponderación y calificación se obtuvo una confianza moderada ponderada de (72%) y un riesgo bajo de (28%), lo cual se considera favorable.

Elaborado por: M.A.A.M.	Fecha: 20/11/2014
Revisado por: P.E.D.	Fecha: 20/11/2014

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO EVALUACIÓN DEL CONTROL INTERNO POR COMPONENTE Periodo del 01 de Enero al 31 de Diciembre 2013			CCI 11/16	
Entidad: Gobernación de Pastaza				
Tipo de Examen: Auditoría de Gestión				
Componente: Actividades de Control				
Subcomponente: Administración de Talento Humano				
Nº	PREGUNTAS	RESPUESTA		OBSERVACIONES
		SI	NO	
Manual de clasificación de puesto				
1	¿Cuenta el departamento de talento humano con un manual de clasificación de puestos?	0	2	*Ausencia del manual de clasificación de puesto e incumplimiento de la norma 407-02
Selección del personal				
2	¿Para el proceso de selección y el ingreso de personal se realiza concurso de méritos y oposición?	2	0	*Inadecuada selección del personal e incumplimiento de la norma 407-03 incorporación del personal.
3	¿El proceso de selección se lo realiza en base al conocimiento, experiencia, destrezas de los candidatos y cumplimiento con los requisitos del puesto?	2	0	
4	¿Existe una coordinación entre los directivos y la Unidad de Talento Humano que promuevan la capacitación, entrenamiento y desarrollo profesional del personal?	2	0	
Evaluación del personal				
5	¿Se realiza evaluaciones constantes al personal?	0	2	*No existe evaluaciones permanentes al personal e incumple la norma 407-04
	¿Los directivos evalúan el desempeño de cada área y cada actividad?	0	2	*No existen procedimientos definidos de evaluación e incumple la norma 407-04
Elaborado por: M.A.A.M.			Fecha: 21/11/2014	
Revisado por: P.E.D.			Fecha: 21/11/2014	

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO EVALUACIÓN DEL CONTROL INTERNO POR COMPONENTE Periodo del 01 de Enero al 31 de Diciembre 2013			CCI 12/16	
Entidad: Gobernación de Pastaza				
Tipo de Examen: Auditoría de Gestión				
Componente: Actividades de Control				
Subcomponente: Administración de Talento Humano				
N°	PREGUNTAS	RESPUESTA		OBSERVACIONES
		SI	NO	
Promociones y ascensos				
6	¿El ascenso de los servidores en la Gobernación de Pastaza tiene por objeto promover a ocupar puestos vacantes o de reciente creación considerando la experiencia, el grado académico, la eficiencia y el rendimiento de su desempeño?	0	2	*No existen ascensos en la institución incumplen con el Art. 68 de los ascensos.
Capacitación y entrenamiento continuo				
	¿Existe un plan de capacitación anual que contribuyan al mantenimiento y mejoramiento de las competencias de los funcionarios?	2	0	
	¿Se han realizado capacitaciones que favorezcan el mantenimiento y mejora de la competencia para cada puesto particular?	2	0	
Rotación del personal				
8	¿Existe rotación de personal en las funciones operativas de la entidad?	2	0	
Asistencia y permanencia del personal				
9	¿Se establece procedimientos y mecanismos apropiados que permitan controlar la asistencia y permanencia de los servidores en el lugar de trabajo?	2	0	Se realiza mediante un reloj biométrico en la Gobernación pero en las oficinas de las tenencias políticas en las parroquias se encargan los jefes inmediatos.
Elaborado por: M.A.A.M.			Fecha: 21/11/2014	
Revisado por: P.E.D.			Fecha: 21/11/2014	

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO EVALUACIÓN DEL CONTROL INTERNO POR COMPONENTE Periodo del 01 de Enero al 31 de Diciembre 2013			CCI 13/16	
Entidad: Gobernación de Pastaza				
Tipo de Examen: Auditoría de Gestión				
Componente: Actividades de Control				
Subcomponente: Administración de Talento Humano				
N°	PREGUNTAS	RESPUESTA		OBSERVACIONES
		SI	NO	
Información actualizada del personal				
10	¿Existe expedientes del personal que contengan la documentación general, laboral, profesional y la información relacionada con su ingreso, evaluaciones, ascensos, vacaciones, promociones y retiros?	2	0	
TOTAL Σ		16	8	24
Elaborado por: M.A.A.M.			Fecha: 21/11/2014	
Revisado por: P.E.D.			Fecha: 21/11/2014	
MATRIZ DE RIESGO Y CONFIANZA Periodo del 01 de Enero al 31 de Diciembre 2013			MR-C 13/16	

Confianza			Cálculo	
Baja	Moderado	Alta	Nivel de Confianza:	
1% - 50%	51% - 75%	76% - 100%	$NC = \frac{CT}{PT} * 100$	
Riesgo			$NC = \frac{16}{8} * 100 = 67\%$	
Alto	Moderado	Bajo	Nivel de Riesgo:	
100% - 76%	75% - 51%	50% - 1%	$NR = 100\% - NC$ $NR = 100\% - 67\% = 33\%$	

ANÁLISIS: Al analizar el subcomponente administración de talento humano y la **norma 407** Actividades de Control -Administración de Talento Humano muestra un nivel de Confianza Moderado del 67% ya que se realiza un proceso de selección e ingreso del personal mediante concurso de méritos y oposición y en base al conocimiento, experiencia y destrezas, además existe una coordinación para capacitación, entrenamiento y desarrollo del personal, se rota al personal en la institución y la asistencia se controla mediante un reloj biométrico, posee un Riesgo Moderado del 33% debido a que el departamento de talento humano no poseen un manual de clasificación de puesto, la evaluación que se realiza al personal no es permanente.

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO EVALUACIÓN DEL CONTROL INTERNO POR COMPONENTE Periodo del 01 de Enero al 31 de Diciembre 2013			CCI 14/16	
Entidad: Gobernación de Pastaza				
Tipo de Examen: Auditoría de Gestión				
Componente: Información y Comunicación				
Subcomponente: Información				
N°	PREGUNTAS	RESPUESTA		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿La información se recopila mediante un sistema de información?	2	0	
2	¿Existen resguardos apropiados de la información contra alteraciones, pérdidas y falta de confidencialidad?	2	0	
3	¿La socialización de la información entre el personal del departamento es oportuno y adecuado?	2	0	
4	¿La Gobernación de Pastaza cuenta con un sitio web donde los usuarios puedan adquirir información pública?	2	0	
TOTAL Σ		8	0	8
Elaborado por: M.A.A.M.			Fecha: 24/11/2014	
Revisado por: P.E.D.			Fecha: 24/11/2014	
MATRIZ DE RIESGO Y CONFIANZA Periodo del 01 de Enero al 31 de Diciembre 2013			MR-C 14/16	
Confianza			Cálculo	
Baja	Moderado	Alta	Nivel de Confianza:	
1% - 50%	51% - 75%	76% - 100%	$NC = \frac{CT}{PT} * 100$ $NC = \frac{8}{0} * 100 = 100\%$	
Riesgo				
Alto	Moderado	Bajo	Nivel de Riesgo:	
100% - 76%	75% - 51%	50% - 1%	$NR = 100\% - NC$ $NR = 100\% - 100\% = 0\%$	

ANÁLISIS: Al analizar el subcomponente Información muestra que existe un nivel de Confianza Alto del 100% ya que los resguardos de la información se recopila mediante un sistema informático con su respectivo respaldo para evitar alteraciones, pérdidas y falta de confidencialidad además se socializa la información oportuna y adecuadamente y por último se entregan información mediante el sitio web que está a disposición del público.

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO EVALUACIÓN DEL CONTROL INTERNO POR COMPONENTE Periodo del 01 de Enero al 31 de Diciembre 2013			CCI 15/16	
Entidad: Gobernación de Pastaza				
Tipo de Examen: Auditoría de Gestión				
Componente: Información y Comunicación				
Subcomponente: Comunicación				
N°	PREGUNTAS	RESPUESTA		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿La comunicación entre los funcionarios es clara y efectiva?	2	0	
2	¿Existen canales abiertos de comunicación entre la dirección y el personal del departamento?	2	0	
3	¿Se proporciona información de los aspectos relevantes del control interno en la institución?	2	0	
4	¿El sistema integrado de gestión del talento humano provee información oportuna y necesaria para la planificación, control y toma de decisiones de carácter institucional?	2	0	
5	¿Se les comunica a los nuevos servidores públicos la información relacionada con los procedimientos, reglamentos, normas y controles específicos que deben aplicar?	2	0	
TOTAL Σ		10	0	10
Elaborado por: M.A.A.M.			Fecha: 24/11/2014	
Revisado por: P.E.D.			Fecha: 24/11/2014	
MATRIZ DE RIESGO Y CONFIANZA Periodo del 01 de Enero al 31 de Diciembre 2013			MR-C 15/16	
Confianza			Cálculo	
Baja	Moderado	Alta	Nivel de Confianza:	
1% - 50%	51% - 75%	76% - 100%	$NC = \frac{CT}{PT} * 100$	
Riesgo			$NC = \frac{10}{0} * 100 = 100\%$	
Alto	Moderado	Bajo	Nivel de Riesgo:	
100% - 76%	75% - 51%	50% - 1%	$NR = 100\% - NC$ $NR = 100\% - 100\% = 0\%$	

ANÁLISIS: Al analizar el subcomponente Comunicación indica que existe un nivel de Confianza Alto del 100% debido a que la comunicación es clara y efectiva entre los funcionarios y empleados.

RESUMEN DEL NIVEL DE RIESGO - CONFIANZA DEL CONTROL INTERNO		RR-C
Entidad: Gobernación de Pastaza		
Tipo de Examen: Auditoría de Gestión		
Área: Departamento de Talento Humano		
Componente: Información y Comunicación		
SUBCOMPONENTE	RIESGO (%)	CONFIANZA (%)
Información	0	100
Comunicación	0	100
TOTAL	0/2✓	200/2✓
PROMEDIO	0	100

CRITERIO:

Confianza		
Baja	Moderado	Alta
1% - 50%	51% - 75%	76% - 100%
Riesgo		
Alto	Moderado	Bajo
100% - 76%	75% - 51%	50% - 1%

INTERPRETACIÓN:

Al realizar la Evaluación al componente Evaluación de Riesgo, se pudo evidenciar a través de la aplicación de los cuestionarios a sus colaboradores; y mediante su ponderación y calificación se obtuvo una confianza alta ponderada de (100%) y un riesgo bajo de (0%), lo cual se considera favorable.

Elaborado por: M.A.A.M.	Fecha: 24/11/2014
Revisado por: P.E.D.	Fecha: 24/11/2014

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO EVALUACIÓN DEL CONTROL INTERNO POR COMPONENTE Periodo del 01 de Enero al 31 de Diciembre 2013			CCI 16/16	
Entidad: Gobernación de Pastaza				
Tipo de Examen: Auditoría de Gestión				
Componente: Monitoreo				
Subcomponente: Seguimiento continuo o en operación				
N°	PREGUNTAS	RESPUESTA		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿Se realiza una supervisión al personal en las actividades regulares que desempeña?	2	0	
2	¿Se efectúa verificaciones de los registros con la existencia física de los recursos?	2	0	
3	¿Se realizan supervisiones sorpresivas a todas las áreas operativas de la Gobernación de Pastaza?	2	0	
4	¿Se evalúa el desempeño del personal contantemente para el cumplimiento de las metas y objetivos?	0	2	* No existe evaluaciones constantes del personal.
TOTAL Σ		6	2	8
Elaborado por: M.A.A.M.			Fecha: 25/11/2014	
Revisado por: P.E.D.			Fecha: 25/11/2014	

Confianza			Cálculo
Baja	Moderado	Alta	Nivel de Confianza:
1% - 50%	51% - 75%	76% - 100%	$NC = \frac{CT}{PT} * 100$
			$NC = \frac{6}{8} * 100 = 75\%$
Riesgo			Nivel de Riesgo:
Alto	Moderado	Bajo	
100% - 76%	75% - 51%	50% - 1%	$NR = 100\% - NC$ $NR = 100\% - 75\% = 25\%$

ANÁLISIS: Analizando el subcomponente Seguimiento continuo o en operación, nos muestra que existe un nivel de Confianza Moderada del 75%, se realiza una supervisión al personal en las actividades regulares que desempeña el personal y se las realiza de manera sorpresiva, lo que provoca un nivel de Riesgo Bajo del 25% esto se debe a que no se realizan evaluaciones constantes a los servidores.

RESUMEN DEL NIVEL DE RIESGO - CONFIANZA DEL CONTROL INTERNO		RR-C
Entidad: Gobernación de Pastaza		
Tipo de Examen: Auditoría de Gestión		
Área: Departamento de Talento Humano		
COMPONENTE	RIESGO (%)	CONFIANZA (%)
Ambiente de Control	15	85
Evaluación de Riesgo	28	72
Actividades de Control	33	67
Información y Comunicación	0	100
Monitoreo	25	75
TOTAL	101/5√	399/5√
PROMEDIO	20	80

CRITERIO:

Confianza		
Baja	Moderado	Alta
1% - 50%	51% - 75%	76% - 100%
Riesgo		
Alto	Moderado	Bajo
100% - 76%	75% - 51%	50% - 1%

INTERPRETACIÓN:

Al realizar la Evaluación al sistema de control interno de la Gobernación de Pastaza, se pudo evidenciar a través de la aplicación de los cuestionarios a sus colaboradores; y mediante su ponderación y calificación se obtuvo una confianza alta ponderada de (78%) y un riesgo bajo de (22%), lo cual se considera favorable.

Elaborado por: M.A.A.M.	Fecha: 25/11/2014
Revisado por: P.E.D.	Fecha: 25/11/2014

INFORME DE CONTROL INTERNO	INF-CI
Entidad: Gobernación de Pastaza	
Tipo de Examen: Auditoría de Gestión	

Puyo, 02 de Febrero del 2015

Ingeniera

Denise Coka Bastidas

GOBERNADORA DE PASTAZA

Puyo.

De mi consideración:

En atención al oficio emitido el 12 de Febrero del 2014 el que autorizó dar inicio a la práctica de Auditoría de Gestión al Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Pastaza periodo 2013, se efectúa la evaluación del control interno en base a cuestionarios de la normas de control interno emitidas por la Contraloría General del Estado en vigor, identificando puntos relevantes que hago conocer con el fin de que las recomendaciones sean consideradas, a continuación se detallan:

1. NO EXISTE UN PLAN DE CAPACITACIÓN PERIÓDICA

Debilidad: La gobernación de Pastaza no capacita al personal de manera periódica de manera que los funcionarios no actualizan conocimientos para un mejor desempeño.

Recomendación dirigida a la Analista del Departamento de Talento Humano: Deberá elaborar un plan anual de capacitación para cada una de las áreas y funcionarios de la Gobernación, según los requerimientos de éstas; para que se asigne el presupuesto necesario.

2. NO EXISTE UN MANUAL DE CLASIFICACIÓN DE PUESTO.

Debilidad: No existe un manual de clasificación de puesto, selección e inducción del personal.

Recomendación dirigida al Gobernador y Analista del Departamento de Talento Humano: Elaborar un manual de clasificación de puesto, que permita cumplir con el perfil requerido para los respectivos puestos.

3. NO POSEE UNA MATRIZ DE EVALUACIÓN DE RIESGO

Debilidades: La institución no ha elaborado una matriz de riesgo por tal razón no se identifica, clasifican, evalúa y analiza los riesgos internos y externos en lo que pueda incurrir la entidad.

Recomendación dirigida al Gobernadora y Analista del Departamento de Talento Humano: Elaborar una matriz de riesgo difundirla al personal, además Incluir metodologías dentro del plan de riesgos para aminorarlos en relación a la probabilidad de impacto.

4. AUSENCIA DE AUDITORÍA

Debilidad: En la entidad no se realizan auditorías de Gestión al Talento Humano.

Recomendación dirigida al Gobernador y Analista del Departamento de Talento Humano: Realizar por lo menos una vez al año una Auditoría de Gestión de manera íntegra para detectar posibles falencias que puedan afectar el adecuado desempeño de los funcionarios en sus actividades para tomar correctivos oportunos.

Por la atención que se sirve dar al presente, anticipo mis agradecimientos.

Atentamente,

María Alexandra Argüello Méndez

Egresada-Escuela de Contabilidad y Auditoría ESPOCH

Elaborado por: M.A.A.M.	Fecha: 25/11/2014
Revisado por: P.E.D.	Fecha: 25/11/2014

FASE III: DESARROLLO DE HALLAZGOS

PROGRAMA DE AUDITORÍA DESARROLLO DE HALLAZGOS				PA 3/4
Periodo del 01 de Enero del 2013 al 31 de Diciembre del 2013				
Entidad: Gobernación de Pastaza				
Tipo de Exámen: Auditoría de Gestión				
Componente: Departamento de Talento Humano				
Objetivo: Establecer los hallazgos que permitan sustentar las conclusiones y recomendaciones.				
N°	PROCEDIMIENTO	REF P/T	REALIZADO POR	FECHA
1	Elaboré indicadores de gestión para evaluar la eficiencia, eficacia y economía de las actividades.	IG	M.A.A.M	12/02/2014
2	Elaboré las hojas de hallazgos encontrados durante la ejecución de la auditoría.	HH	M.A.A.M	13/02/2014
Elaborado por: M.A.A.M.			Fecha: 09/02/2015	
Revisado por: P.E.D.			Fecha: 09/02/2015	

EXAMEN PROFUNDO DE LAS ÁREAS CRÍTICAS INDICADORES DE GESTIÓN Periodo del 01 de Enero al 31 de Diciembre del 2013				IG 1/3
Entidad: Gobernación de Pastaza				
Tipo de examen: Auditoría de Gestión				
Componente: Departamento de talento humano				
Es de gran importancia aplicar Indicadores de Gestión para llegar a conocer si los procesos y procedimientos realizados en el Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Pastaza son realizados con eficiencia, eficacia y economía utilizando adecuadamente los recursos que posee.				
TIPO	OBJETIVO DEL INDICADOR	NOMBRE DEL INDICADOR	FÓRMULA	ANÁLISIS
EFICACIA	Identificar el grado de conocimiento de la misión, visión y objetivos institucionales.	Eficiencia en el conocimiento de la misión, visión y objetivos institucionales.	$\frac{\# \text{ empleados que lo conocen}}{\# \text{ total de empleados}} * 100$ $= \frac{2}{2} * 100 = 100\%$	El 100% de los servidores conocen la misión, visión y objetivos institucionales debido a la socialización de los mismos.
EFICACIA	Establecer el porcentaje de servidores que han recibido capacitaciones para desarrollar sus conocimientos y funciones.	Eficacia en el desempeño de los servidores.	$\frac{\# \text{ empleados capacitados año 2013}}{\# \text{ de empleados}} * 100$ $= \frac{54}{54} * 100 = 100\%$	El 100% de los servidores han recibido capacitaciones contribuyendo al mantenimiento y mejoramiento eficaz de la institución.
EFICACIA	Fijar el grado de rotación del personal para constituirlo en elemento de aprendizaje para el cambio.	Eficacia en la precisión formal de gestión del talento humano.	$\frac{\# \text{ movimiento del personal}}{\# \text{ total del personal}} * 100$ $= \frac{50}{54} * 100 = 93\%$	En la Gobernación de Pastaza se obtuvo el 93% debido a que si se realiza rotación del personal.
Elaborado por: M.A.A.M			Fecha: 10/02/2015	
Revisado por: P.E.D.			Fecha: 10/02/2015	

EXAMEN PROFUNDO DE LAS ÁREAS CRÍTICAS INDICADORES DE GESTIÓN Periodo del 01 de Enero al 31 de Diciembre del 2013				IG 2/3
Entidad: Gobernación de Pastaza				
Tipo de examen: Auditoría de Gestión				
Componente: Departamento de talento humano				
Es de gran importancia aplicar Indicadores de Gestión para llegar a conocer si los procesos y procedimientos realizados en el Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Pastaza son realizados con eficiencia, eficacia y economía utilizando adecuadamente los recursos que posee.				
TIPO	OBJETIVO DEL INDICADOR	NOMBRE DEL INDICADOR	FÓRMULA	ANÁLISIS
EFICACIA	Comprobar el grado de orientación del departamento en propósitos concretos.	Eficacia en el cumplimiento de actividades planificadas.	$\frac{\# \text{ actividades ejecutadas}}{\# \text{ actividades propuestas}} * 100$ $= \frac{2}{2} * 100 = 100\%$	Existe un 100% de eficacia en el cumplimiento de las actividades planificadas dentro del departamento.
EFICIENCIA	Verificar la utilización de los equipos informáticos para saber si son utilizados en su totalidad.	Eficiencia en la utilización de los recursos (equipos informáticos) en los departamentos.	$\frac{\# \text{ unidades utilizadas}}{\# \text{ unidades instaladas}} * 100$ $= \frac{2}{2} * 100 = 100\%$	Existe un 100% de eficiencia en el uso de los recursos donde se debería aprovechar al máximo el uso del mismo.
EFICIENCIA	Determinar si los servidores del departamento de talento humano inducen al personal nuevo para que cumplan los procedimientos.	Eficiencia en el cumplimiento de los procedimientos para la inducción del personal.	$\frac{\# \text{ empleados que cumplen}}{\# \text{ total de empleados}} * 100$ $= \frac{2}{2} * 100 = 100\%$	El 100% de los empleados del departamento de talento humano cumple con el proceso de inducción.
Elaborado por: M.A.A.M			Fecha: 12/02/2015	
Revisado por: P.E.D.			Fecha: 12/02/2015	

EXAMEN PROFUNDO DE LAS ÁREAS CRÍTICAS INDICADORES DE GESTIÓN Periodo del 01 de Enero al 31 de Diciembre del 2013				IG 3/3
Entidad: Gobernación de Pastaza				
Tipo de examen: Auditoría de Gestión				
Componente: Departamento de talento humano				
Es de gran importancia aplicar Indicadores de Gestión para llegar a conocer si los procesos y procedimientos realizados en el Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Pastaza son realizados con eficiencia, eficacia y economía utilizando adecuadamente los recursos que posee.				
TIPO	OBJETIVO DEL INDICADOR	NOMBRE DEL INDICADOR	FÓRMULA	ANÁLISIS
ECONOMÍA	Fijar el porcentaje de autofinanciamiento con el que cuenta la Gobernación para generar recursos.	Economía en el autofinanciamiento para la gestión y generar recursos.	$\frac{\# \text{ ingresos propios}}{\# \text{ ingresos totales presupuestados}} * 100$ $= \frac{510000}{530000} = 96 \%$	La institución cuenta con un autofinanciamiento debido a que se cobra por algunos servicios que prestan.
ECONOMÍA	Precisar el porcentaje en el que se ha ejecutado el presupuesto para capacitaciones.	Economía en el Presupuesto para capacitaciones.	$\frac{\text{presupuesto ejecutado en capacitación}}{\text{presupuesto asignado en capacitación}} * 100$ $= \frac{1.500}{1500} * 100 = 100\%$	El presupuesto ejecutado en el año 2013 referente a capacitaciones es del 100%.
Elaborado por: M.A.A.M			Fecha: 13/02/2015	
Revisado por: P.E.D.			Fecha: 13/02/2015	

HOJA DE HALLAZGOS	HH 1/4
ENTIDAD: Gobernación de Pastaza	
TIPO DE AUDITORÍA: Auditoría de Gestión	
HALLAZGO N° 1	NO EXISTE UN PLAN DE CAPACITACIÓN
CONDICIÓN	El departamento de Talento Humano de la Gobernación de Pastaza no ha recibido capacitaciones durante este periodo por no contar con un plan de capacitación y presupuesto lo que provoca que no se mejore el desempeño del personal.
CRITERIO	Se inobservó la Norma de Control Interno: 407-06 Capacitación y entrenamiento continuo que en su parte pertinente expresa “Los directivos de la entidad promoverán en forma constante y progresiva la capacitación, entrenamiento y desarrollo profesional de las servidoras y servidores en todos los niveles de la entidad, a fin de actualizar sus conocimientos, obtener u mayor rendimiento y elevar la calidad de su trabajo”; LOSEP Art 71: De la formación y de la capacitación
CAUSA	La máxima autoridad de la Gobernación de Pastaza conjuntamente con el jefe del departamento de Talento Humano no ha coordinado capacitaciones al personal de manera periódica que atienda las necesidades en todas las áreas y no cuenta con el presupuesto respectivo.
EFFECTO	Al no desarrollar capacitaciones que atiendan las necesidades, el personal no mejora sus conocimientos y habilidades en el ejercicio de sus funciones generando retraso en las actividades institucionales y caducidad de los conocimientos.
Elaborado por: M.A.A.M.	Fecha: 08/01/2015
Revisado por: P.E.D.	Fecha: 18/03/2015

HOJA DE HALLAZGOS	HH 2/4
ENTIDAD: Gobernación de Pastaza	
TIPO DE AUDITORÍA: Auditoría de Gestión	
HALLAZGO N° 2	NO EXISTE UN MANUAL DE CLASIFICACIÓN DE PUESTO
CONDICIÓN	El departamento de talento humano no cuenta con un manual de clasificación de puesto que especifique la descripción de las tareas, responsabilidades, actividades y análisis de las competencias y requisitos de todos los puestos.
CRITERIO	Se inobservó la Norma de Control Interno: 407-02 Manual de clasificación de puesto “Las unidades de administración de talento humano, de acuerdo con el ordenamiento jurídico vigente y las necesidades de la institución, formularán y revisarán periódicamente la clasificación de puesto definiendo los requisitos para su desempeño y los niveles de remuneración.” Inobservancia: A la LOSEP Art.52 “De las atribuciones y responsabilidades de las unidades de administración de Talento Humano”; Literal d) “Elaborar y aplicar los manuales de descripción, valoración y clasificación de puestos institucionales, con enfoque en la gestión competencias laborales”.
CAUSA	El departamento de talento humano no cuenta con instrumentos que establecen los requisitos, descripción, valoración y clasificación de los puestos dentro de la institución para que su gestión sea desarrollada adecuadamente.
EFFECTO	Habrán servidores sin una visión clara, detallada y precisa de sus funciones y actividades a su cargo, el Manual de clasificación de puesto es la base de referencia para la aplicación de los procesos de reclutamiento, selección y evaluación del personal.
Elaborado por: M.A.A.M.	Fecha: 08/01/2015
Revisado por: P.E.D.	Fecha: 18/03/2015

HOJA DE HALLAZGOS	HH 3/4
ENTIDAD: Gobernación de Pastaza	
TIPO DE AUDITORÍA: Auditoría de Gestión	
HALLAZGO N° 3	NO POSEE UNA MATRIZ DE EVALUACIÓN DE RIESGO
CONDICIÓN	La Gobernación de Pastaza no posee una matriz de riesgo que permita identificar y clasificar los riesgos interno y externos de acuerdo a su nivel de importancia.
CRITERIO	Se inobservó la Norma de Control Interno: 300-01 Identificación de Riesgo “Los directivos de la entidad identificarán los riesgos que puedan afectar el logro de los objetivos institucionales debido a factores internos o externos”. 300-03 Valoración de los Riesgos “La valoración del riesgo estará ligada a obtener la suficiente información acerca de las situaciones de riesgo para estimar su probabilidad de ocurrencia, este análisis le permitirá a las servidoras y servidores reflexionar sobre como los riesgos pueden afectar el logro de sus objetivos, realizando un estudio detallado de los temas puntuales sobre riesgos que se hayan decidido evaluar”. 300-04 Respuesta al Riesgo “Los directivos identificarán las opciones de respuesta al riesgo, considerando la probabilidad y el impacto en relación con la tolerancia al riesgo y su relación costo/beneficio”.
CAUSA	La Gobernación de Pastaza no identifica los riesgos mediante una matriz de riesgo.
EFECTO	Al no identificar los riesgos la institución no se encuentra preparada para reaccionar a cualquier riesgo que se presente, por no poseer una matriz de riesgo.
Elaborado por: M.A.A.M.	Fecha: 10/03/2015
Revisado por: P.E.D.	Fecha: 10/03/2015

HOJA DE HALLAZGOS		HH 4/4
ENTIDAD: Gobernación de Pastaza		
TIPO DE AUDITORÍA: Auditoría de Gestión		
HALLAZGO N° 4	ASENCIA DE AUDITORÍA	
CONDICIÓN	En la institución no se ha realizado una Auditoría de Gestión por lo que no existe un conocimiento actual de la gestión que realiza la Gobernación.	
CRITERIO	Se inobservó el cumplimiento de la LEY ORGANICA DE LA CONTRALORIA GNERAL DEL ESTADO que en su Art.21 Indica que toda institución del Sector público se le debe realizar una auditoría de Gestión.	
CAUSA	No existe como política, o método de control al desempeño de sus funcionarios.	
EFEECTO	Desconocimiento de niveles de eficiencia, eficacia, economía, por la que atraviesa la entidad.	
Elaborado por: M.A.A.M.	Fecha: 08/01/2015	
Revisado por: P.E.D.	Fecha: 18/03/2015	

FASE IV: REDACCIÓN DEL INFORME Y COMUNICACIÓN DE RESULTADOS

PROGRAMA DE AUDITORÍA				PA 4/4
REDACCIÓN DEL INFORME Y COMUNICACIÓN DE RESULTADOS				
Periodo del 01 de Enero del 2013 al 31 de Diciembre del 2013				
Entidad: Gobernación de Pastaza				
Tipo de Examen: Auditoría de Gestión				
Componente: Departamento de Talento Humano				
Objetivo: Formular las respectivas conclusiones y recomendaciones para el informe final de Auditoría				
Nº	PROCEDIMIENTO	REF P/T	REALIZADO POR	FECHA
1	Elaboré la carta de lectura de borrador del informe a la Gobernadora de la institución	C-BI	M.A.A.M	15/01/2015
2	Redacté el informe de la Auditoría de Gestión	INF-AG	M.A.A.M	15/03/2015
Elaborado por: M.A.A.M.			Fecha: 15/01/2015	
Revisado por: P.E.D.			Fecha: 15/03/2015	

Puyo, 15 de Marzo del 2015

Ingeniera

Denise Coka Bastidas

GOBERNADORA DE PASTAZA

Puyo.

De mi consideración:

Se ha llevado a cabo la Auditoría de Gestión al Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Pastaza, Periodo 2013, misma que se efectuó para identificar las áreas críticas, ayudar a evaluar el desempeño de la entidad y dar posibles alternativas de mejora a la misma.

La Auditoría de Gestión se ha realizado de acuerdo a las Normas de Auditoría Generalmente Aceptadas, y demás procedimientos considerados necesarios.

Para la Evaluación de Control Interno, se emplearon los componentes del COSO I, mismos que han proporcionado información necesaria facilitando la evaluación y ayudando a determinar las áreas críticas que podrían afectar la consecución de los objetivos institucionales.

En el examen constan los resultados en base a un análisis, incluyendo las respectivas conclusiones y recomendaciones que de seguro serán de beneficio para el departamento de Talento Humano y de la Gobernación de Pastaza.

Atentamente,

María Alexandra Argüello Méndez

Egresada-Escuela de Contabilidad y Auditoría ESPOCH

INFORME DE AUDITORÍA

INFORMACIÓN INTRODUCTORIA

1. MOTIVO DE LA AUDITORÍA

La Auditoría de Gestión al departamento de Talento Humano de la Gobernación de Pastaza periodo 2013, fue ejecutada de acuerdo a la notificación realizada el 14 de febrero del 2014 y, conforme a un trabajo práctico de tesis previo a la obtención del Título de Licenciatura en Contabilidad y Auditoría, con el propósito de todos los conocimientos que he adquirido en Auditoría a lo largo de mi vida académica ponerlos en práctica de esta manera aportar al mejoramiento y bienestar de la Gobernación de Pastaza.

2. OBJETIVO DE LA AUDITORÍA

Realizar una Auditoría de Gestión al Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Pastaza Período 2013, para evaluar el nivel de eficiencia, eficacia y economía para la toma correcta y oportuna de decisiones.

3. ALCANCE DE LA AUDITORÍA

La Auditoria de Gestión al Departamento de Talento Humano abarca el periodo 2013 de la Gobernación de Pastaza. Provincia de Pastaza.

4. BREVE DESCRIPCIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Reseña Histórica

La Gobernación de la Provincia de Pastaza fue creada el 10 de Noviembre del año 1959, en el R.O. No. 963, en la Presidencia del Dr. Camilo Ponce Enríquez, conjuntamente con la Provincialización, seguido a esto se estructuran las Tenencias Políticas en las Parroquias y

Cantones, todo esto con la finalidad de proporcionar atención de manera directa a toda la población.

En la administración del Sr. Hernán Coloma Verdesoto, que fue desde el año 1969 al año 1972 se construye el edificio donde actualmente opera la Gobernación de Pastaza, en la presidencia del Dr. José María Velasco Ibarra.

La Gobernación de Pastaza históricamente ha servido como enlace entre los Organismos Seccionales y el Ejecutivo, se ha sumado a las diversas gestiones de solución a los problemas y al control de la administración pública.

Misión Institucional

Planificar, promover y construir el desarrollo del Cantón La Concordia, aplicando una gestión pública eficiente y equitativa, con la participación de la población, para brindar servicios de calidad.

Visión Institucional

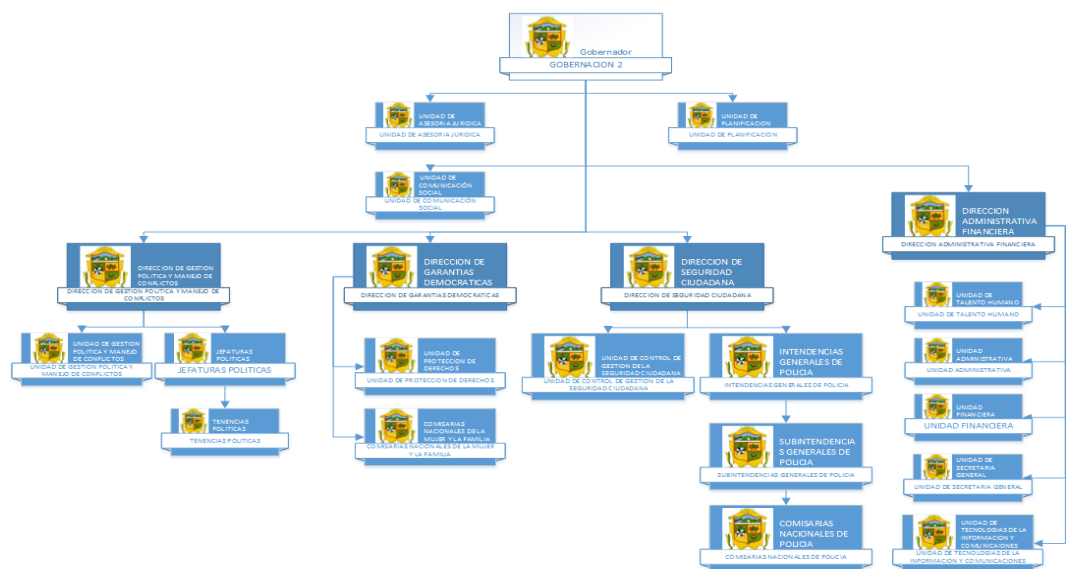
La Gobernación será en el mediano plazo, la entidad líder en la ejecución de la política interna de la provincia, de reconocido prestigio, solvencia y credibilidad en la prestación de sus servicios, capaz de salvaguardar la paz como el mayor bien social y garantizar la seguridad, en coordinación con la fuerza pública, como elementos indispensables para el desarrollo y el buen vivir de la población.

Objetivos Institucionales

- Fortalecer la Gobernabilidad Democrática y promover la gobernanza en coordinación con las demás funciones del Estado.
- Diseñar y conducir política y estratégicamente la seguridad interna en coordinación con otros organismos relacionados.

- Diseñar, ejecutar y evaluar políticas de seguridad ciudadana con un enfoque integral y un sentido de participación y corresponsabilidad.
- Diseñar y evaluar las políticas institucionales de la Policía Nacional, para el logro de sus responsabilidades Constitucionales.
- Regular las políticas públicas para garantizar la libertad de cultos.
- Conducir y evaluar la gestión de las Gobernaciones y sus dependencias administrativas sobre la gobernabilidad, prevención, riesgos y conducción de la Función Ejecutiva.
- Generar políticas y proyectos que tengan por objetivo, tutelar y garantizar el ejercicio de los derechos fundamentales consagrados en la Constitución y en el marco de un nuevo modelo de Estado social de derecho.
- Garantizar el manejo eficiente de los recursos de la organización, facilitando la operatividad de acciones que coadyuven al cumplimiento de fines y propósitos institucionales.

Organigrama Funcional de la Gobernación de Pastaza



Fuente: Gobernación de Pastaza

RESULTADO DE LA AUDITORÍA

1.- NO EXISTE UN PLAN DE CAPACITACIÓN, DEBIDO A QUE SE CAPACITA AL PERSONAL EVENTUALMENTE.

Debilidad: La gobernación de Pastaza no capacita al personal de manera periódica de manera que los funcionarios no actualizan conocimientos para un mejor desempeño.

Recomendación dirigida a la Analista del Departamento de Talento Humano: Deberá elaborar un plan anual de capacitación para cada una de las áreas y funcionarios de la Gobernación, según los requerimientos de éstas, para que se asigne el presupuesto necesario.

2.- NO EXISTE UN MANUAL DE CLASIFICACIÓN DE PUESTO.

Debilidad: No existe un manual de clasificación de puesto, selección e inducción del personal.

Recomendación dirigida al Gobernador y Analista del Departamento de Talento Humano: Elaborar un manual de clasificación de puesto, que permita cumplir con el perfil requerido para los respectivos puestos.

3.- NO POSEE UNA MATRIZ DE EVALUACIÓN DE RIESGO

Debilidades: La institución no ha elaborado una matriz de riesgo por tal razón no se identifica, clasifican, evalúa y analiza los riesgos internos y externos en lo que pueda incurrir la entidad.

Recomendación dirigida al Gobernadora y Analista del Departamento de Talento Humano: Elaborar una matriz de riesgo difundirla al personal, además Incluir

metodologías dentro del plan de riesgos para aminorarlos en relación a la probabilidad de impacto.

4.- AUSENCIA DE AUDITORÍA

Debilidad: En la entidad no se realizan auditorías de Gestión al Talento Humano.

Recomendación dirigida al Gobernador y Analista del Departamento de Talento Humano: Realizar por lo menos una vez al año una Auditoría de Gestión de manera íntegra para detectar posibles falencias que puedan afectar el adecuado desempeño de los funcionarios en sus actividades para tomar correctivos oportunos.

Atentamente,

María Alexandra Argüello Méndez
Egresada-Escuela de Contabilidad y Auditoría ESPOCH

CONCLUSIONES

- * Con la Auditoría de Gestión al Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Pastaza se pudo observar que el personal no se capacita de manera periódicamente, debido a que la planificación anual no es bien estructurada para este campo lo que impide alcanzar un buen nivel de capacitación de los servidores para el año 2013.

- * La Auditoría de Gestión al departamento de Talento Humano de la Gobernación de Pastaza muestra deficiencias debido a que no se aplica adecuadamente la Ley Orgánica de Servicio Público LOSEP, las Normas de Control Interno para entidades y Organismos para el sector público, emitidas por la Contraloría General de Estado.

- * La Gobernación de Pastaza no posee un sólido sistema de control interno debido a que se verificó que no existe un manual de funciones que permita un adecuado proceso de reclutamiento, selección, capacitación y evaluación del personal.

RECOMENDACIONES

- * Planificar capacitaciones anuales del personal de la Gobernación de Pastaza para que los servidores puedan tener conocimientos actuales y sus actividades las desempeñen con eficiencia.
- * Aplicar la Ley Orgánica de Servicio Público LOSEP, las Normas de Control Interno para entidades y Organismos para el sector público, emitidas por la Contraloría General de Estado además del código de trabajo para que se cumpla con todas las actividades de la Gobernación de Pastaza.
- * Puntualizar, aprobar e implementar un manual de clasificación de puesto que sirva de base para la aplicación de los procesos de reclutamiento, selección, capacitación y evaluación del personal, permitiendo mejorar las actividades diarias de la institución.

BIBLIOGRAFÍA

- Aguirre, J. (2006). *Auditoría y Control Interno* Madrid: Cultural.
- Arens, A. A., etd (1996). *Auditoría: un Enfoque Integral*. 6ª ed México: Pretince Hall.
- Arens, A., etd (2007). *Auditoría: un enfoque integral* 11a ed México: Pearson Educación.
- Bahamonde, I. (1987). *Auditoría Administrativa-Operacional*. Quito.
- Blanco Luna, Y. (2003). *Normas y Procedimientos de la Auditoría Integral* 1a ed. Bogotá, Colombia: ecoe Ediciones.
- Bravo, V. M. (2006). *Auditoría de Gestión* 6ª ed Quito: Ediciones Nuevo Día.
- Cepeda, A. G. (2000). *Auditoría y Control Interno*. Bogotá: Hispanoamericana.
- Contraloría general del estado. (2001). *Manual de Auditoría de Gestión*. Quito: C.G.E.
- Contraloría general del estado. (2002). Quito: C.G.E
- Cubero Abril, T. (2009). *Manual específico de auditoria de gestión*. unidad de Auditoria Interna.
- De La Peña G., A. (2009). *Auditoría: un Enfoque Práctico*. Madrid: paraninfo.
- Estupiñan, R. (2006). *Contol interno y fraudes en los cielos transaccionales. Análisi de informe COSO I y II* 2ª. ed. Bogotá: ecoe Ediciones.
- Fabado, E. A. (2009). *Auditoría de Economía, Eficiencia y Eficacia en el Sector Público*. Cámara de Comptos de Navarra.
- Franklin, F. E. (2007). *Auditoría Administrativa: Gestión Estratégica de Cambio* 2ª ed.). México: Pearson Educación.
- Gonzales, P. R. (29 de Diciembre de 2006). *Auditoría*. (Recuperado el 5 de Diciembre de 2014): <http://www.monografias.com/trabajos43/auditoria/auditoria.shtml>

- Hernández, S. R. etd (1997). *Metodología de la Investigación*. 5^a. ed. Colombia: México: McGraw Hill.
- Instituto de Auditores Internos de España, etd. (1997). *Los Nuevos Conceptos del Control Interno (informe coso)*. Madrid: Ediciones Diaz de Santos.
- Mantilla, B. S. (2004). *Control Interno de los Nuevos Instrumentos Financieros*. Bogotá, Colombia: ecoe Ediciones.
- Miranda, M. J. (2005). *Gestión de Proyectos: Identificación-Formulación-Evaluación Financiera-Económica-Social-Ambiental* 5^a. ed. Bogotá: MM Editores.
- Namakforoosh, M. N. (2005). *Metodología de la Investigación* 2^a. ed. México: Limusa.
- Salkind, N. J., etd. (1999). *Métodos de Investigación* 3^a. ed. México: Prentice Hall.
- Villar barrio, J. F. (1999). *La Auditoría de los Sistemas de Gestión de Calidad*. Madrid: F.C. Editorial.

ANEXOS

ANEXO 1: RUC

REGISTRO UNICO DE CONTRIBUYENTES SOCIEDADES



NUMERO RUC: 1660005480001
RAZON SOCIAL: GOBERNACION DE PASTAZA
NOMBRE COMERCIAL:
CLASE CONTRIBUYENTE: OTROS
REPRESENTANTE LEGAL: COKA BASTIDAS DENISE MARIA
CONTADOR: CARVAJAL VILLACRES ALIOTA JAKELINE

FEC. INICIO ACTIVIDADES: 10/11/1959 **FEC. CONSTITUCION:** 10/11/1959
FEC. INSCRIPCION: 17/10/2000 **FECHA DE ACTUALIZACION:** 30/01/2013

ACTIVIDAD ECONOMICA PRINCIPAL:

ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS EJECUTIVAS Y LEGISLATIVAS REALIZADAS POR MINISTERIOS

DOMICILIO TRIBUTARIO:

Provincia: PASTAZA Cantón: PASTAZA Parroquia: PUYO Barrio: MARISCAL Calle: ATAHUALPA Número: 323 Intersección: 10 DE AGOSTO Referencia ubicación: DIAGONAL AL BANCO DEL PICHINCHA Telefono Trabajo: 032885460 Telefono Trabajo: 032885308 Celular: 0996504520 Email: gobernador.pastaza@ministeriointerior.gob.ec Web: WWW.GOVERNACIONDEPASTAZA.GOB.EC Fax: 032885460 Telefono Trabajo: 032885423

DOMICILIO ESPECIAL:

OBLIGACIONES TRIBUTARIAS:

- * ANEXO RELACION DEPENDENCIA
- * ANEXO TRANSACCIONAL SIMPLIFICADO
- * DECLARACION DE RETENCIONES EN LA FUENTE
- * DECLARACION MENSUAL DE IVA

DE ESTABLECIMIENTOS REGISTRADOS: del 001 al 001 **ABIERTOS:** 1
JURISDICCION: \ REGIONAL CENTRO \ PASTAZA **CERRADOS:** 0



FIRMA DEL CONTRIBUYENTE

SERVICIO DE RENTAS INTERNAS

Usuario: AIBURGOS

Lugar de emisión: PUYO/CESLAO MARIN Y 9 DE Fecha y hora: 30/01/2013 15:49:16

**REGISTRO UNICO DE CONTRIBUYENTES
SOCIEDADES**



NUMERO RUC: 1660005480001
RAZON SOCIAL: GOBERNACION DE PASTAZA

ESTABLECIMIENTOS REGISTRADOS:

No. ESTABLECIMIENTO: 001 **ESTADO:** ABIERTO **MATRIZ:** **FEC. INICIO ACT.:** 10/11/1958
NOMBRE COMERCIAL: **FEC. CIERRE:**
ACTIVIDADES ECONÓMICAS: **FEC. REINICIO:**

ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS EJECUTIVAS Y LEGISLATIVAS REALIZADAS POR MINISTERIOS Y DEMAS ORGANISMOS DE ADMINISTRACION CENTRAL REGIONAL Y LOCAL

DIRECCIÓN ESTABLECIMIENTO:

Provincia: PASTAZA Cantón: PASTAZA Parroquia: PUYO Barrio: MARISCAL Calle: ATAHUALPA Número: 323 Intersección: 10 DE AGOSTO Referencia: DIAGONAL AL BANCO DEL PICHINCHA Telefono Trabajo: 032885460 Telefono Trabajo: 032885308 Celular: 0996504520 Email: gobernador.pastaza@ministeriointerior.gob.ec Web: WWW.GOBERNACIONDEPASTAZA.GOB.EC Fax: 032885460 Telefono Trabajo: 032885423



FIRMA DEL CONTRIBUYENTE

SERVICIO DE RENTAS INTERNAS

Usuario: ALBURGOS

Lugar de emisión: PUYO/CESLÃO MARIN Y 9 DE Fecha y hora: 30/01/2013 15:49:18

Página 2 de 2

SRI.aob.ec

ANEXO 2: GOBERNACIÓN DE PASTAZA Y SUS AUTORIDADES



GOBERNACIÓN DE PASTAZA



GOBERNADORA DE PASTAZA ING. DENISSE COKA



**Chela Chacón
INTENDENTE**



**Jorge Paredes
JEFE POLÍTICO DEL
CANTÓN PASTAZA**



**Bertha Núñez
COMISARIA DE LA
MUJER Y LA FAMILIA**

ANEXO 3: Escala Remunerativa



Quito – Ecuador
• Av. República del Salvador N34
Y Suiza 023814000
• Clemente Fonce N15-69 y Piedrahíta
02 254 8900 / 02 254 2580

GRUPO OCUPACIONAL	GRADO	RMU en USD
Servidor Público de Servicios 1	1	527
Servidor Público de Servicios 2	2	553
Servidor Público de Apoyo 1	3	585
Servidor Público de Apoyo 2	4	622
Servidor Público de Apoyo 3	5	675
Servidor Público de Apoyo 4	6	733
Servidor Público 1	7	817
Servidor Público 2	8	901
Servidor Público 3	9	986
Servidor Público 4	10	1.086
Servidor Público 5	11	1.212
Servidor Público 6	12	1.412
Servidor Público 7	13	1.676
Servidor Público 8	14	1.760
Servidor Público 9	15	2.034
Servidor Público 10	16	2.308
Servidor Público 11	17	2.472
Servidor Público 12	18	2.641
Servidor Público 13	19	2.967
Servidor Público 14	20	3.542

Art. 2.- De conformidad con el Oficio No. MIFIN-DM-2012-0050, de 27 de enero de 2012 del Ministerio de Finanzas, mediante el cual emite dictamen presupuestario favorable para la sustitución de los valores de la escala de remuneración mensual unificada antes señalada, el presente Acuerdo Ministerial regirá a partir del 1 de enero de 2012 y se aplicarán con los recursos institucionales, para lo cual de ser el caso esa Cartera de Estado efectuará las respectivas modificaciones presupuestarias.

Dado en el Distrito Metropolitano de Quito,

27 ENE 2012


Richard Espinosa Guzmán, B. A.
MINISTRO DE RELACIONES LABORALES



ANEXO 4: Encuesta a los servidores de la Gobernación de Pastaza.



ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DE CHIMBORAZO

CUESTIONARIO SOBRE LA ACTIVIDAD DE ESTUDIO CON FINES ACADÉMICOS

Grupo: Funcionarios y Empleados de la Gobernación de Pastaza.

Objetivo: La presente encuesta tiene como finalidad desarrollar el trabajo de investigación titulado Auditoría de Gestión al Departamento de Talento Humano en la Gobernación de Pastaza, Periodo 2012.

Instrucciones: Lea detenidamente cada una de las preguntas y seleccione la respuesta correcta.

Nº	PREGUNTAS	RESPUESTA	
		SI	NO
1	¿Existen planes operativos anuales tomando como base la misión y visión institucional?		
2	¿El POA de la Gobernación de Pastaza está vinculado con el presupuesto para poder concretar lo planificado en función a la capacidad real de los recursos?		
3	¿Se les incentiva a los funcionarios para que se preparen y actualicen conocimientos?		
4	¿EL Departamento de Talento Humano, cuenta con un manual de clasificación de puesto, que detalle las responsabilidades de cada funcionario?		
5	¿Se efectúan evaluaciones de desempeño al personal?		
6	¿A parte de las funciones para las que fue contratado realiza otras?		
7	¿La institución capacita al personal para que actualice sus conocimientos y se desempeñe con eficiencia en sus funciones?		
8	¿La Gobernación de Pastaza cuenta con políticas institucionales?		
9	10. ¿En el Departamento de Talento Humano se ha tomado acciones para el mejoramiento del desempeño laboral de a Gobernación de Pastaza en el periodo 2013?		