



ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
CARRERA CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

**AUDITORÍA DE GESTIÓN AL DEPARTAMENTO DE TALENTO
HUMANO DE LA GOBERNACIÓN DE SUCUMBÍOS, PERÍODO 2019.**

Trabajo de titulación

Tipo: Proyecto de Investigación

Presentado para optar al grado académico de:

LICENCIADA EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

AUTOR:

BRIGGITH PAOLA PEREIRA ÁVILA

Riobamba – Ecuador

2022



ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
CARRERA CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

**AUDITORÍA DE GESTIÓN AL DEPARTAMENTO DE TALENTO
HUMANO DE LA GOBERNACIÓN DE SUCUMBÍOS, PERÍODO 2019.**

Trabajo de titulación

Tipo: Proyecto de Investigación

Presentado para optar al grado académico de:

LICENCIADA EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

AUTOR: BRIGGITH PAOLA PEREIRA ÁVILA

DIRECTOR: Ing. JAVIER LENÍN GAIBOR

Riobamba – Ecuador

2022

©2022, Briggith Paola Pereira Ávila

Se autoriza la reproducción total o parcial, con fines académicos, por cualquier medio o procedimiento, incluyendo cita bibliográfica del documento, siempre y cuando se reconozca el Derecho de Autor.

Yo, BRIGGITH PAOLA PEREIRA ÁVILA, declaro que el presente trabajo de titulación es de mi autoría y los resultados de este son auténticos. Los textos en el documento que provienen de otras fuentes están debidamente citados y referenciados.

Como autora asumo la responsabilidad legal y académica de los contenidos de este trabajo de titulación; el patrimonio intelectual pertenece a la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo.

Riobamba, 29 de marzo de 2022.



Briggith Paola Pereira Ávila

215002664-5

ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
CARRERA CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

El Tribunal del Trabajo de Titulación certifica que: El trabajo de titulación; Proyecto de investigación, “**AUDITORÍA DE GESTIÓN AL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO DE LA GOBERNACIÓN DE SUCUMBÍOS, PERÍODO 2019**”, realizado por la señorita: **BRIGGITH PAOLA PEREIRA ÁVILA**, ha sido minuciosamente revisado por los Miembros del trabajo de titulación, el mismo que cumple con los requisitos científicos, técnicos, legales, en tal virtud el Tribunal autoriza su presentación.

FIRMA

FECHA

Lic. Viviana Yánez

PRESIDENTE DEL TRIBUNAL

2022-03-29

Ing. Javier Lenín Gaíbor

DIRECTOR DEL TRIBUNAL

2022-03-29

Ing. Carlos Buenaño

MIEMBRO DEL TRIBUNAL

2022-03-29

DEDICATORIA

El presente trabajo de titulación se lo dedico primero a Dios, por ser mi guía y fortaleza en este largo camino en el afán de cumplir con mi anhelado sueño de ser una profesional, así mismo, por darme salud y ser mi fuente de inspiración y motivación para no decaer en este arduo proceso, y por llenarme de fuerza y valor para superar cualquier adversidad que se presentó en mi camino.

A mis padres Juan Pereira y Nexi Ávila, por ser mi apoyo incondicional a lo largo de estos años de carrera universitaria, por todo su esfuerzo y sacrificio al brindarme los medios necesarios para cumplir mi meta, por ser mi motor para nunca rendirme, ni decaer, por todo el amor, cariño y comprensión que me han brindado siempre, siendo mis mayores ejemplos de dedicación, valentía y esfuerzo.

Agradezco a mis hermanos Juan Andrés y Diego, a mi cuñada Jessenia, a mis abuelitos y tíos por todo su apoyo moral y emocional, por darme siempre los ánimos de continuar, por siempre brindarme los mejores consejos y querer siempre lo mejor para mí.

También dedico mi trabajo de Titulación a mi pareja Jonathan Veloz, por ser ese amigo incondicional que siempre estuvo a mi lado, acompañándome en los buenos y malos momentos de mi carrera universitaria, brindándome sus consejos, ayuda y apoyo cuando más la necesité, siendo así una parte muy importante en mi formación académica.

Finalmente, este trabajo lo dedico a mis amigas Esthefanía Quinllín, Evelyn Sailema, Micaela Durán, Adriana Arévalo y Evelyn Albán, por todos los momentos compartidos, por el apoyo y ayuda brindada en todo momento, gracias por esta linda amistad que nació en un salón de clases y prevalecerá a lo largo de nuestras vidas.

Briggith

AGRADECIMIENTO

Agradezco de manera primordial a la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, por permitirme formar parte de tan ilustre institución, a la Facultad de Administración de Empresas, por ser cuna de excelentes profesionales y a la Escuela de Contabilidad y Auditoría por abrirme las puertas, permitir mi formación académica y moldearme para ser una profesional de éxito con conocimientos, valores y principios basados en la ética y la moral. A los docentes que impartieron sus valiosos conocimientos para crear profesionales aptos para ejercer la profesión y que me acompañaron a lo largo de la carrera.

A mi director de trabajo de titulación Ing. Javier Lenin Gaibor y al miembro de tribunal el Ing. Carlos Volter Buenaño, quienes, con sus conocimientos, experiencia, motivación y mucha paciencia guiaron y fomentaron el desarrollo de mi trabajo de titulación para poder culminarlo con éxito.

A la Gobernación de Sucumbíos y a todos los funcionarios que me brindaron su confianza y colaboración, facilitándome toda la información necesaria para el desarrollo de mi trabajo de titulación. Gracias por esa generosidad.

Briggith

TABLA DE CONTENIDO

ÍNDICE DE TABLAS.....	ix
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	x
ÍNDICE DE ANEXOS	xi
RESUMEN	xii
ABSTRACT.....	xiii
INTRODUCCIÓN	1

CAPÍTULO I

1	MARCO TEÓRICO – REFERENCIAL	2
1.1	Planteamiento del problema	2
1.2	Formulación del problema.....	5
1.3	Sistematización del problema	5
1.4	Objetivos	5
1.4.1	<i>Objetivo General</i>	5
1.4.2	<i>Objetivos Específicos</i>	5
1.5	Justificación	6
1.5.1	<i>Justificación teórica:</i>	6
1.5.2	<i>Justificación metodológica:</i>	6
1.5.3	<i>Justificación práctica – social:</i>	6
1.6	Antecedentes de Investigación	7
1.7	Marco Teórico	9
1.7.1	<i>Antecedentes de la auditoría</i>	9
1.7.2	<i>Definición de auditoría</i>	10
1.7.3	<i>Importancia de la auditoría</i>	11
1.7.4	<i>Fases de la auditoría</i>	11
1.7.5	<i>Tipos de Auditoría</i>	14
1.7.6	<i>Auditoría de gestión</i>	18
1.7.6.1	<i>Importancia de auditoría de gestión</i>	18
1.7.6.2	<i>Objetivos de auditoría de gestión</i>	19
1.7.6.3	<i>Alcance de auditoría de gestión</i>	21

1.7.7	<i>Riesgos de Auditoría</i>	22
1.7.8	<i>Papeles de trabajo</i>	23
1.7.8.1	<i>Objetivos de los papeles de trabajo</i>	23
1.7.8.2	<i>Clasificación de los papeles de trabajo</i>	25
1.7.9	<i>Marcas de Auditoría</i>	26
1.7.10	<i>Evidencia</i>	27
1.7.11	<i>Las 5 E de auditoría de gestión</i>	28
1.7.12	<i>Las NAGA's</i>	29
1.7.13	<i>Control Interno</i>	32
1.7.13.1	<i>Objetivos del control interno</i>	32
1.7.13.2	<i>Componentes del Control Interno</i>	34
1.8	Marco Conceptual	36
1.9	Idea a defender	39

CAPÍTULO II

2	MARCO METODOLÓGICO	40
2.1	Marco Metodológico	40
2.1	Enfoque de Investigación	40
2.1.1	<i>Enfoque de Investigación Mixto</i>	40
2.2	Nivel de Investigación	41
2.2.1	<i>Nivel de Investigación Exploratorio</i>	41
2.2.2	<i>Nivel de Investigación Descriptivo</i>	41
2.3	Diseño de investigación	42
2.3.1	<i>Diseño de investigación no experimental</i>	42
2.4	Tipo de estudio	42
2.4.1	<i>Estudio de campo</i>	42
2.5	Población y muestra	43
2.5.1	<i>Población</i>	43
2.5.2	<i>Muestra estratificada</i>	43
2.6	Métodos, Técnicas e Instrumentos de Investigación	44
2.6.1	<i>Métodos de Investigación</i>	44
2.6.1.1	<i>Método Inductivo</i>	44
2.6.1.2	<i>Método Deductivo</i>	45

2.6.1.3	<i>Método analítico</i>	45
2.6.1.4	<i>Método sintético</i>	45
2.6.1.5	<i>Método histórico</i>	46
2.6.2	<i>Técnicas de Investigación</i>	46
2.6.2.1	<i>Observación</i>	47
2.6.2.2	<i>Cuestionarios de control interno</i>	47
2.6.2.3	<i>Entrevistas</i>	47
2.6.2.4	<i>Encuestas</i>	48
2.7	Resultados	49
2.8	Comprobación de la idea a defender	65

CAPÍTULO III

3	MARCO DE RESULTADOS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	66
3.1	Título	66
3.2	CONTENIDO DE LA PROPUESTA	66
3.2.1	<i>Archivo permanente</i>	67
3.2.2	<i>Archivo corriente</i>	78

	CONCLUSIONES	194
--	---------------------------	------------

	RECOMENDACIONES	195
--	------------------------------	------------

BIBLIOGRAFÍA

ANEXOS

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1-2:	Funcionarios del Departamento de Talento Humano	43
Tabla 2-2:	Conocimiento de auditoría de Gestión.	49
Tabla 3-2:	Necesidad de realizar una Auditoría de Gestión.	50
Tabla 4-2:	Objetivos organizacionales y plan estratégico.	51
Tabla 5-2:	Control de ingreso de los funcionarios.	52
Tabla 6-2:	Misión, visión, valores y filosofía institucional.	53
Tabla 7-2:	Existencia del manual de funciones.	54
Tabla 8-2:	Existencia del manual de procedimientos.	55
Tabla 9-2:	Existencia del código de ética.	56
Tabla 10-2:	Estructura orgánica definida.	57
Tabla 11-2:	Conocimiento de funciones del Departamento de Talento Humano.	58
Tabla 12-2:	Existencia del plan anual de capacitación.	59
Tabla 13-2:	Existencia de un buen ambiente laboral.	60
Tabla 14-2:	Seguimiento y evaluación de planes, programas y proyectos de la entidad.	61
Tabla 15-2:	Existencia de evaluaciones periódicas al desempeño del personal.	62
Tabla 16-2:	Existencia de indicadores de gestión.	63
Tabla 17-3:	Recursos a utilizarse.	89
Tabla 18-3:	Equipo de trabajo	89
Tabla 19-3:	Ponderación FO	109
Tabla 20-3:	Ponderación DA.....	109
Tabla 21-3:	Ponderación del riesgo	124

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1-2.	Conocimiento de auditoría de Gestión.	49
Gráfico 2-2.	Necesidad de realizar una Auditoría de Gestión.	50
Gráfico 3-2.	Objetivos organizacionales y plan estratégico.	51
Gráfico 4-2.	Control ingreso de los funcionarios.	52
Gráfico 5-2.	Misión, visión, valores y filosofía institucional.	53
Gráfico 6-2.	Existencia del manual de funciones	54
Gráfico 7-2.	Existencia del manual de procedimientos.	55
Gráfico 8-2.	Existencia del código de ética	56
Gráfico 9-2.	Estructura orgánica definida.	57
Gráfico 10-2.	Conocimiento de funciones del Departamento de Talento Humano.	58
Gráfico 11-2.	Existencia del plan anual de capacitación.	59
Gráfico 12-2.	Existencia de un buen ambiente laboral.	60
Gráfico 13-2.	Seguimiento y evaluación de planes, programas y proyectos de la entidad.	61
Gráfico 14-2.	Existencia de evaluaciones periódicas al desempeño del personal.	62
Gráfico 15-2.	Existencia de indicadores de gestión.	63
Gráfico 16-3.	Contenido de la propuesta	66
Gráfico 17-3.	Estructura Orgánica Funcional.	73
Gráfico 18-3.	Ubicación Gobernación de Sucumbíos.	74
Gráfico 19-3.	Análisis de la Misión.	101
Gráfico 20-3.	Análisis de la Visión.	105
Gráfico 21-3.	Componente: Entorno de Control.	128
Gráfico 22-3.	Componente: Evaluación de Riesgos.	132
Gráfico 23-3.	Componente: Actividades de Control.	136
Gráfico 24-3.	Componente: Información y Comunicación.	140
Gráfico 25-3.	Componente: Monitoreo y Supervisión.	143
Gráfico 26-3.	Flujograma de contratación con nombramiento de libre remoción.	149
Gráfico 27-3.	Flujograma de proceso de contratos ocasionales.	151
Gráfico 28-3.	Flujograma de proceso de vacaciones.	153

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO A: ENCUESTA A LOS FUNCIONARIOS DEL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO.

ANEXO B: ENTREVISTA A LA JEFE DEL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO DE LA GOBERNACIÓN DE SUCUMBÍOS.

ANEXO C: RUC DE LA GOBERNACIÓN DE SUCUMBÍOS.

RESUMEN

La presente Auditoría de Gestión al Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos, período 2019., tiene como objetivo principal determinar el uso y aplicación de los recursos institucionales bajo parámetros de eficiencia, eficacia, ética y economía, así como establecer el nivel de cumplimiento de los objetivos institucionales. La ejecución de la auditoría consistió en la aplicación de encuestas a los funcionarios y entrevista a la jefe del departamento de Talento Humano sobre temas inherentes a las actividades que se cumplen en el departamento, además de la aplicación de cuestionarios de control interno en base al método COSO III e indicadores de gestión como herramientas de apoyo para evaluar los niveles de riesgo y confianza, los mismos que ayudaron a detectar debilidades, como: la ausencia de un código de ética que norme la conducta de los funcionarios en la institución, la inexistencia de mecanismos y procedimientos que permitan identificar los riesgos existentes, la falta de medidas que ayuden a prevenir y gestionar los riesgos de fraude, falta de herramientas administrativas que permitan la autoevaluación del control interno del departamento, entre otras. En relación con los principales hallazgos encontrados se emitió el informe final de auditoría de gestión en el cual se emitieron las respectivas conclusiones y recomendaciones con el fin de mejorar la gestión del departamento de talento humano de la Gobernación de Sucumbíos.

Palabras clave: <CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS >, <AUDITORÍA DE GESTIÓN>, <CONTROL INTERNO>, <EFICIENCIA>, <EFICACIA>, <ÉTICA>, <ECONOMÍA>, <INDICADORES DE GESTIÓN>.



21-04-2022

0763-DBRA-UTP-2022

ABSTRACT

The main objective of this Management Audit of the Human Resources Department of the Governor's Office of Sucumbíos during the period 2019, is to determine the use and application of institutional resources under parameters of efficiency, effectiveness, ethics and economy, as well as to establish the level of fulfillment with institutional objectives. The execution of the audit consisted in the application of surveys to the employees and an interview with the head of the Human Resources Department on issues inherent to the activities carried out in the department. In addition, internal control questionnaires based on the COSO III method and management indicators as support tools to assess the levels of risk and confidence were applied, which helped to detect weaknesses, such as: the absence of a code of ethics that regulates the conduct of officials in the institution, the lack of mechanisms and procedures to identify existing risks, the lack of measures to help prevent and manage fraud risks, the lack of administrative tools to allow self-assessment of the department's internal control, among others. In relation to the main findings, a final management audit report was issued in which the respective conclusions and recommendations were issued with the purpose of improving the management of the Human Resources Department of the Governor's Office of Sucumbíos.

Keywords: <ECONOMIC AND ADMINISTRATIVE SCIENCES>, <MANAGEMENT AUDIT>, <INTERIM CONTROL>, <EFFICIENCY>, <EFFECTIVENESS>, <ETHICS>, <ECONOMICS>, <MANAGEMENT INDICATORS>.

SILVIA NARCISA
CAZAR
COSTALES

Firmado digitalmente
por SILVIA NARCISA
CAZAR COSTALES
Fecha: 2022.05.03
11:47:10 -05'00'

INTRODUCCIÓN

La Auditoría de Gestión al Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos, período 2019., tuvo como objetivo principal determinar el uso y aplicación de los recursos institucionales bajo parámetros de eficiencia, eficacia, ética y economía, así como establecer el nivel de cumplimiento de los objetivos institucionales.

El presente trabajo de investigación se desarrolló en 3 capítulos importantes, detallados a continuación:

Capítulo I: Marco teórico – referencial. En este capítulo se realizó el planteamiento del problema de la Gobernación de Sucumbíos, junto a la formulación, la sistematización y la justificación del problema, así mismo, se establecieron los objetivos general y específicos de la investigación a realizar. Además se elaboró el marco de referencia, el cual consta de las principales conclusiones a las que han llegado los investigadores en sus trabajos realizados a los departamentos de talento humano de distintos organismos del sector público y privado. Finalmente se estructuró el marco teórico basado en diferentes fuentes de consulta primarias y secundarias, con autores y tratadistas de renombre en la rama de auditoría de gestión, cuyos preceptos sustentan el trabajo de investigación.

Capítulo II: Marco metodológico. En este capítulo se detallan los principales métodos, técnicas, e instrumentos de investigación utilizados para el levantamiento de la información, incluidos los enfoques, nivel, diseño y tipo de estudio, la población y muestra con la que se trabajó y que sirvieron para la obtención de información oportuna, relevante, suficiente y pertinente, y el correcto desarrollo de la auditoría.

Capítulo III: Marco de resultados, análisis y discusión de los resultados. Este capítulo compete al desarrollo de la propuesta de auditoría de gestión al Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos, período 2019, la cual fue dividida en 3 fases importantes: la planificación de la auditoría, la ejecución de la auditoría y la comunicación de los resultados. Una vez desarrolladas las tres fases, se procedió a la elaboración del informe final de la auditoría de gestión dirigida al jefe del departamento de talento humano de la Gobernación de Sucumbíos, el mismo que incluye los principales hallazgos junto a sus respectivas conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I

1 MARCO TEÓRICO – REFERENCIAL

1.1 Planteamiento del problema

Mundialmente, las nuevas tendencias económicas, políticas, sociales, la globalización, la profundización de la democracia, la redefinición de lo público, la transformación de los Estados Nacionales y la constante incertidumbre, son nuevos fenómenos a los que se enfrentan las organizaciones y empresas públicas de los Estados Nacionales, los cuales se encuentran bajo un tipo de racionalidad político – administrativo, orientada al éxito que le da una gran relevancia a los principios de competitividad y eficiencia. Para afrontar todo esto, invierten grandes cantidades de dinero en búsqueda eficiente de hallar soluciones viables a sus problemas de gestión y problemas de desarrollo y calidad de vida. (Collazos y Chica, 2017, p.5)

En lo que corresponde a nivel de América Latina se conoce, que:

En América Latina y el Caribe, durante los últimos años, el estado ha comenzado a enfrentar nuevas necesidades en materia de la protección ambiental, la integración económica, la igualdad de género y el desarrollo social y productivo. Los recursos disponibles para ejecutar todas estas funciones son escasos, existiendo una relevante brecha que separa la necesidad de intervención pública y los recursos disponibles en América Latina y el Caribe, siendo considerablemente superior a la que existe en los países desarrollados. Aprovechar al máximo los escasos recursos públicos es, por ende, crucial para que los gobiernos cumplan con su contribución al desarrollo en la región. Se trate de la gestión de los programas públicos o del uso de recursos privados con fines públicos, la gestión pública es fundamental para lograr que el Estado cumpla sus objetivos. La gestión pública, además, se ve afectada por ciertas condiciones como lo son la falta de eficiencia, la cual causa que la mayoría de los servicios que prestan las organizaciones públicas sean deficientes, también existe la sensación de deficiencia en la forma de atender al usuario cuando necesita de los servidores públicos. Debe señalarse que la problemática de la gestión pública está íntimamente ligada al desenvolvimiento que tiene el país y la toma de decisiones que se realiza. (Mattár, 2014, pp.41-42)

En lo que respecta al Ecuador, López (2020), menciona que en Ecuador, la administración pública necesita reconfigurarse y actualizarse aún más de forma científica. Este momento y en el futuro se requiere profesionales para lo público con conocimiento de prospectiva, que tengan la capacidad de estructurar los problemas y dar soluciones inmediatas. La gobernanza de los datos se percibe que, cada vez más, es una necesidad para gestionar lo público al igual que la capacidad analítica de los sistemas de información. Es necesario que las instituciones del Estado trabajen en conjunto con los centros que producen conocimiento para que puedan decidir de forma adecuada los líderes de gobierno.

Según La Constitución de la República del Ecuador, (2008, p.84), establece en el título V Organización Territorial del Estado, Capítulo Tercero, Art. 251 que, Cada región autónoma elegirá por votación a su consejo regional y a su Gobernadora o Gobernador Regional, que lo presidirá y tendrá voto dirimente. Los consejeros regionales se elegirán de forma proporcional a la población urbana y rural por un período de cuatro años, y entre ellos se elegirá una vicegobernadora o vicegobernador.

En lo que corresponde a la Gobernación de Sucumbíos, ésta es una persona jurídica de derecho público, su vida jurídica y funcionamiento legal se encuentra determinado desde el inicio de sus actividades el 13 de febrero de 1989, actualmente se encarga de mejorar la calidad de vida de la población a través de la prestación de diferentes servicios, es por ello que para cumplirlo se debe contar con personal comprometido en alcanzar los objetivos propuestos, motivo por el cual se cuenta con el departamento de Talento Humano, donde los responsables y funcionarios de su gestión tienen la obligación de efectuar sus competencias de acuerdo a importantes subprocesos que permiten supervisar y mejorar el desempeño del personal, velar por su seguridad, mantener organizada y actualizada la información física como la sistematizada y cumplir con los procesos contables, financieros y la normativa legal vigente.

Realizado un breve análisis situacional al Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos, se pudo identificar una serie de problemas que vienen afectando el normal funcionamiento de la institución, a saber:

- Inexistencia de un proceso de selección del personal debidamente legalizado, lo que ocasiona una contratación de personal no capacitado e idóneo para el puesto de trabajo.

- De otro lado, la documentación generada en el Departamento de Talento Humano no está archivada de forma correcta, ya que el personal no sabe cómo llevar el proceso de archivo, lo que conlleva a la ausencia de un control y verificación de documentos.
- Asimismo, la Gobernación de Sucumbíos no cuenta con un departamento de auditoría interna, lo que impide corregir debilidades de control interno y alcanzar eficacia y eficiencia en los procesos ejecutados.
- De otra parte, dentro de la institución no existe un plan anual de capacitaciones orientado al personal, lo que ha generado ineficiencia y en las tareas y funciones asignadas.
- Por otro lado, la Gobernación no cuenta con un Departamento de Salud Ocupacional y por ende tampoco cuenta un equipo multidisciplinario quien se haga responsable de estas actividades, lo que impide la asesoría a los empleadores respecto al mejoramiento de las condiciones de trabajo y el seguimiento de la salud de los mismos.
- Finalmente, la Gobernación de Sucumbíos no cuenta con el registro de asistencia digital o biométrico en las diferentes dependencias que lo conforman, lo que provoca una falta de control real del personal en las entradas y salidas de sus horarios de trabajo.

Todos los problemas citados anteriormente, tienen su origen en la falta de una Auditoría de Gestión al Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos, período 2019, , la cual ayude a determinar el grado de aplicación y utilización de los recursos teniendo en cuenta los parámetros de eficacia, eficiencia, economía, ética y ecología, además, plantear el nivel de cumplimiento de los objetivos institucionales, que será resumido en el informe final de auditoría, el que puede servir para mejorar la toma de decisiones por parte de sus principales autoridades.

En este contexto, surge la necesidad de realizar una Auditoría de Gestión al Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos, período 2019, que incluya las distintas etapas de un proceso de auditoría, iniciando por una apropiada planificación, continuando con una ejecución acertada, hasta alcanzar los resultados, generando así el informe final que concluye con la auditoría, teniendo como base los hallazgos más relevantes proporcionando sus debidas conclusiones y recomendaciones, documento éste último, que puede formarse fácilmente como una herramienta muy importante de gestión para que las autoridades responsables puedan emprender acciones preventivas

y correctivas tendientes a corregir las debilidades detectadas y de esta manera perfeccionar a nivel institucional la toma de decisiones .

1.2 Formulación del problema

¿De qué manera una Auditoría de Gestión al Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos, período 2019, incide en la eficiencia, eficacia, ética y economía de la gestión institucional?

1.3 Sistematización del problema

- ¿Qué aspectos se considerarán para llevar a cabo una auditoría de gestión al Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos?
- ¿Mediante qué técnicas de auditoría se ejecutará el examen al Departamento de Talento Humano, de la Gobernación de Sucumbíos, período 2019?
- ¿Cómo la auditoría de gestión aportará a la optimización de recursos y a la correcta toma de decisiones dentro del Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos?

1.4 Objetivos

1.4.1 *Objetivo General*

Ejecutar una auditoría de gestión al departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos, Período 2019., mediante las distintas fases del proceso de auditoría, tendiente a la determinación de los niveles de eficiencia, eficacia, ética, economía y ecología, así como al establecimiento del grado de cumplimiento de los objetivos institucionales.

1.4.2 *Objetivos Específicos*

- ✓ Realizar el marco teórico mediante el análisis y revisión de diferentes fuentes bibliográficas, tendiente a la fundamentación del trabajo de titulación.

- ✓ Estructurar el marco metodológico, mediante la utilización de diferentes técnicas, herramientas e instrumentos de investigación, que permitan conseguir información suficiente que sea consistente, pertinente y relevante, de tal forma que sus resultados sean reales y objetivos.
- ✓ Ejecutar la Auditoría de Gestión a través de las distintas fases del proceso de auditoría, tendiente a la determinación de resultados, y al mejoramiento de la gestión institucional.

1.5 Justificación

1.5.1 *Justificación teórica:*

El presente trabajo de investigación se justifica su emprendimiento desde el enfoque teórico, porque a través de fuentes bibliográficas confiables e información de autores reconocidos en la materia se buscará fundamentar la auditoría de gestión al departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos, período 2019, información contenida en libros, revistas, artículos científicos, investigaciones previas, monografías y sitios web especializados y actualizados.

1.5.2 *Justificación metodológica:*

El presente trabajo investigativo se justifica su realización desde el enfoque metodológico, ya que se pretende utilizar la mayor cantidad de herramientas, técnicas y métodos de investigación, cuyo fin es reunir información suficiente la cual debe ser consistente, adecuada y relevante, de tal manera que los resultados finales de la Auditoría de Gestión al Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos, sean los más reales y objetivos, a fin de que sus autoridades puedan emprender en acciones preventivas y correctivas y de ésta forma corregir las deficiencias encontradas.

1.5.3 *Justificación práctica – social:*

Desde el punto de vista práctico – social, el presente trabajo investigativo se justifica su realización, ya que, se pretende realizar la auditoría de gestión al departamento de talento humano de la Gobernación de Sucumbíos, período 2019, tendiente a analizar y evaluar el desempeño de sus funcionarios, el uso de los recursos; y, determinar el nivel de cumplimientos de los objetivos como departamento, es decir conocer su situación actual, a través del desarrollo de las distintas fases del

proceso de auditoría, donde ese emitirá el informe final con las debidas y oportunas conclusiones y recomendaciones, en pro de una mejora en las operaciones deficientes y donde sus autoridades puedan mejorar la toma de decisiones a favor al departamento de talento humano y de toda la Gobernación.

1.6 Antecedentes de Investigación

Para el trabajo de investigación, se ha considerado tomar como referencia la información de diferentes trabajos de investigación, relacionados con el tema de investigación y que han sido desarrollados por otros investigadores a nivel de las Instituciones de Educación Superior a nivel nacional, mismos que la sustentan.

Al realizar la búsqueda en el repositorio de la ESPOCH sobre temas relacionados a la auditoría de gestión, se presenta los siguientes trabajos de titulación como antecedentes de investigación:

En el trabajo de titulación, denominado: Auditoría de gestión a la Unidad de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado de la provincia de Chimborazo, período 2015, realizado en la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, Ingeniería en Contabilidad y Auditoría C.P.A., concluye lo siguiente:

La Auditoría de Gestión aplicada a la Unidad de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Chimborazo, constituyó una herramienta substancial para evaluar la eficiencia, eficacia y economía institucional, obteniendo resultados relevantes para el desarrollo de la entidad en sus procesos cotidianos. (Quinaluisa, 2015, p.158)

En el trabajo de titulación, denominado: Auditoría de gestión al departamento de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Chunchi, Provincia de Chimborazo, Período 2016, realizado en la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, Ingeniería en Contabilidad y Auditoría C.P.A., concluye que:

El análisis FODA es una herramienta que permitió detectar las Fortalezas con las que cuenta el GAD, las Oportunidades que se le presente en su medio externo, las Debilidades o factores críticos que se deben eliminar o reducir dentro de la Institución y las Amenazas las cuales están en su entorno externo que obstaculiza el logro de objetivos Institucionales. (Sarmiento, 2019, p.152)

Por otra parte en el trabajo de titulación, denominado: Auditoría de gestión al Departamento de Recursos Humanos del GAD municipal la Joya de los Sachas, provincia de Orellana, período 2016, realizado en la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, Ingeniería en Contabilidad y Auditoría C.P.A., concluye que:

La Auditoría de Gestión permitió evaluar el cumplimiento de los objetivos planteados por la unidad de administración del talento humano, midiendo lo niveles de eficiencia, eficacia y economía, en cada una de las actividades desarrolladas por los servidores públicos. (Mendoza, 2016, p.142)

En el trabajo de titulación, denominado: Auditoría de gestión a la gobernación de Napo en el período del 1 de enero al 31 de diciembre del 2014, realizado en la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, Ingeniería en Contabilidad y Auditoría C.P.A., concluye que:

Aplicando el COSO I y las normas de auditoría, se realizó la planificación de la auditoría, se visita y se hace la entrevista a las autoridades, se levanta las encuestas en base a los componentes del control interno, en todos estos procesos, se deja constancia mediante los papeles y hojas de trabajo, debidamente numeradas, se analizan los resultados, se identifican los hallazgos que se sustentan en base a las normas de auditoría interna y otras normas de control interno, se trabajan generando los indicadores de gestión a la Gobernación de la Provincia de Napo. (Rosado, 2014, p.170)

En el mismo tema, denominado: Auditoría de gestión para el GAD municipal del cantón Lago Agrio, provincia de Sucumbíos, período 2015, realizado en la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, Ingeniería en Contabilidad y Auditoría C.P.A., concluye que:

La realización de la auditoría de gestión nos permitió alcanzar los objetivos planteados en base al diagnóstico realizado a los procesos que realiza el GAD, obteniéndose los resultados esperados en relación con la propuesta del trabajo de titulación. (Ruiz, 2015, p.124)

La auditoría de gestión es importante dentro de las empresas y organizaciones, debido a que permite la evaluación de distintos indicadores como la eficacia, eficiencia, ética y economía de todas las actividades que se realizan en las empresas o instituciones, así como determinar, el nivel de cumplimiento, de los objetivos institucionales planteados y el desempeño de los trabajadores. Por lo

tanto, realizar una auditoría de Gestión al Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos, tiene como finalidad detectar las debilidades, irregularidades o inconsistencias existentes dentro del mismo y aportar con las respectivas recomendaciones a los altos mandos, mediante un informe final de auditoría, documento que servirá como base para la toma de decisiones y el mejor cumplimiento de los objetivos institucionales planteados.

1.7 Marco Teórico

1.7.1 Antecedentes de la auditoría

Según Sandoval (2012, p.10), en referencia a los antecedentes de la auditoría, señala que el origen de la auditoría surge con la llegada de la actividad de comercio y por la incapacidad de intervenir en los procesos tanto fructuosos como comerciales de una empresa. Por estas razones surge la necesidad de buscar personas capacitadas, de preferencia externas (imparciales), para que se desarrollen mecanismos de supervisión, vigilancia y control de los empleados que integran y desempeñan las funciones relativas a la actividad operacional de la empresa.

Por su parte Florián (2016, p.9), en relación con los antecedentes de la auditoria, menciona que la auditoría se originó en la práctica de la contabilidad; la cual desde los inicios de la sociedad se encarga de desarrollar un sistema de información en el que se realiza una acumulación y registro ordenado de datos acerca de factores productivos en los que existe interés, con la intención de clasificarlos en cuentas que los representen así: derechos (activos), obligaciones (pasivo y patrimonio), entradas (ingresos) y salidas (egresos), para tener conocimiento acerca del valor de éstos y con base en dicho conocimiento poder tomar decisiones.

Por otra parte en referencia a los antecedentes de la auditoría, señala que:

La auditoría como profesión fue reconocida en Gran Bretaña por la Ley de Sociedades en 1862, la profesión del auditor se introdujo en los Estados Unidos de América hacia 1900 y años más tarde a América Latina, en esta época que la ubicamos en la segunda mitad del siglo XIX, los objetivos de la auditoría eran fundamentalmente dos: la detección y prevención de fraudes, y la detección y prevención de errores. (Paucar, 2015)

En base a las definiciones expuestas anteriormente, se llega a la conclusión que la auditoría es muy antigua como la humanidad, nació en la Revolución industrial y principalmente las personas que trabajaban en esta área se dedicaban a supervisar que todo esté bajo la ley realizando las inspecciones de las diferentes cuentas y de este modo evitar fraudes, así como la detección y prevención de los distintos errores que se pudieron cometer.

1.7.2 Definición de auditoría

De acuerdo con García (2014, p.4), define a la auditoría no es el análisis frío de las cifras de los estados financieros de una empresa o entidad; en ella también se analizan las cualidades de las cifras, rubro por rubro de los estados financieros, y se estudia que tanto influyen en la determinación de las cifras la situación administrativa y la parte operativa de la empresa, si es de producción, o la parte operativa de los servicios, cuando evaluamos una empresa de servicio.

Según Alcibar, Brito y Guerrero, (2016), consideran a la auditoría, como un proceso sistemático el cual se desarrolla de manera ordenada, con el fin de valorar el patrimonio de una persona o empresa mediante el análisis de sus registros patrimoniales y comprobar su estado financiero. Tiene como objeto determinar la razonabilidad, integridad y autenticidad de los estados financieros, expedientes y demás documentos administrativos contables presentados por la dirección, así como expresar las mejoras o sugerencias de la organización.

En cuanto a la definición de la auditoría, se conoce que:

Es un proceso ordenado y sistemático cuyo fin es conseguir y valorar desde un punto de vista objetivo todas las evidencias que tienen relación tanto con los informes obtenidos de las actividades económicas, así como otras circunstancias que están relacionadas directamente con las actividades que desarrolla una institución pública o privada. El objetivo de este proceso es determinar el nivel de precisión de la información en base a las evidencias, además, se debe verificar si los informes fueron elaborados bajo los lineamientos de las normas de información financiera. (Gonzales, 2016, p.1)

Por lo citado anteriormente, se puede concluir que la auditoría es aquella que se encarga de analizar los sistemas, procedimientos, las estructuras, los recursos humanos, los materiales y los programas de las diferentes áreas de organización junto a un equipo multidisciplinario, es decir, todas las

actividades que integran la gestión para verificar su buen funcionamiento y así evitar falencias a futuro.

1.7.3 Importancia de la auditoría

Para RBH Global, (2019), la auditoría es importante, ya que se puede facilitar a las empresas el establecimiento de medidas para lograr un buen control financiero y de gestión.

Según RSM Perú, (2016), la auditoría es importante ya que la auditoría genera un efecto positivo por los resultados que brinda, ante ello se tomará las medidas correctivas para ser administrada correctamente en todos los equipos corporativos de la empresa.

Para Golden Soft, (2020), la auditoría en las empresas es importante, ya que tiene como función el proporcionar a los agentes sociales información acerca de la corrección de la información contable que está publicando la entidad revisada y comprobar que no se cometen fraudes.

Conforme con las definiciones expuestas por los autores anteriormente mencionados, se llega a la conclusión que la auditoría dentro de las empresas y organizaciones son de vital importancia, ya que permitirá identificar errores y falencias cometidos y de este modo darle una solución con las diferentes medidas correctivas, permitiendo de este modo que la empresa continúe con sus actividades de manera correcta.

1.7.4 Fases de la auditoría

En relación con las fases de auditoría de gestión, se establece las siguientes:

- a) **Planificación:** *Es el inicio de la auditoría, de esta parte la planificación preliminar y específica; debe ser planificada de forma adecuada y el personal asistente de existir, debe ser supervisado apropiadamente.*

- b) **Planificación Preliminar:** *Es la fase del conocimiento preliminar de la empresa a ser auditada, en la cual nos familiarizamos con la misma obteniendo una comprensión global de la entidad para poder determinar que componentes y subcomponentes van a ser evaluados.*

- c) **Planificación Específica:** *Se basa en la información adquirida en la planificación preliminar, esta fase es la estrategia a seguir, mediante la eficiente utilización de recursos y el logro de los objetivos y metas. El objetivo es evaluar el control interno y calificar los riesgos de la auditoría para poder concentrar esfuerzo en áreas o sistemas de mayor riesgo.*

- d) **Ejecución:** *La fase de ejecución se inicia con la aplicación de los programas específicos elaborados en la fase anterior, continua con la información, verificación de resultados e identificación de hallazgos los cual deben estar sustentados en un análisis de condición, criterio, causa y efecto, para poder emitir una conclusión.*

- e) **Conclusión:** *Es el resultado final generado de un proceso exhaustivo de las distintas fases de auditoría, respaldado por suficiente evidencia la misma que fue fundamentada en información veraz y oportuna. (Uguña y Villa, 2016, pp.72-73)*

De acuerdo con Freire (2018, pp.36-40), establece las siguientes fases de la auditoría de gestión:

- a) **Fase I Conocimiento Preliminar:** El conocimiento preliminar ayuda a obtener información clara de la empresa, un conocimiento de la misión, visión, objetivos, metas, políticas, estrategias, valores, organigrama y su cultura organizacional.

- b) **Fase II Planificación:** el auditor establece una estrategia planificada que debe estar resumida en el cronograma de actividades y en los programas de trabajo.

- c) **Fase III Ejecución:** determina que la ejecución está enfocado a la obtención de evidencias de manera competente y pertinente de las actividades más importantes aprobados en el trabajo de auditoría.

- d) **Fase IV Comunicación de Resultados:** Para la comunicación de resultados se basa a través de un informe donde se toma en cuenta aspectos importantes. Además de los informes parciales que se dan, se desarrolla un informe donde revela las deficiencias existentes con los que se demostrara los hallazgos positivos con los que se obtendrán buenos resultados.

- e) **Fase V Seguimiento:** El seguimiento efectuara las recomendaciones, acciones correctivas y determinación de responsabilidades originarias en la empresa.

En relación a las fases auditoría de gestión, establece lo siguiente:

- a) **Planeación:** *Es el paso inicial para realizar auditorías; en esta etapa se identifican y determinan los criterios con los cuales se va a auditar. Para ello es necesario realizar una propuesta objetiva que involucre el reconocimiento de la entidad auditada, la estructura de capital que posee, entre otros, esta información es posible obtenerla realizando búsquedas independientes, consultas personales o indagando en los libros contables, posterior a esto se debe estimar el objeto de la auditoría en el cual se determina el alcance de la misma y los usuarios potenciales de la información; con ello se debe ser especialmente precavido debido a que es posible generar conceptos errados debido a una inapropiada o escasa información.*
- b) **Ejecución:** *Corresponde a la segunda etapa de una auditoría financiera aquí la información pasa por una serie de análisis para garantizar concordancia y razonabilidad en la misma, se realizan comparaciones entre los estados financieros, en búsqueda de evidencias o indicios sobre un particular, la revisión e interpretación, de los mismos, deben presentarse de manera clara con el propósito de establecer un soporte para la toma de decisiones.*
- c) **Informe:** *Corresponde a la etapa final del proceso de auditoría acá se debe establecer un concepto sobre los estados financieros de la entidad auditada, así como la estructura organizacional y de control con que cuenta, a partir de los indicios establecidos en la fase previa de ejecución se deben generar conclusiones objetivas. (Gallego et ál., 2016, pp. 249-250)*

En síntesis, las fases de auditoría son muy importantes, ya que ayudan a que el trabajo sea más sencillo y organizado, de manera que en cada una de ellas se hace algo en específico y que sirve para el trabajo de las demás fases, para finalmente emitir el informe de auditoría que ayudará a que la organización o empresa trabaje en sus falencias las cuales fueron detectadas en la fase de ejecución.

1.7.5 Tipos de Auditoría

Refiriéndose a los tipos de auditoría, se cita los siguientes:

- a) **Auditoría de estados financieros:** *el auditor evaluará y expresará su criterio dando a conocer si los estados financieros han sido preparados en todos los aspectos materiales, y así formar un juicio, el auditor debe definir si los estados financieros no tienen error material, fraude o error con seguridad razonable.*
- b) **Auditoría Fiscal:** *Se basa en comprobar si el pago de impuestos y obligaciones de los contribuyentes es acertado y pertinente, desde el punto de vista fiscal, de las direcciones o tesorerías de haciendas tanto estatales como municipales.*
- c) **Auditoría Interna:** *es una actividad independiente y objetiva de aseguramiento y consulta cuyo fin es contribuir a una organización para que pueda alcanzar sus metas, brindando un enfoque sistemático y rígido con el propósito de poder evaluar y mejorar la eficacia de los procesos de gestión de riesgos, control y gobierno.*
- d) **Auditoría Externa:** *es la evaluación o comprobación de las transacciones, cuentas, informaciones, o estados financieros, de un periodo, valorando el nivel de conformidad o el cumplimiento de las disposiciones legales o internas, vigentes en el sistema de control interno.*
- e) **Auditoría Operacional:** *es una evaluación de forma independiente realizada a todas las operaciones de una institución, desde un punto de vista analítico, objetivo y sistemático, para identificar si se llevan a cabo políticas y procesos aceptables, así como las normas establecidas y el uso correcto de los recursos de manera eficaz y eficiente.*
- f) **Auditoría Administrativa:** *es una evaluación de la estructura organizativa de la institución o departamento específico, además se analizan los diferentes métodos del sistema de control, la designación que se dé a los recursos humanos y el empleo de los materiales.*

- g) **Auditoría Integral:** *es un examen multidisciplinario e independiente que mide el grado de cumplimiento de los objetivos planteados de una institución que tienen relación directa con su entorno, así como las labores que desempeñan con el propósito de establecer algunas opciones para el logro de sus propósitos y la optimización del uso de sus recursos.*
- h) **Auditoría gubernamental:** *es aquel procedimiento en el cual la persona que controla el uso de los recursos públicos es la autoridad competente, cuyo fin es de revisar si se cumplen los parámetros de eficiencia, eficacia y economía de las distintas fases de planeación, organización y ejecución de la administración pública.*
- i) **Auditoría Informática:** *es una inspección y valoración de los equipos de cómputo en los cuales se analiza los diferentes sistemas y procedimientos informáticos, así como su uso, eficiencia y el nivel de seguridad dentro de la organización los cuales se encargan de procesar la información.*
- j) **Auditoría de Calidad:** *es aquel proceso que tiene gran relevancia e importancia dentro del sistema de calidad de una institución, además, la obtención de la norma ISO 9001 se da gracias a esta, ya que es uno de sus elementos primordiales.*
- k) **Auditoría Ambiental:** *el auditor independiente es aquel que realiza el proceso de investigación con el fin de establecer el nivel de eficiencia de la entidad, teniendo en cuenta el grado de satisfacción de la sociedad y su entorno, resaltando en el informe aquellos elementos que afectan directamente al medio ambiente y el nivel de daño producido.*
- l) **Auditoría forense:** *es una evaluación completa cuyos procesos son especializados, está destinada a evitar y detectar un fraude financiero. (Tapia et ál., 2019, pp.7-14)*

Por su lado, Gómez (2018, pp.19-21), establece las siguientes modalidades de auditoría:

- a) **Auditoría Interna:** *es aquella ejecutada por empleados de la empresa, su función principal es revisar la solidez y efectividad de los sistemas de contabilidad y financieros, así como también verificar, vigilar, comprobar el cumplimiento de los planes, políticas y*

procedimientos administrativos, así como la contabilización y procedimientos administrativos.

- b) **Auditoría operacional:** consiste en la revisión de los procesos operativos de una empresa, se lleva a cabo examinando en detalle los procedimientos administrativos con la finalidad de sugerir mejoras e incrementar la eficiencia y eficacia operativa.
- c) **Auditoría integral:** consiste en la evaluación sistemática, multidisciplinaria e independiente del grado y forma del cumplimiento de los objetivos de una organización cuyo objetivo es plantear opciones para alcanzar de manera adecuada sus metas y la optimización del uso de sus recursos.
- d) **Auditoría de sistemas de información:** los sistemas de información en las empresas han adquirido enorme importancia, es por ello que resulta necesario organizarlos de manera eficiente para posteriormente auditarlos de forma periódica y así verificar su correcto funcionamiento.

Por otra parte la auditoría se clasifica de la siguiente manera:

- a) **Auditoría externa:** *Es el examen crítico, sistemático y detallado de un sistema de información de una unidad económica, realizado por un Contador Público y Auditor, sin vínculos laborales con la misma, utilizando técnicas determinadas y con el objeto de emitir una opinión independiente sobre la forma de cómo opera el sistema contable, el control interno y formular sugerencias para su mejoramiento.*
- b) **Auditoría interna:** *Es una función independiente de evaluación establecida dentro de una organización, para examinar y evaluar sus actividades como un servicio a la misma organización. Es un control cuyas funciones consisten en examinar y evaluar la adecuación y eficiencia de otros controles.*
- c) **Auditoría Administrativa:** *Se debe ocupar en verificar, evaluar y promover el cumplimiento y apego al correcto funcionamiento de las fases o elementos del proceso administrativo y lo que incide en ellos; complementando su acción con la evaluación de la calidad de la administración en su conjunto.*

- d) **Auditoría Operacional:** *Consiste en dar efecto a uno de los objetivos del control interno: la promoción de eficiencia de operación, complementándose con la evaluación a la calidad de la operación.*
- e) **Auditoría Financiera:** *El examen total o parcial de información financiera, operacional y administrativa, así como los medios utilizados para identificar, medir, clasificar y reportar esa información.*
- f) **Auditoría Integral:** *Revisión de los aspectos administrativos, operacionales y contable-financieros de la entidad sujeta a revisión en una misma asignación de auditoría.*
- g) **Auditoría Gubernamental:** *Revisión de aspectos financieros, operacionales y administrativos en las dependencias y entidades públicas, así como el resultado de programas bajo su encargo y el cumplimiento de disposiciones legales que enmarcan su responsabilidad, funciones y actividades.*
- h) **Auditoría Ambiental:** *Es un método sistemático de evaluación de una actividad, obra o proyecto para determinar su proyecto en el ambiente y hacer cumplir la legislación ambiental en la información de la ejecución de las actividades y obras sometidas a la auditoría.*
- i) **Auditoría de Sistemas:** *Un proceso formal ejecutado por especialistas del área de auditoría y de informática; se orienta a la verificación y aseguramiento de las políticas y procedimientos establecidos para el manejo y uso adecuado de la tecnología de informática en la organización se lleve a cabo de una manera oportuna y eficiente. (Cho, 2018, pp.2-10)*

En base a las definiciones expuestas anteriormente, se llega a la conclusión de que la auditoría ha ido evolucionando y se ha clasificado de acuerdo con las necesidades de las organizaciones, es por ello que los profesionales de esta rama se han ido preparando para desenvolverse en los diferentes campos y así dar soluciones viables a las empresas.

1.7.6 Auditoría de gestión

Según Arias (2018, p.1), al referirse a la auditoría de gestión, señala que es un examen que busca evaluar el grado de eficiencia, eficacia y economía de los recursos manejados en las empresas u organizaciones, en la presente investigación se recogen los principales aspectos teóricos de la auditoría de gestión con el fin de evidenciar la importancia de esta herramienta en la gestión empresarial.

En el mismo tema, Armas (2018, p.13), se refiere a la auditoría de gestión es una inspección de forma ordenada que se lleva a cabo para analizar todas las actividades realizadas por una institución o solo de una parte de esta, en base a objetivos planteados, la misma que tiene tres fines primordiales, valorar el funcionamiento, reconocer y aprovechar las oportunidades de perfeccionamiento y ofrecer recomendaciones para una mejoría continua.

Por su parte, Vásquez y Pinargote (2018, p.25), define a la auditoría de gestión, como: La auditoría de gestión es considerada en los actuales momentos como una herramienta de mejoramiento continuo para las organizaciones, pues con su aplicación se evalúa el cumplimiento de metas y objetivos a través de procesos eficientes y eficaces.

En conclusión, la auditoría de gestión permite valorar los niveles de eficiencia y eficacia de los recursos disponibles que manejan las empresas u organizaciones a través de los diferentes indicadores de gestión que ayudarán a mejorar el desempeño y cumplir con los objetivos institucionales.

1.7.6.1 Importancia de auditoría de gestión

La auditoría de gestión es de suma importancia para todas las organizaciones, es por ello que varios autores mencionan, que:

Para Calle (2015, p.7), al hablar de la importancia de la auditoría de gestión, menciona que la auditoría de gestión en las entidades y organismos del sector público determina el grado de efectividad en el logro de las metas y objetivos programados, los recursos utilizados para alcanzar dichos resultados y el nivel de eficiencia, estos elementos constituyen la base para realizar una auditoría de gestión con un enfoque integral.

Por otro lado en referencia a la auditoría de gestión es importante, debido a que:

Es indispensable por varias razones entre ellas, porque es aplicable a todas las actividades que se desarrollan en la institución, gracias al examen exhaustivo que realiza este tipo de auditoría permite verificar la veracidad, precisión y autenticidad de las actividades desarrolladas por la institución, es una herramienta muy útil para los administradores, ya que contribuye al incremento de la eficacia, la efectividad y la economía en el uso de recursos, en busca de conseguir una mejora en las operaciones y actividades desarrolladas por la institución, sobre todo en las áreas o departamentos definidos como críticos, mediante la emisión de recomendaciones y acciones preventivas y correctivas. (Bravo et ál., 2018, p.8)

Por otra parte la auditoría de gestión es importante, ya que:

Procura optimizar los procesos de una organización orientando su gestión hacia la producción de mejores rendimientos, mediante técnicas de asesoramiento permanentes que permitan analizar, diagnosticar y establecer recomendaciones con el fin de conseguir con éxito una adecuada estrategia de producción a través, de un examen especial que tiene el fin de evaluar los niveles de eficiencia y eficacia en la gestión de los recursos cuyo propósito debe ser el alcanzar los objetivos de la organización, apoyándose en información estadística, financiera, administrativa y operativa. (Núñez et ál., 2018, p.7)

En base a las definiciones expuestas anteriormente, se puede deducir que la auditoría de gestión es importante en las empresas y organizaciones ya que mide el grado de eficiencia y eficacia en todas las operaciones que se realicen en la misma, así como permite optimizar los procesos y mejorar el rendimiento gracias a las recomendaciones que se emiten en el informe final de auditoría.

1.7.6.2 *Objetivos de auditoría de gestión*

En referencia a los objetivos de la auditoría de gestión, se indica lo siguiente:

- a) *Identificar la situación actual y el estado en el que se encuentran los procesos, la estructura de gestión y la administración de la organización.*

- b) *Identificar como afecta en las actividades y en los resultados de la organización para analizar y evaluar juntamente con los documentos respectivos.*

- c) *Analizar y evaluar la documentación legal de origen interno y externo que intervienen en la gestión, administración y en las actividades.*
- d) *Verificar el estado, eficiencia, validez al momento de analizar y evaluar la gestión y administración de la organización.*
- e) *Analizar, evaluar y determinar la situación real de la gestión, de acuerdo con la necesidad, estableciendo acciones correctivas para optimizar la gestión. (Jurevicius et ál., 2017, p.20)*

De su parte, Armas (2018, p.14), menciona que los objetivos de la auditoria de gestión, son:

- a) *Evaluar la economía, la eficiencia y la eficacia de las entidades.*
- b) *Evaluar el cumplimiento de las políticas gubernamentales.*
- c) *Estimar el logro de los objetivos y resultados expresados en los programas, proyectos y actividades de las entidades que deben ser controladas.*
- d) *Examinar si los recursos que han sido aprobados están siendo usados de manera correcta, además, analizar el costo de las actividades.*

Por otro lado, se menciona que los objetivos de la auditoria de gestión, son:

- a) *Establecer áreas en donde se pueden reducir los costos, mejorar los métodos de operación, y aumentar la rentabilidad para poder satisfacer las necesidades encontradas.*
- b) *Establecer si las operaciones realizadas por la entidad sujeta a la auditoría pueden realizar sus actividades bajo parámetros de eficiencia, eficacia y economía.*
- c) *Determinar el grado de cumplimiento en las operaciones asignadas por parte de la institución a sus funcionarios.*

- d) *Determinar el alcance del control y la valoración de la calidad tanto de los miembros de la institución como las actividades realizadas.*
- e) *Determinar si los diferentes controles de gestión que son usados en la institución son útiles y garantizan la realización eficiente tanto de actividades como de operaciones.*
(Arias, 2018, p.3)

De acuerdo con los autores citados anteriormente, se puede concluir que los objetivos de la auditoría de gestión son indispensables ya que estos indican lo que se espera del trabajo que se va a realizar en una empresa y definen de este modo cual es el resultado que se quiere alcanzar, estos son claros, precisos y de fácil comprensión para el equipo auditor.

1.7.6.3 Alcance de auditoría de gestión

Según Martínez (2019, p.17), en referencia al alcance de la auditoría de gestión, menciona que el alcance de auditoría está referido al conjunto de procedimientos de auditoría considerados necesarios de acuerdo con las circunstancias, para lograr los objetivos de la auditoría realizada. Con base en el alcance se definen los procedimientos de auditoría considerados necesarios en las circunstancias para lograr el objetivo de la auditoría, que deben ser determinados por el auditor teniendo en cuenta los requisitos de las Normas Internacionales de Auditoría.

Por otro lado al hablar del alcance de la auditoría de gestión, menciona que:

El alcance es un párrafo estándar que define los documentos que componen los estados financieros del periodo, referenciando a las normas de auditoría y, además, establece si existen ciertos limitantes al alcance del trabajo de auditoría por parte del auditor (proceso o procedimientos que no se pudieron realizar durante la ejecución de la auditoría). Si el auditor no menciona estas limitaciones, se debe a que pudo desarrollar todos los procesos necesarios y requeridos por las normas a las que se adhirió. (Puig, 2017)

En el mismo contexto, Caurin (2017), refiriéndose al alcance de la auditoría de gestión, menciona que es el párrafo en el cual se describe la amplitud del trabajo realizado en la auditoría. Se delimitará el marco de actuación de la auditoría realizada, señalando los estados financieros auditados y haciendo

referencia a las Normas de Auditoría Generalmente Aceptadas (NAGA) utilizadas para hacer la auditoría.

En el contexto anterior, se puede concluir que el alcance de auditoría es aquel párrafo que incluye la extensión y los límites de la auditoría a realizar, este incluye una descripción de los documentos a utilizar, las actividades y procesos que se van a realizar y el tiempo en el que se va a realizar la auditoría.

1.7.7 Riesgos de Auditoría

El riesgo es la probabilidad de que una o varias amenazas se conviertan en un desastre. La vulnerabilidad o las amenazas, por separado, pueden no representar un peligro. Pero si se juntan, se convierten en un riesgo, o sea, en la probabilidad de que ocurra un desastre.

El riesgo de Auditoría está compuesto por:

- **Riesgo Inherente.** *Es la posibilidad de que exista errores en la información presentada ya sea esta de carácter financiera, administrativa u operativa, antes de que los controles diseñados sean aplicados a la institución.*
- **Riesgo de Control.** *Es aquel riesgo que se asocia a la capacidad de que tanto los procesos de control interno como la comisión o departamento de ser el caso de auditoría interna de la organización, no sean capaces de hallar los errores a tiempo y que pueden ser relevantes en la información.*
- **Riesgo de detección.** *Es aquel riesgo que existe en los procedimientos propios de un auditor y no detecten una representación errónea que existe en una operación o clase de transacciones que podría ser de importancia, individualmente o cuando se añade con manifestaciones erróneas en otros saldos o clases. (Cartaya, 2014, p.30)*

De su lado, Aguilar et ál. (2019, pp.27-28), establece los siguientes riesgos de auditoría:

- **Riesgo inherente (RI):** Es el riesgo de error significativo que determina la propia actividad de la empresa, que puede ser más o menos compleja.

- **Riesgo de control (RC):** Para intentar minimizar el riesgo anterior, las entidades tienen controles internos. El riesgo de control es el riesgo de que existiendo un error este no sea detectado y corregido por el control interno de la entidad.
- **Riesgo de detección (RD):** Se trata del riesgo de que los procedimientos desarrollados por el auditor no puedan detectar la incorrección material y alertar a la entidad del error.

En conclusión, se puede establecer que los riesgos de auditoría estarán siempre presentes en los trabajos que realice el equipo auditor dentro de la empresa, es por ello, que deben ser detectados a tiempo, si no el auditor puede emitir un informe final errado y así cambiaría totalmente la opinión que exprese.

1.7.8 *Papeles de trabajo*

Para Manrique (2019, p.209), define a los papeles de trabajo, son los registros de los diferentes tipos de evidencia acumulada por el auditor. Cualquiera que sea la forma de la evidencia y cualesquiera que sean los métodos utilizados para obtenerla, se debe hacer y mantener algún tipo de registro en los papeles de trabajo.

Por su parte, Corponor (2015, p.1), conceptualiza a los papeles de trabajo, como la documentación fidedigna en la cual se incluyen cédulas y documentos que contienen toda la información y datos relevantes conseguidos por parte del auditor durante la ejecución, además, incluye las explicaciones correspondientes de las pruebas y los resultados obtenidos, en base a estos puede manifestar su opinión al emitir el informe.

En síntesis, se puede establecer que los papeles de trabajo son la base fundamental en el trabajo de auditoría, debido a que en ellos se plasma toda la evidencia que es encontrada por el auditor, además servirá para mantener la información de forma cronológica y son fundamentales para la emisión del informe.

1.7.8.1 *Objetivos de los papeles de trabajo*

En referencia a los objetivos de los papeles de trabajo, cita los siguientes:

- *Registrar de manera ordenada, sistemática y detallada los procedimientos y actividades realizados por el auditor.*
- *Documentar el trabajo efectuado para futura consulta y referencia.*
- *Proporcionar la base para la rendición de informes.*
- *Facilitar la planeación, ejecución, supervisión y revisión del trabajo de auditoría.*
- *Dejar constancia de que se cumplieron los objetivos de la auditoría y de que el trabajo se efectuó de conformidad con las normas de auditoría del órgano de control y demás normatividad aplicable.*
- *Estudiar modificaciones a los procedimientos y al programa de auditoría para próximas revisiones.* (Manrique, 2019, pp.210-211)

Por otra parte se menciona que los objetivos de los papeles de trabajo, son:

- *Ayudar al auditor en tipificación de la opinión del auditor o sea que tipo de dictamen le va a entregar a la empresa o cliente.*
- *Respaldar al auditor en caso de algún proceso judicial.*
- *Sirven de nexo entre los registros y datos del cliente y el informe del auditor.*
- *Indicar el grado de confiabilidad de los sistemas puesta en práctica por la empresa durante la gestión de la empresa y la elaboración de la contabilidad y de los estados financieros.* (Pereda, 2002, p.37)

Conforme con las definiciones planteadas por los autores antes mencionados, se puede concluir que los papeles de trabajo cuentan con objetivos claros los cuales facilitan el trabajo del auditor, ya que

en estos se plasmará toda la evidencia recogida durante el trabajo, además que facilita la planeación, ejecución, supervisión y revisión del trabajo realizado en la organización.

1.7.8.2 *Clasificación de los papeles de trabajo*

De acuerdo con Manrique (2019, pp.216-217), clasifica a los papeles de trabajo en:

- a) **Archivo Corriente.** Comprenderá los papeles de trabajo generales y específicos, relacionados con las auditorías o exámenes especiales realizados. Este archivo respalda la opinión del auditor. Incluye la documentación sobre la evaluación del sistema de control interno de la entidad, los procedimientos de auditoría realizados y las evidencias que se han obtenido durante la fase de planeación y ejecución del trabajo de campo.
- b) **Archivo Permanente.** Es el conjunto de documentos relativos a los antecedentes, organización, operación, normatividad jurídica y contable e información financiera de la empresa, por ejemplo: escritura de constitución, estatutos, manuales, balance de comprobación.

Por otro lado los papeles de trabajo se clasifican en dos grupos importantes, a saber:

a) *Por su uso*

- **Archivo de auditoría:** *contiene información únicamente del ejercicio que se revisa. Por ej. Planeación, programa de trabajo, cédulas y confirmaciones.*
- **Archivo permanente:** *contiene información de carácter histórico y legal. Por ej. Manual contable, acta constitutiva y modificaciones, control de pérdidas fiscales, control de depreciaciones y declaraciones.*

a) *Por su contenido*

- **Hoja de Trabajo:** *Relación de Cuentas que muestran los Saldos y Movimientos, durante un Periodo determinado.*

- **Cédulas Sumarias:** Es la que muestra en forma resumida, la Integración de un Grupo de Cuentas o Rubro Específico.
- **Cédulas Subsumarias o de detalle:** Es la que muestra la Integración de una Cuenta Específica.
- **Cédulas Analíticas:** Es la que muestra al Análisis Detallado del Saldo de una Cuenta.
- **Cédulas memorando:** Es la que muestra las Observaciones de cada uno de los Rubros, producto de la Revisión efectuada.
- **Cédulas de Ajustes y Reclasificaciones:** Es la que muestra la Relación de Movimientos Contables, necesarios para una correcta Presentación de las Cifras en los estados financieros. (Romero, 2009, pp.41-42)

Por lo anterior, se puede establecer que los papeles de trabajo se clasifican según el uso y el contenido, es por ello que los primeros papeles de trabajo se utilizan para obtener información fundamental de la empresa y revisar información importante, mientras que por su contenido se los utiliza de acuerdo con el trabajo que vaya a realizar el auditor.

1.7.9 Marcas de Auditoría

Las marcas de auditoría son símbolos tradicionales usados por el auditor con el fin de poder reconocer, ordenar y dejar la constancia de todas las herramientas, técnicas y procedimientos utilizados en la ejecución de la auditoría.

Por las características especiales de cada una, las marcas de auditoría pueden ser de dos tipos:

- **Marcas de auditoría estándar.** Las marcas estándar se utilizan para hacer referencia a técnicas o procedimientos que se aplican constantemente en las auditorías y son interpretadas de la misma manera por todos los auditores que las emplean. Son de utilización y aceptación general.

- **Marcas de auditoría específicas.** *Las marcas específicas no de uso común; en la medida en que se adopten deberán integrarse al índice de marcas correspondiente y señalarse con toda claridad al pie o calce de los papeles de trabajo. Estas dependen de cada auditoría específica y según el usuario. No son las mismas marcas en una empresa que en otra, ni son las mismas en un tipo de auditoría que en otro.* (Gerencia, 2020)

Por su lado, Castro (2015), define a las marcas de auditoría, como signos elaborados para identificar y explicar los procedimientos de auditoría ejecutados. Toda cedula de trabajo debe servir a un propósito, por lo tanto, debe con marcas del trabajo realizado. Las marcas de auditoría son de dos tipos:

- **Con significado uniforme:** se emplean frecuentemente en la auditoría y,
- **Con la leyenda a criterio del auditor:** se emplean describiendo su significado en la cedula correspondiente. Recuperado de::

En el contexto anterior, se puede inferir que las marcas de auditoría ayudan a identificar el proceso de la auditoría en los papeles de trabajo, así como también facilitan la descripción detallada de las revisiones que se han realizado, estas marcas son comprendidas por todo el equipo auditor y se clasifican según el uso que les den.

1.7.10 Evidencia

Refiriéndose a la evidencia de auditoría, es la información de prueba que obtenga el auditor para sostener su criterio, por ello el auditor dedica la mayor cantidad de tiempo en su búsqueda y obtención, misma que debe ser:

- **Suficiente:** *cuantitativo, trata sobre la cantidad de información receptada, que sea útil y dentro de los límites de tiempo.*
- **Competente:** *cualitativo, quiere decir que son válidas, de calidad y relevantes.*
- **Confiable:** *debe ser creíble y aceptable.* (Vásquez y Pinargote, 2018, pp.43-44)

Por su parte, Corporación Edi-Ábaco Cía. Ltda (2002, p.6), define a la evidencia de auditoría, como el conjunto de información y datos relevantes que el auditor obtuvo previo a establecer las conclusiones con las que puede justificar o fundamentar su opinión sobre la auditoría. Los documentos, los registros financieros y la información de apoyo obtenida de diversas fuentes corresponden a la evidencia de la auditoría.

En base a las definiciones de los autores anteriormente citados, se puede concluir que la evidencia de auditoría es toda la información que el equipo auditor ha reunido en el transcurso del trabajo realizado en la empresa, esta información sirve como base para la realización del informe final en la cual van las respectivas recomendaciones.

1.7.11 Las 5 E de auditoría de gestión

El enfoque actualizado de la auditoría de gestión incluye a los objetivos de las auditorías de desempeño, de cumplimiento legal y económico - social, conocidas como las cinco Es (economía, eficiencia, eficacia, ecología, ética).

- **Economía:** *se refiere a los términos y condiciones bajo los cuales se adquieren y utilizan los recursos humanos, financieros y materiales, tanto en la cantidad y calidad apropiadas, como al menor costo posible, y de manera oportuna.*
- **Eficiencia:** *es la relación entre los recursos consumidos (insumos) y la producción de bienes y servicios. La eficiencia se expresa como porcentaje, comparando la relación insumo producción con un estándar aceptable (norma). La eficiencia aumenta en la medida en que un mayor número de unidades se producen utilizando una cantidad dada de insumos.*
- **Eficacia:** *es el grado en que una actividad o programa alcanza sus objetivos, metas u otros efectos que se había propuesto.*
- **Ética:** *su finalidad es crear conciencia de responsabilidad en los empleados de la empresa.*

- **Ecología:** *verifica el cumplimiento de normas por parte de la empresa y de la sociedad para la preservación del medio ambiente y su sostenibilidad*". (Zambrano et ál., 2018, p.7)

Refiriéndose a las 5E de la auditoría de gestión, establece:

- **Economía:** *utilización adecuada de los recursos que se encuentran aptos tanto en cantidad como en calidad al momento de ser requeridos, en el sitio pertinente, es decir comprar o producir con el menor costo posible, teniendo en cuenta los programas de la institución.*
- **Eficiencia:** *Los recursos consumidos y la producción de bienes y servicios se relacionan entre sí, se expresa como porcentaje comparando la relación insumo-producción de bienes y servicios, se expresa como un estándar aceptable o norma.*
- **Eficacia:** *la relación de servicios y productos, los objetivos y metas programados. La eficacia es el grado en que una actividad o programa alcanza sus objetivos o metas que se había propuesto.*
- **Ecología:** *son las condiciones, operaciones y prácticas relativas al impacto ambiental y los requisitos que mediante la implementación y ejecución de un proyecto deben ser distinguidos y evaluados.*
- **Ética:** *es el elemento fundamental dentro de una organización y su gestión, se manifiesta por la moral y conducta de un individuo o grupo de funcionarios de una organización, basándose en las obligaciones y deberes, teniendo siempre presente el código de ética y todas las leyes y normas legales actualmente vigentes.* (Moriano, 2020, p.34)

En conclusión, las 5E's de auditoría, son elementos importantes dentro de la auditoría de gestión y son utilizados como indicadores de gestión para la medición del nivel de cumplimiento de los objetivos planteados por la organización.

1.7.12 Las NAGA's

Según define a las NAGA's como las normas de auditoría generalmente aceptadas (NAGA's) son aquellos principios primordiales de la auditoría en los cuales un auditor deber encuadrar su desempeño, a lo largo del proceso de ejecución de la auditoría. El objetivo de estas normas es garantizar la calidad y excelencia del trabajo del auditor mediante su cumplimiento.

En la actualidad, las NAGA's constituyen los 10 mandamientos para el auditor y son:

Normas generales o personales

1. *Entrenamiento y capacidad profesional.*
2. *Independencia.*
3. *Cuidado o esmero profesional.*

Normas de ejecución del trabajo

4. *Planeamiento y supervisión adecuada.*
5. *Estudio y evaluación del control interno.*
6. *Evidencia suficiente y relevante.*

Normas de preparación del informe

7. *Aplicación de los principios de contabilidad generalmente aceptados (PCGA)*
8. *Consistencia.*
9. *Revelación suficiente.*
10. *Opinión del auditor. (Paredes, 2014, pp.44-45)*

Por su parte Lorenzo (2015), refiriéndose a las Normas de Auditoría Generalmente Aceptadas (NAGAS) son aquellos principios esenciales de la auditoría a los cuales el auditor debe encuadrar su desempeño a lo largo del proceso de ejecución de la auditoría. Cumplir a cabalidad estas normas garantiza que el trabajo del auditor será de calidad, están constituidas por un grupo de 10 normas adoptadas por el American Institute Of Certified Public Accountants, su finalidad es garantizar la calidad de los auditores.

Normas Generales

1. Entrenamiento y capacidad profesional
2. Independencia
3. Cuidado o esmero profesional.

Normas de ejecución del trabajo

4. Planeamiento y Supervisión
5. Estudio y Evaluación del Control Interno
6. Evidencia Suficiente y Competente

Normas de información o preparación del informe

7. Aplicación de los Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados.
8. Consistencia.
9. Revelación Suficiente.
10. Opinión del Auditor.

De acuerdo con los autores citados, se puede inferir que las normas de auditoría generalmente aceptadas son los principios que debe cumplir un auditor en el desempeño de sus funciones en una empresa u organización, de tal manera que cuando realice su trabajo siga estas normas y al momento de emitir una opinión, ésta sea profesional y ética.

1.7.13 Control Interno

Según Pereira (2019, p.20), en referencia al control interno, menciona que es el ambiente empresarial se puede decir que un control, es cualquier acción dictada o implementada por la administración de la empresa, con la finalidad de procurar la eficiencia, eficacia y economía en el uso de los recursos. Además, el control interno trae implícito un costo, el cual representa el costo de su evidencia.

Por su lado, Gámez (2010, p.36), define al control interno, como una herramienta surgida de la imperiosa necesidad de accionar proactivamente, los efectos de suprimir y/ o disminuir significativamente la multitud de riesgos a los cuales se hayan afectadas los distintos tipos de organizaciones, sean estos privados o públicos, con o sin fines de lucro.

De acuerdo con las definiciones citadas anteriormente, se puede establecer que el control interno es de gran importancia dentro de las organizaciones, ya que con él se consigue un mayor orden dentro de la empresa, además de que se evita los fraudes, robos y se logran mitigar los riesgos que pueden existir. Además, permite optimizar recursos y lograr una gestión más eficiente mejorando así la productividad de cualquier organización.

1.7.13.1 Objetivos del control interno

Para Pallerola y Monfort (2014, p.56), afirman que todo buen control debe conseguir evaluar los siguientes objetivos:

- **Objetivo de autorización:** evaluar todos los controles que debe establecerse para dar cumplimiento a las políticas y criterios establecidos por la dirección.

- **Procesamiento y clasificación de transacciones:** evaluar aquello que establecen para asegurar el correcto reconocimiento, procesamiento, clasificación, registro e informe de las transacciones.
- **Verificación y evaluación:** controles relativos a los saldos que se informan.
- **Salvaguarda física:** controles con el acceso a los activos, registros y demás aspectos importantes dentro de una entidad.

Según Ruíz y Escutia (2017, pp.25-28), se menciona que los objetivos del control interno son:

Procesamiento de la información: los controles implementados en el procesamiento de la información deben asegurar la confiabilidad en la información contable y lograr los siete objetivos:

- Que se contabilicen todas las operaciones.
- Que todas las operaciones contabilizadas sean reales.
- Que todas las operaciones estén valuadas conforme a las bases contables correspondientes.
- Que todas las operaciones estén registradas en el periodo contable correspondiente.
- Que todas las operaciones estén clasificadas correctamente.
- Que todas las operaciones estén sumadas correctamente.
- Que todas las operaciones estén transferidas al mayor correctamente.

Segregación de funciones: Los controles deben asegurar la existencia de una adecuada división de funciones, con la finalidad de que ningún empleado o grupo de empleados esté en una posición de incurrir en errores o irregularidades, o bien, ocultarlos, en el curso normal de sus labores.

Autorización: Las autorizaciones se deben otorgar de acuerdo con los criterios establecidos por la administración, por lo tanto, necesitan existir controles que aseguren que sólo aquellas operaciones que reúnan los requisitos establecidos por la administración son reconocidas como tales y procesadas oportunamente.

Salvaguarda física y responsabilidad de activos: Deben existir controles que aseguren el acceso a los activos sólo a personas autorizadas de acuerdo con las políticas prescritas por la administración para tales efectos.

Verificación: Deben existir controles para verificar y evaluar de manera periódica:

- Que los datos registrados relativos a los activos sujetos a custodia existan físicamente.
- Los saldos de los EEFF, informes, bases de datos y archivos.

En síntesis, los objetivos del control interno son claves para poder resolver el problema dentro de una empresa, y comprende los resultados deseados que se esperan alcanzar con la realización de varias actividades que integran la empresa u organización.

1.7.13.2 Componentes del Control Interno

El modelo COSO establece un sistema de control interno basado en cinco elementos relacionados entre sí los cuales se mencionan a continuación:

- 1 **Ambiente de Control:** *se fundamenta como la parte principal del resto de componentes, está integrado por valores éticos competencia del personal, asignación de autoridades, atención y dirección al personal. El ambiente de control tiene una gran influencia al desarrollarse las operaciones y las actividades establecidas.*
- 2 **Evaluación del Riesgo:** *Cada entidad u organización está sujeta a enfrentarse a una variedad de riesgos, la persona que determinará los métodos y herramientas será la máxima autoridad, con el fin de establecer y analizar los riesgos que puede correr la institución, con el propósito de llegar a cumplir sus objetivos.*

- 3 **Actividades de Control:** las actividades de control son políticas y métodos que tienen como fin poder controlar los riesgos en busca de llegar a cumplir los objetivos planteados, teniendo como prioridad salvaguardar y preservar los activos. Las actividades de control se dan a lo largo de la entidad en todos los niveles y en todas las funciones.
- 4 **Información y Comunicación:** La información y comunicación debe ser pertinente en una forma y un tiempo que permita a los empleados cumplir con sus debidas responsabilidades. La información y comunicación tiene que ver tanto condiciones internas y externas, para la correcta toma de decisiones.
- 5 **Monitoreo:** La máxima autoridad en conjunto con los directivos de la organización serán los responsables de determinar los métodos y procedimientos de monitoreo continuo para asegurarse el cumplimiento de sus obligaciones. (Morales, 2019, p.15)

Existen cinco componentes interconectados que conforman al control interno, los cuales provienen del modo como la administración conduce una entidad y está integrados en el proceso de administración.

- 1 **Ambiente de control:** marca las pautas de comportamiento en una entidad y tiene una influencia directa en el nivel de concienciación del personal respecto del control. Constituye la base de todos los demás componentes del Sistema de Control Interno, aportando disciplina y estructura.
- 2 **Evaluación de riesgos:** consiste en la identificación y análisis de los factores que podrán afectar la consecución de los objetivos y en base a dicho análisis, determinar la forma en que los riesgos deben ser gestionados.
- 3 **Actividades de control:** se basa en las políticas y métodos que tienen como fin garantizar que las directrices o guías establecidas por la administración se cumplan. Estos pueden tener forma de aprobación, autorización, verificación, conciliación, análisis de desempeño, protección de los activos y la separación de funciones.

- 4 **Información y comunicación:** *la información generada debe ser veraz, pertinente y oportuna con el fin de facilitar la toma de decisiones, además, la comunicación debe ser eficaz en el máximo sentido, esto quiere decir que debe existir un flujo de la información en dirección ascendente o descendente.*

- 5 **Monitoreo de actividades:** *Los sistemas de control interno deben estar constantemente bajo supervisión para así poder evaluar tanto la calidad como su rendimiento. La gerencia debe estar al tanto de todas las imperfecciones que se presenten en el sistema de control y las cuestiones importantes deben ser notificadas a la autoridad competente.*
(Salas, 2011, pp.17-20)

De acuerdo a los autores citados anteriormente, se puede concluir que los componentes del control interno son una pauta para el cumplimiento de los objetivos en la organización, y sirven de guía para que se cumplan y aporten pautas a seguir por todo el personal de la empresa, estos componentes están interrelacionados y es vital que todos se cumplan.

1.8 Marco Conceptual

Auditoría. La auditoría es una evaluación ordenada de los estados financieros, operaciones y registros con el objetivo de poder establecer si concuerda con los principios de contabilidad generalmente aceptados, con las políticas instauradas por la dirección y con cualquier otro tipo de exigencias legales o voluntarias aceptadas. (Madariaga, 2004, p.13)

Auditoría de Gestión. La evaluación a nivel organizacional del logro y alcance con éxito de las metas planteadas, cumpliendo los objetivos financieros, permaneciendo dentro de los parámetros de eficacia y eficiencia y factibilidad, logrando alcanzar una disminución en los costos, obteniendo las ganancias proyectadas, además, en los objetivos sociales, alcanzar un desarrollo cualitativo y cuantitativo, manteniendo siempre la competitividad sin ignorar los peligros que se presentan en contra de la vida, los objetivos ecológicos buscan mantener un equilibrio salvaguardando los paisajes y su entorno. (Bell, 2011, p.3)

Control Interno. Es un procedimiento, el cual se lleva a cabo mediante la ejecución por parte del personal a cargo, cuya aplicación se emplea con el fin de cumplir ciertas metas planteadas de manera específica. Está conformado por cinco componentes que se encuentran interrelacionados y que van

ligados al estilo de gestión de la organización, estos desempeñan un papel importante y sirven como como juicio en la determinación de la eficacia del sistema. (Coopers y Lybrand, 1997, p.15)

Evidencia de auditoría. Es aquella información relevante obtenida y luego utilizada por el auditor con el fin de poder establecer si la información que ha sido auditada cumple con los criterios establecidos. La evidencia incluye información que es sumamente convincente, como el recuento del auditor de los valores comerciales e información menos convincente como las respuestas de los empleados del cliente. (Arens et ál, 2007, p.162)

Informe de auditoría. Los informes son esenciales para cualquier compromiso de auditoría o certeza de cumplimiento puesto que comunican los hallazgos del auditor. Los usuarios de los estados financieros dependen del informe del auditor para tener certeza sobre los estados financieros de la compañía. El informe de auditoría es el paso final de un proceso completo de auditoría. (Arens et ál., 2007, p.46)

Eficiencia. Se refiere a la relación entre los recursos consumidos (insumos) y la producción de bienes y servicios. La eficiencia se expresa como porcentaje, comparando la relación insumo – producción con un estándar aceptable (normal). La eficiencia incrementa si el número de unidades que se producen utilizando una cantidad dada de insumos. (Yucra, 2012)

Eficacia. La eficiencia significa lograr una productividad favorable para el negocio. Es decir, obtener los máximos resultados con la mínima cantidad de recursos. Para medirla se tienen en cuenta elementos como el tiempo, los esfuerzos dedicados, el capital y la calidad del producto obtenido. Una empresa eficiente será, por tanto, la que obtiene más por menos. (First Workplaces, 2019)

Economía. La economía en el uso de los recursos está relacionada con los términos y condiciones bajo los cuales la entidad adquiere recursos, sean éstos financieros, humanos, físicos o tecnológicos (computarizados), obteniendo la cantidad requerida, al nivel razonable de calidad, en la oportunidad y lugar apropiado y al menor costo posible. (Domingo, 2011, p.22)

Técnicas de auditoría. Las técnicas de auditoría son todos aquellos métodos prácticos de investigación y prueba que utiliza el auditor para obtener la evidencia necesaria que fundamente sus opiniones y conclusiones, su empleo se basa en su criterio o juicio, según las circunstancias. (Oaxaca, 2017, p.38)

Indicadores de gestión. Se conoce como indicador de gestión a aquel dato que evidencia las consecuencias que se presentaron como producto de medidas tomadas en periodos anteriores en una institución. La idea es que estos indicadores sienten las bases para acciones a tomar en el presente y en el futuro. (Camejo, 2012)

1.9 Idea a defender

La realización de una Auditoría de Gestión al Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos, período 2019, permite evaluar el grado de utilización y aplicación de los recursos teniendo en cuenta los parámetros de eficiencia, eficacia, ética, y economía en los procesos que se realizan, así como determinar el grado de cumplimiento de los objetivos organizacionales con el propósito de determinar falencias y de esta manera, proponer alternativas de mejora para la oportuna toma de decisiones.

CAPÍTULO II

2 MARCO METODOLÓGICO

2.1 Marco Metodológico

Para Azuero (2018, p.1), en relación con el marco metodológico, afirma que la formulación del marco metodológico en una investigación es permitir, descubrir los supuestos del estudio para reconstruir datos, a partir de conceptos teóricos habitualmente operacionalizados. Significa detallar cada aspecto seleccionado para desarrollar dentro del proyecto de investigación que deben ser justificados por el investigador.

El marco metodológico se constituyó en la explicación de los diferentes mecanismos de investigación que se van a utilizar para el análisis y demostración de la problemática principal que está caracterizando al Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos.

2.1 Enfoque de Investigación

De acuerdo con Mata (2019), menciona que el enfoque de investigación se refiere a la naturaleza del estudio, la cual se clasifica como cuantitativa, cualitativa o mixta; y abarca el proceso investigativo en todas sus etapas: desde la definición del tema y el planteamiento del problema de investigación, hasta el desarrollo de la perspectiva teórica, la definición de la estrategia metodológica, y la recolección, análisis e interpretación de los datos.

La presente investigación se realizó en el Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos, considerando el siguiente enfoque de investigación:

2.1.1 *Enfoque de Investigación Mixto*

De acuerdo con Martínez (2012, p.108), refiriéndose al enfoque de investigación mixto, señala que la metodología mixta que ofrece una visión mucho más completa de la realidad social, al recuperar los aspectos favorables de los modelos cuantitativos (análisis estadístico, muestreo probabilístico,

aplicación de cuestionarios cerrados) y los integra con los del modelo cualitativo (interpretación de lo individual, entrevista abierta, observación participante).

Para efectos de la presente investigación, se aplicó el enfoque de carácter mixto, puesto que para obtener la información necesaria se deberá considerar herramientas de recolección de información como cuestionarios de control interno basados en el COSO III, entrevistas, observación, que darán como resultado datos cualitativos y cuantitativos que permitirán medir la eficiencia, eficacia, economía, ética y ecología en las operaciones de la Gobernación de Sucumbíos.

2.2 Nivel de Investigación

2.2.1 Nivel de Investigación Exploratorio

El objetivo de una investigación exploratoria es, como su nombre lo indica, examinar o explorar aquellos temas que no han sido profundizados de manera exhaustiva o aquellos problemas de investigación a los cuales no se les ha dado solución. Por lo tanto, sirve para familiarizarse con fenómenos relativamente desconocidos, poco estudiados o novedosos, permitiendo identificar conceptos o variables promisorias, e incluso identificar relaciones potenciales entre ellas. (Cazau, 2006, p.26)

En el contexto anterior, para efectos del presente trabajo de investigación, se aplicó la investigación exploratoria al momento de realizar la auditoría de gestión al Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos, pues, la información obtenida será de gran relevancia, para tener un conocimiento más amplio de la situación, de cómo se llevan a cabo las actividades dentro del departamento, ya que no se ha realizado antes un trabajo similar en la institución.

2.2.2 Nivel de Investigación Descriptivo

Para Cazau (2006, p.27), en referencia al estudio descriptivo, menciona que un estudio descriptivo se seleccionan una serie de cuestiones, conceptos o variables y se mide cada una de ellas independientemente de las otras, con el fin, precisamente, de describirlas. El objetivo de este tipo de estudio es establecer las características y propiedades más relevantes e importantes de una persona, grupos o un evento cualquiera.

El presente trabajo de investigación fue de carácter descriptivo, puesto que se detalló toda la información recopilada a fin de determinar causas y efectos de los problemas generados en las actividades diarias realizadas al interior del departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos, para así proponer soluciones, permitiendo mejorar el desempeño.

2.3 Diseño de investigación

Para el desarrollo del presente trabajo de investigación y dadas las características muy particulares de ésta, se aplicarán los siguientes diseños de investigación:

2.3.1 *Diseño de investigación no experimental*

De acuerdo con Montaña (2021), en referencia al diseño no experimental, establece que la investigación no experimental es aquella en la que no se controlan ni manipulan las variables del estudio. Para desarrollar la investigación, los autores observan los fenómenos a estudiar en su ambiente natural, obteniendo los datos directamente para analizarlos posteriormente.

De acuerdo con el concepto anterior, el presente trabajo de investigación será de tipo no experimental, puesto que la información a ser obtenida es propia del departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos, y por lo tanto, no será modificada ni manipulada, sino más bien, dichas variables de estudio, serán analizadas tal cual se reproducen en la vida real de la dirección de talento humano.

2.4 Tipo de estudio

2.4.1 *Estudio de campo*

Según Guzmán (2019), en relación con el estudio de campo, indica que las técnicas de investigación de campo se aplican directamente con las personas y donde ocurre el fenómeno a estudiar. Su propósito es recoger datos de fuentes de primera mano, a través de una observación estructurada y la ejecución de diversos instrumentos previamente diseñados: encuestas, entrevistas, estudios de caso, prácticas de campo, etcétera.

En el contexto de la presente investigación, se aplicó el estudio de campo, porque la información a recabar se obtuvo de manera directa entre el investigador y el personal del departamento de talento humano de la Gobernación de Sucumbíos, a través de la aplicación de diferentes métodos, técnicas y herramientas de investigación, entre ellas: la observación, las entrevistas y los cuestionarios de encuestas.

2.5 Población y muestra

2.5.1 Población

Arias et ál. (2016, p.202), en referencia a la población, mencionan que la población de estudio es un conjunto de casos, definido, limitado y accesible, que formará el referente para la elección de la muestra, y que cumple con una serie de criterios predeterminados. Es necesario aclarar que cuando se habla de población de estudio, el término no se refiere exclusivamente a seres humanos, sino que también puede corresponder a animales, muestras biológicas, expedientes, hospitales, objetos, familias, organizaciones, etc.

Para efectos del presente trabajo de investigación, se consideró como universo de investigación el total de funcionarios que forman parte del departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos, según el siguiente detalle:

Tabla 1-2: Funcionarios del Departamento de Talento Humano

NÚMERO	CARGO
1	Analista de Talento Humano
1	Asistente de talento Humano
1	Asistente encargado
1	Secretario de dirección de Gobernación

Fuente: Departamento de Talento Humano

Elaborado por: Pereira Ávila, Briggith, 2021.

2.5.2 Muestra estratificada

De acuerdo con Sampieri et ál. (2014, p.181), en referencia a la muestra estratificada, mencionan que no basta que cada uno de los elementos muestrales tengan la misma probabilidad de ser escogidos,

sino que además es necesario segmentar la muestra en relación con estratos o categorías que se presentan en la población, y que además son relevantes para los objetivos del estudio, se diseña una muestra probabilística estratificada.

Para efectos de la presente investigación se tomó como muestra al total de empleados que laboran en el departamento de talento humano de la Gobernación de Sucumbíos, debido a que la población es pequeña.

2.6 Métodos, Técnicas e Instrumentos de Investigación

2.6.1 *Métodos de Investigación*

Baena (2017, p.67), en referencia a los métodos de investigación, menciona que el método significa el camino por seguir mediante una serie de operaciones y reglas prefijadas de antemano para alcanzar el resultado propuesto, ya que procura establecer los procedimientos que deben seguirse, en el orden de las observaciones, experimentaciones, experiencia y razonamientos y la esfera de los objetos a los cuales se aplica.

Para el presente trabajo de investigación se utilizaron cinco métodos de investigación importantes los cuales son inductivo, deductivo, analítico, sintético e histórico que ayudaron a determinar cuál es el camino más adecuado para resolver las diferentes falencias que existen.

2.6.1.1 *Método Inductivo*

Es aquél que establece un principio general una vez realizado el estudio y análisis de hechos, en realidad, lo que se realiza es una especie de generalización. El método inductivo toma como base la observación de algunos casos particulares para aplicar lo observado a una generalidad, lo cual puede resultar erróneo en algunas ocasiones, por eso, el método inductivo necesita una condición adicional, su aplicación se considera válida mientras se encuentre la excepción a la regla. (Hernández, 2011, p.72)

Para efectos del presente trabajo investigativo, se utilizó el método inductivo al verificar hechos particulares del departamento de talento humano de la Gobernación de Sucumbíos, así como el

cumplimiento de la normativa legal vigente y de los objetivos organizacionales, de tal forma que sirva como referente para evitar posibles deficiencias en las gobernaciones a nivel nacional.

2.6.1.2 *Método Deductivo*

El método deductivo es aquél que parte los datos generales aceptados como válidos, para deducir por medio del razonamiento lógico, varias suposiciones; es decir; parte de verdades previamente establecidas como principios generales, para luego aplicarlo a casos individuales y comprobar así su validez. El método deductivo parte de principios generales o principios universales, y culmina en la aplicación de esos principios en situaciones individuales, es decir, va de lo general a lo particular. (Hernández, 2011, p.72)

En el contexto de la presente investigación, se utilizó el método deductivo, para evaluar la aplicación de leyes, reglamentos, normativas y principios generales que regulan a la entidad a auditar, con el propósito de comprobar que los procesos que se llevan a cabo dentro del departamento de talento humano de la Gobernación de Sucumbíos sean eficientes y eficaces.

2.6.1.3 *Método analítico*

Guadalupe (2017, p.7), al referirse al método analítico, menciona que el método analítico es aquel método de investigación que consiste en la desmembración de un todo descomponiéndolo en sus partes o elementos para observar las causas, naturaleza y los efectos. El análisis es la observación y examen de un hecho en particular.

Para efectos del presente trabajo investigativo, se utilizó el método analítico partiendo desde el problema general por el cual pasa el departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos, descomponiéndolo en sus partes principales, tendiente a determinar la problemática que está caracterizando a la institución provincial y establecer conclusiones y potenciales recomendaciones que solucionen los problemas detectados.

2.6.1.4 *Método sintético*

Gómez (2012, p.16), en relación con el método sintético, menciona que el objetivo de este método es conseguir una síntesis de la información obtenida durante la investigación; por lo tanto, es progresivo

en el sentido de que busca la forma de expresar una teoría que una los diferentes elementos del objeto de estudio; además, este es un proceso de razonamiento que busca la recreación del todo teniendo como base los resultados obtenidos en el método analítico.

Para efectos del presente trabajo de investigación, se utilizó el método sintético, partiendo de la descomposición del problema en general que está caracterizando al departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos realizado mediante el método analítico, de tal forma que se pueda ir reconstruyendo en forma de síntesis, permitiendo comprender la esencia y la naturaleza del problema en su totalidad.

2.6.1.5 Método histórico

Para Dzul (2010, pp.2-4), al referirse al método histórico, menciona que nos permite estudiar los hechos del pasado con el fin de encontrar explicaciones causales a las manifestaciones propias de las sociedades actuales. Este tipo de investigación busca reconstruir el pasado de la manera más objetiva y exacta posible. La indagación historia comienza cuando se pretende entender algún hecho, desarrollo o experiencia del pasado.

Para efectos del presente trabajo investigativo, se utilizó el método histórico para recolectar información relevante de hechos pasados que caracterizaron al departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos, en el período 2019, de tal forma que ayuden a establecer las principales inconsistencias, incongruencias, anomalías, e irregularidades en el desarrollo de las actividades del gobierno provincial, de tal forma que se puedan plantear una serie de conclusiones y recomendaciones.

2.6.2 Técnicas de Investigación

En cuanto a las técnicas de investigación, Baena (2017, p.68), afirma que las técnicas serán las etapas de operaciones unidas a elementos prácticos, concretos, para situarlos en el nivel de los hechos. La técnica juega un papel muy importante en el proceso de investigación científica, a tal grado que se le puede definir como la estructura del proceso de la investigación científica.

Para el presente trabajo de investigación, será importante aplicar diferentes técnicas de investigación, que ayudaron a la recolección de información necesaria y confiable, entre ellas:

2.6.2.1 Observación

Permite obtener información directa del contorno en que se hace la investigación; es un instrumento nodal para los estudios monográficos, etnográficos, historias de la vida y estudios de caso. Es la habilidad para reconocer y obtener datos del objeto de estudio, mirando detalladamente lo que interesa al investigador en un espacio y tiempo delimitado y en situaciones particulares. (Monroy y Nava, 2018, p.108)

De acuerdo con el concepto anterior, para efectos de la presente investigación se aplicó la observación a los procesos efectuados por el personal que labora en el departamento de talento humano de la Gobernación de Sucumbíos, para así conocer los procesos deficientes que impiden el cumplimiento de los objetivos y el correcto desempeño de las actividades del personal.

2.6.2.2 Cuestionarios de control interno

Un cuestionario de control interno es un documento que un auditor les proporciona a los empleados de una empresa antes de realizar una auditoría. El cuestionario es útil para determinar en qué áreas la auditoría debe centrarse. Cuando los empleados responden a las preguntas, el auditor sabe si la empresa está manteniendo un registro exacto en general y tiene una evidencia que demuestra quién es la persona que es responsable de los documentos. (Nova, 2015, p.2)

La aplicación de los cuestionarios de control interno, sirvió para obtener respuestas concentradas acerca de las actividades que se desarrollan en el departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos, utilizando para el efecto el método COSO III con sus respectivos componentes, permitiendo evaluar a los funcionarios a través de diferentes interrogantes, enfocando las respuestas en los procesos que necesiten mejora dentro del departamento humano de la gobernación de Sucumbíos y de esta forma tener un mejor control.

2.6.2.3 Entrevistas

Constituyen un instrumento fundamental en las auditorías de eficiencia, eficacia y economía, obteniendo de esta forma la mayor cantidad posible de información, ayudando a obtener ideas,

no contempladas inicialmente en la elaboración de los programas de auditoría. La técnica de la entrevista permite realizar análisis detallados, logrando extraer datos u opiniones de un grupo de individuos, procesándolas posteriormente en función de los objetivos perseguidos. (Redondo et ál., 1996, p.6)

En el contexto de la definición anterior, se aplicó entrevistas al personal que labora en el departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos, para obtener datos e información relevante sobre su gestión y administración, para así tener una visión objetiva de lo que está sucediendo en su interior.

2.6.2.4 Encuestas

Tello (2012, p.2), al hablar de las encuestas menciona que la encuesta es considerada como la técnica más importante, pues no sólo ofrece una cobertura general de la organización, sino que brinda información variada y completa sobre el estado de la comunicación interna, debido principalmente a la diversidad de temas que cubre.

Se aplicó a todos miembros del departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos, la misma que consiste en una serie de preguntas cerradas, con el fin de conocer la situación por la que pasa el departamento de talento humano, convirtiéndose así en evidencia del trabajo realizado.

2.7 Resultados

La encuesta se aplicó al personal que labora en el Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos, obteniendo así los siguientes resultados:

1. ¿Conoce usted si se han realizado auditorías de gestión anteriormente en el Departamento de Talento humano de la Gobernación de Sucumbíos?

Tabla 2-2: Conocimiento de auditoría de Gestión.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Sí	3	75%
No	1	25%
Total	4	100%

Fuente: Departamento de Talento Humano

Elaborado por: Pereira Ávila, Briggith, 2021.

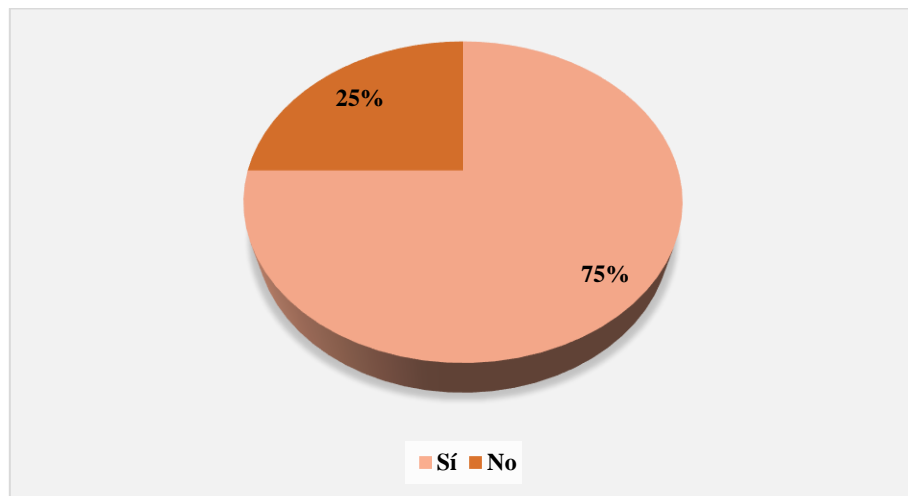


Gráfico 1-2. Conocimiento de auditoría de Gestión.

Fuente: Tabla 2

Elaborado por: Pereira Ávila, Briggith, 2021.

Análisis: De la encuesta aplicada a los funcionarios del departamento de Talento humano de la Gobernación de Sucumbíos, el 75% del total de encuestados, afirmaron que, si se han realizado auditorías de gestión en el departamento, mientras que el 25% restante de encuestados, manifiesta que no se han realizado auditorías en el departamento de Talento Humano.

Interpretación: Los resultados de la encuesta dan a conocer que si se han realizado auditorías de gestión en el Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos, los cuales sirven de base para medir la eficiencia, eficacia, ética y economía con que se han manejado los recursos al interior de esta dependencia gubernamental.

2. ¿Considera usted necesario realizar una Auditoría de Gestión al Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos?

Tabla 3-2: Necesidad de realizar una Auditoría de Gestión.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Sí	4	100%
No	0	0%
Total	4	100%

Fuente: Departamento de Talento Humano

Elaborado por: Pereira Ávila, Briggith, 2021.

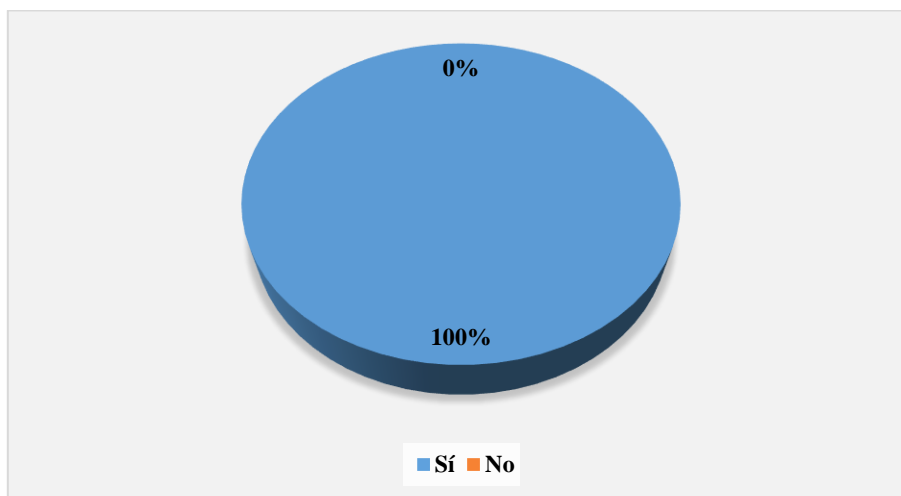


Gráfico 2-2. Necesidad de realizar una Auditoría de Gestión.

Fuente: Tabla 3

Elaborado por: Pereira Ávila, Briggith, 2021.

Análisis: De la encuesta aplicada a los funcionarios del departamento de Talento humano de la Gobernación de Sucumbíos, el 100% del total de encuestados, afirmaron que sí es necesario realizar una auditoría de gestión en el departamento de Talento Humano.

Interpretación: Los resultados de la encuesta dejan entrever, que es totalmente necesario realizar una auditoría de Gestión al departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos para medir el grado de eficiencia, eficacia, ética y economía en el uso de los recursos que se utilizan para cumplir las tareas que se realizan dentro del mismo.

3. ¿Conoce usted los objetivos organizacionales y el plan estratégico de la Gobernación de Sucumbíos?

Tabla 4-2: Objetivos organizacionales y plan estratégico.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Sí	4	100%
No	0	0%
Total	4	100%

Fuente: Departamento de Talento Humano

Elaborado por: Pereira Ávila, Briggith, 2021.

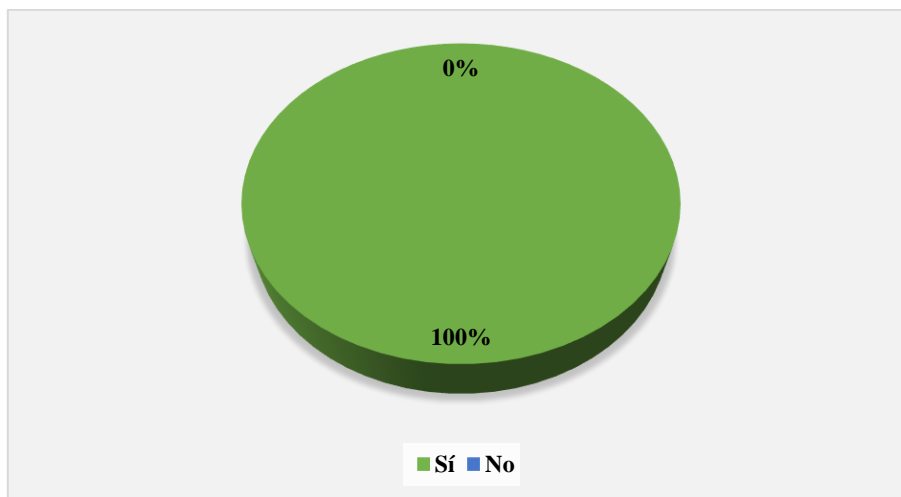


Gráfico 3-2. Objetivos organizacionales y plan estratégico.

Fuente: Tabla 4

Elaborado por: Pereira Ávila, Briggith, 2021.

Análisis: De la encuesta aplicada a los funcionarios del departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos, el 100% del total de encuestados afirmaron que sí conocen los objetivos organizacionales y el plan estratégico de la Gobernación.

Interpretación: Los resultados de la encuesta permiten establecer, que si se socializan los objetivos organizacionales y el contenido del plan estratégico entre el personal que labora en la Gobernación de Sucumbíos, lo que conlleva a un mejor trabajo en la institución para el cumplimiento de los objetivos a nivel departamental y de toda la Gobernación.

4. ¿El Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos controla el horario de ingreso y salida de los funcionarios de las diferentes dependencias?

Tabla 5-2: Control de ingreso de los funcionarios.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Sí	4	100%
No	0	0%
Total	4	100%

Fuente: Departamento de Talento Humano

Elaborado por: Pereira Ávila, Briggith, 2021.

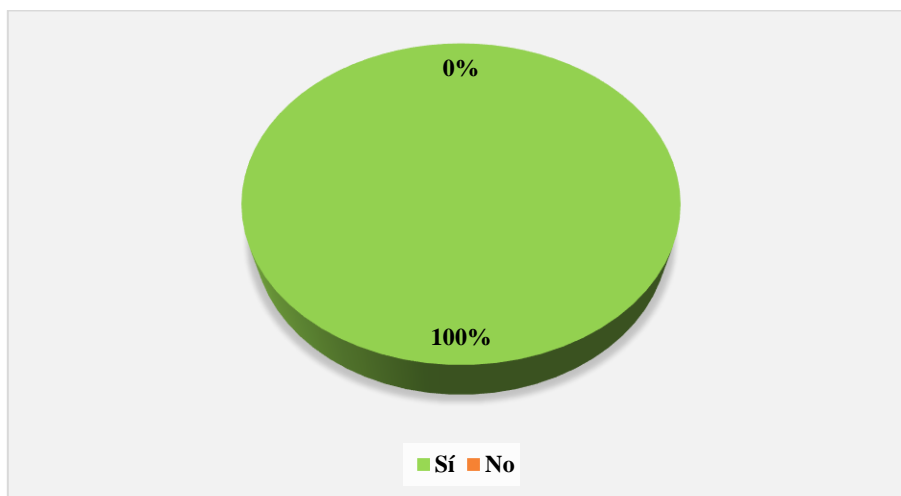


Gráfico 4-2. Control ingreso de los funcionarios.

Fuente: Tabla 5

Elaborado por: Pereira Ávila, Briggith, 2021.

Análisis: De la encuesta aplicada a los funcionarios del Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos, el 100% del total de encuestados, afirman que si se controla el horario de ingreso y salida de los funcionarios de las diferentes dependencias que laboran junto a la Gobernación de Sucumbíos.

Interpretación: Los resultados de la encuesta permiten concluir, que el control de los funcionarios de las diferentes dependencias también es importante, ya que ellos junto a la Gobernación cumplen con diferentes tareas que van de la mano con los objetivos planteados y el cumplimiento de ellos.

5. ¿La Gobernación de Sucumbíos cuenta con enunciados de misión, visión, valores y filosofía institucional?

Tabla 6-2: Misión, visión, valores y filosofía institucional.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Sí	4	100%
No	0	0%
Total	4	100%

Fuente: Departamento de Talento Humano

Elaborado por: Pereira Ávila, Briggith, 2021.

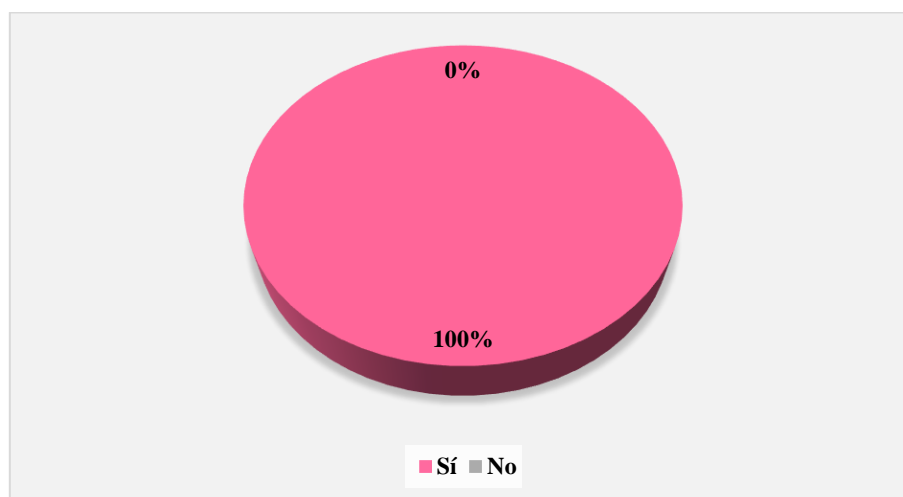


Gráfico 5-2. Misión, visión, valores y filosofía institucional.

Fuente: Tabla 6

Elaborado por: Pereira Ávila, Briggith, 2021.

Análisis: De la encuesta aplicada a los funcionarios del departamento de Talento humano de la Gobernación de Sucumbíos, el 100% del total de encuestados afirman que, si cuentan con enunciados de misión, visión, valores y filosofía institucional, permitiendo de esta manera que los funcionarios conozcan el rumbo, orientación y creencias de la entidad gubernamental.

Interpretación: Los resultados de la encuesta permiten advertir, que una misión, visión, valores y filosofía institucional bien definidas, contribuyen al cumplimiento de los objetivos institucionales, ya que éstos definen el ser de la institución y lo que quiere proyectar al futuro junto a sus funcionarios y dependencias.

6. ¿El Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos cuenta con un manual de funciones que segregue y delimite las principales funciones del personal?

Tabla 7-2: Existencia del manual de funciones.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Sí	3	75%
No	1	25%
Total	4	100%

Fuente: Departamento de Talento Humano

Elaborado por: Pereira Ávila, Briggith, 2021.

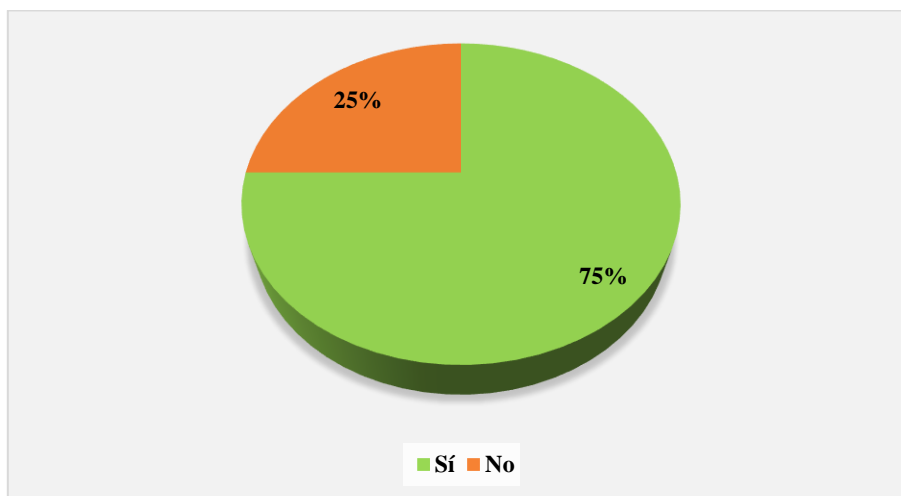


Gráfico 6-2. Existencia del manual de funciones

Fuente: Tabla 7

Elaborado por: Pereira Ávila, Briggith, 2021.

Análisis: De la encuesta aplicada a los funcionarios del Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos, el 75% del total de encuestados afirmaron que, si cuentan con un manual de funciones que segregue y delimita las principales funciones del personal, mientras que el 25% restante, manifiesta que no cuenta con este tipo de manual.

Interpretación: Los resultados de la encuesta permiten concluir, que la falta de conocimiento del manual de funciones ocasiona que se realicen trabajos deficientes, escasos y mal ejecutados, provocando un desconocimiento total de las tareas y actividades a ejecutar en cada puesto de trabajo y solo por instinto realizan las tareas.

7. ¿El Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos cuenta con un manual de procedimientos que oriente las principales actividades a desarrollarse?

Tabla 8-2: Existencia del manual de procedimientos.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Sí	4	100%
No	0	0%
Total	4	100%

Fuente: Departamento de Talento Humano

Elaborado por: Pereira Ávila, Briggith, 2021.

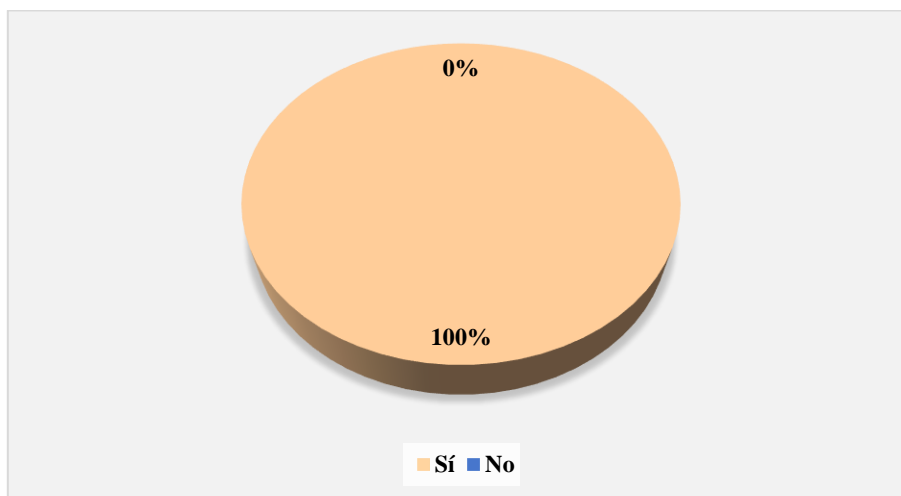


Gráfico 7-2. Existencia del manual de procedimientos

Fuente: Tabla 8

Elaborado por: Pereira Ávila, Briggith, 2021.

Análisis: De la encuesta aplicada a los funcionarios del Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos, el 100% del total de encuestados afirman que, si cuenta con un manual de procedimientos que orienta las principales actividades a desarrollarse, permitiendo un trabajo eficaz y eficiente en la institución.

Interpretación: Los resultados de la encuesta permiten establecer, que los funcionarios al conocer sobre el manual de procedimientos que existe en la Gobernación de Sucumbíos pueden realizar las actividades específicas que se les asigna, ya que éste engloba políticas, aspectos legales y controles a observar en el desarrollo de las actividades, permitiendo que éstas se desarrollen de una manera eficaz, eficiente y responsable dentro de la institución.

8. ¿El Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos cuenta con un código de ética?

Tabla 9-2. Existencia del código de ética.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Sí	0	0%
No	4	100%
Total	4	100%

Fuente: Departamento de Talento Humano

Elaborado por: Pereira Ávila, Briggith, 2021.

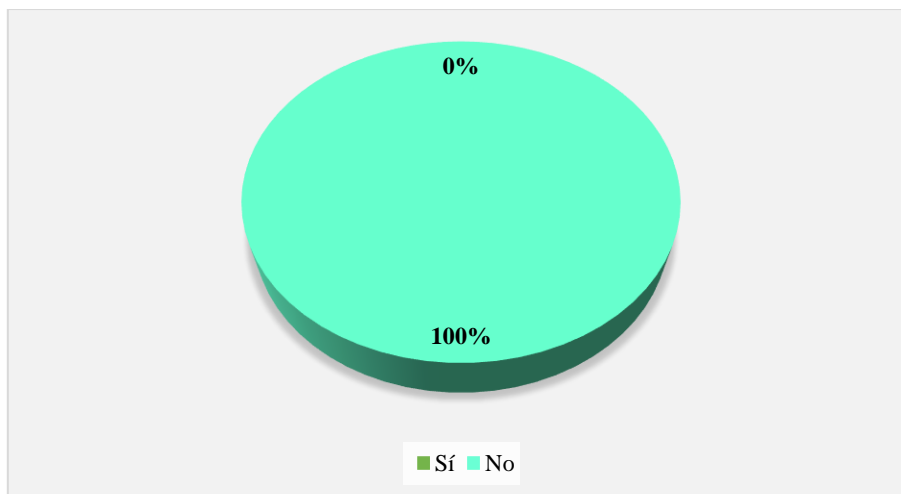


Gráfico 8-2. Existencia del código de ética

Fuente: Tabla 9

Elaborado por: Pereira Ávila, Briggith, 2021.

Análisis: De la encuesta aplicada a los funcionarios del Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos, el 100% del total de encuestados manifiestan que no cuentan con un código de ética dentro de la institución.

Interpretación: Los resultados de la encuesta permiten establecer, que la ausencia de un código de ética en la institución puede dificultar la toma de decisiones a nivel de las autoridades, además puede provocar que se generen malas conductas entre el personal, disminución de responsabilidades en los puestos de trabajo, pérdida de credibilidad ante la sociedad y mala reputación.

9. ¿El Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos cuenta con una estructura orgánica definida?

Tabla 10-2: Estructura orgánica definida.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Sí	4	100%
No	0	0%
Total	4	100%

Fuente: Departamento de Talento Humano

Elaborado por: Pereira Ávila, Briggith, 2021.

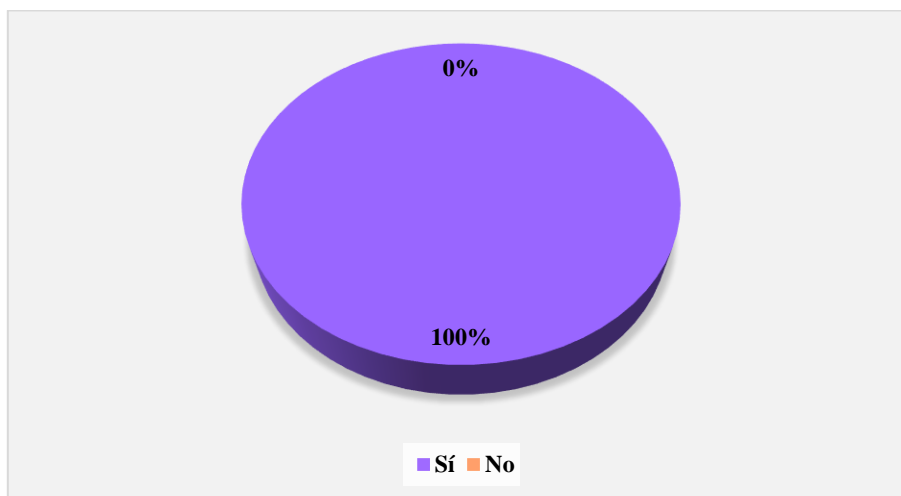


Gráfico 9-2. Estructura orgánica definida

Fuente: Tabla 10

Elaborado por: Pereira Ávila, Briggith, 2021.

Análisis: De la encuesta aplicada a los funcionarios del Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos, el 100% del total de encuestados, afirman que, si cuentan con una estructura orgánica definida en el departamento.

Interpretación: Los resultados de la encuesta dan a conocer, que el Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos al contar con una estructura orgánica definida, ayuda a delimitar con mayor claridad la diferentes funciones de quienes lo conforman y facilita la coordinación entre los funcionarios, apoyando de esta manera el cumplimiento del plan estratégico, la misión y visión institucional.

10. ¿Conoce usted las funciones que realiza el Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos?

Tabla 11-2. Conocimiento de funciones del Departamento de Talento Humano.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Sí	4	100%
No	0	0%
Total	4	100%

Fuente: Departamento de Talento Humano

Elaborado por: Pereira Ávila, Briggith, 2021.

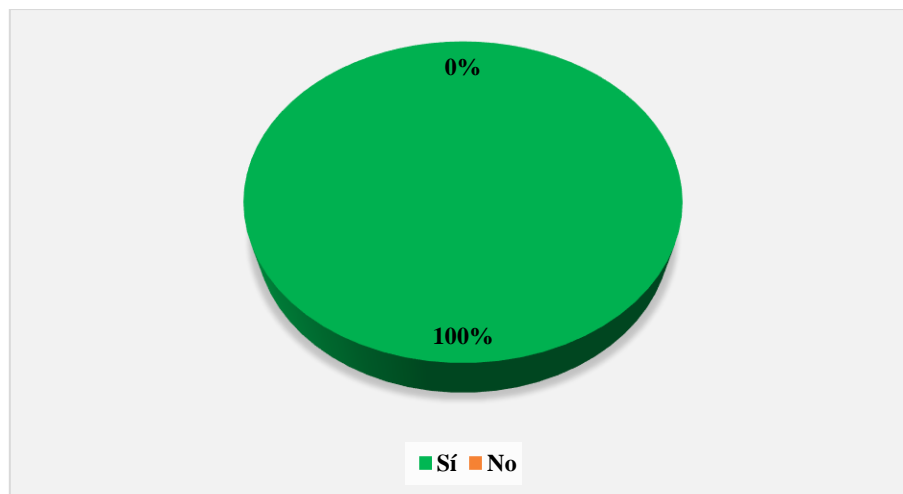


Gráfico 10-2. Conocimiento de funciones del Departamento de Talento Humano.

Fuente: Tabla 11

Elaborado por: Pereira Ávila, Briggith, 2021.

Análisis: De la encuesta aplicada a los funcionarios del Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos, el 100% del total de encuestados, afirman que si conocen las funciones que realiza el departamento, lo que ayuda al cumplimiento de los objetivos institucionales.

Interpretación: Los resultados de la encuesta permiten inferir, que los funcionarios al conocer el rol que cumple el Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos, apoyan en la realización de las diferentes tareas asignadas, ya que éste es un departamento muy importante y significativo dentro de la institución.

11. ¿Existe un plan anual de capacitación orientado al personal del Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos?

Tabla 12-2: Existencia del plan anual de capacitación.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Sí	4	100%
No	0	0%
Total	4	100%

Fuente: Departamento de Talento Humano

Elaborado por: Pereira Ávila, Briggith, 2021.

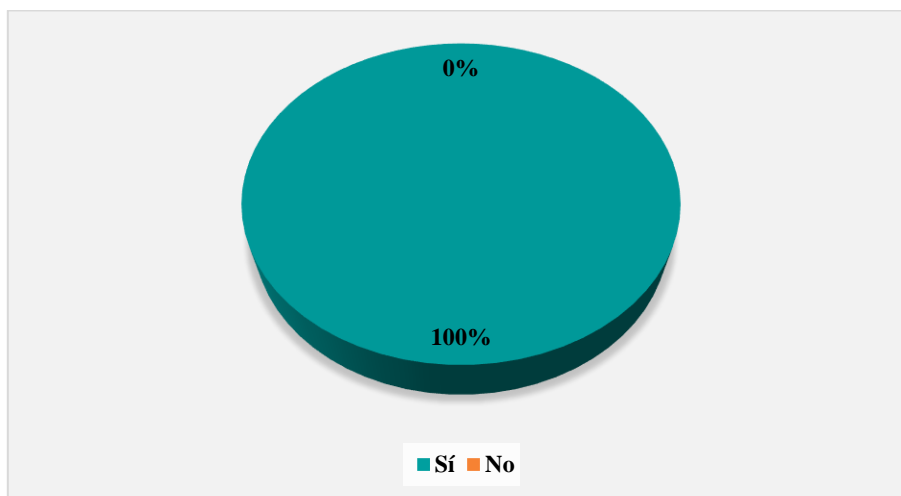


Gráfico 11-2. Existencia del plan anual de capacitación.

Fuente: Tabla 12

Elaborado por: Pereira Ávila, Briggith, 2021.

Análisis: De la encuesta aplicada a los funcionarios del Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos, el 100% del total de encuestados, afirman que, si existe un plan anual de capacitación orientado al personal del Departamento, permitiendo de esta manera una mayor formación profesional.

Interpretación: Los resultados de la encuesta dan a conocer, que las capacitaciones al personal son de gran importancia para el mejor desempeño y desarrollo de las actividades asignadas, ya que con estas capacitaciones el personal puede enriquecer su conocimiento en ciertos temas o a su vez aprender nuevas cosas en beneficio del departamento, la institución y la sociedad en su conjunto.

12. ¿Considera que el ambiente laboral es favorable para el desarrollo de las actividades diarias en el Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos?

Tabla 13-2: Existencia de un buen ambiente laboral.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Sí	4	100%
No	0	0%
Total	4	100%

Fuente: Departamento de Talento Humano

Elaborado por: Pereira Ávila, Briggith, 2021.

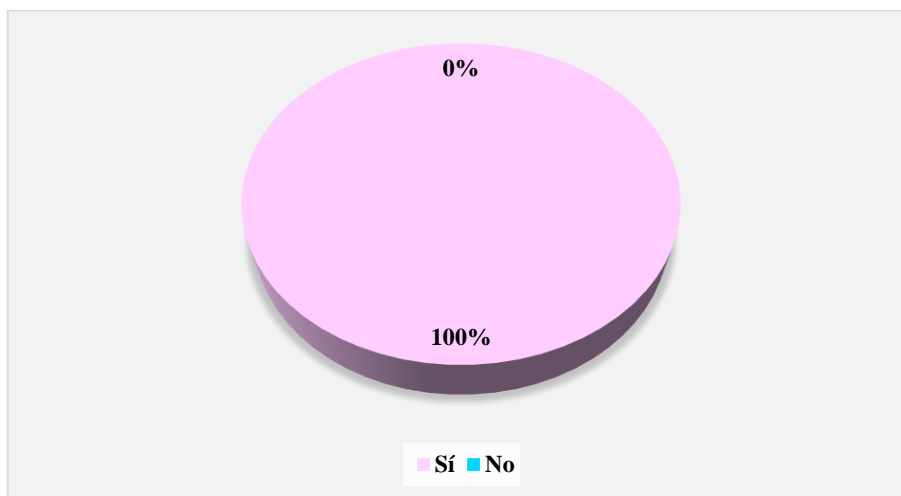


Gráfico 12-2. Existencia de un buen ambiente laboral.

Fuente: Tabla 13

Elaborado por: Pereira Ávila, Briggith, 2021.

Análisis: De la encuesta aplicada a los funcionarios del Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos, el 100% del total de encuestados, afirman que, si existe un ambiente laboral favorable para el desarrollo de las actividades diarias dentro del Departamento.

Interpretación: Los resultados de la encuesta permiten concluir, que al existir un buen ambiente laboral en el Departamento de Talento Humano, se genera una mayor confianza para la realización de las diferentes actividades y reduce el estrés que puede causar el trabajar en un ambiente poco acogedor y que no inspire confianza.

13. ¿El Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos realiza un seguimiento y evaluación de planes, programas y proyectos de la entidad?

Tabla 14-2: Seguimiento y evaluación de planes, programas y proyectos de la entidad.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Sí	3	75%
No	1	25%
Total	4	100%

Fuente: Departamento de Talento Humano

Elaborado por: Pereira Ávila, Briggith, 2021.

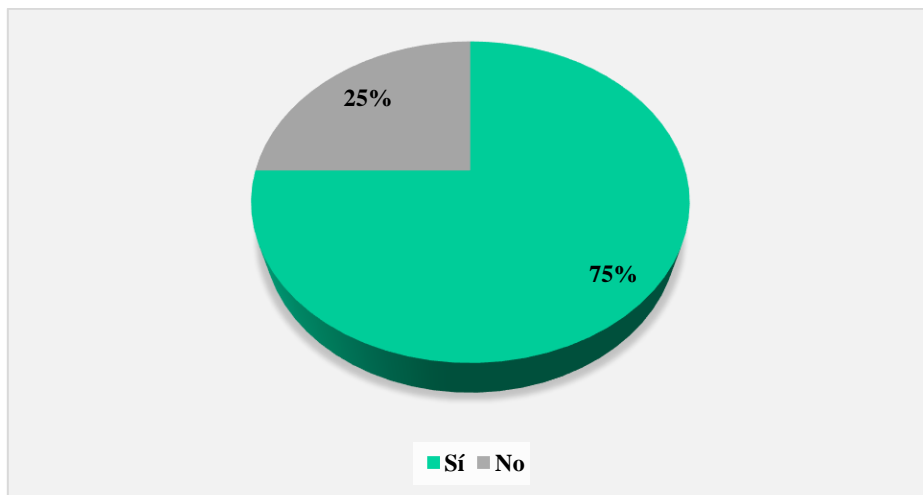


Gráfico 13-2. Seguimiento y evaluación de planes, programas y proyectos de la entidad.

Fuente: Tabla 14

Elaborado por: Pereira Ávila, Briggith, 2021.

Análisis: De la encuesta aplicada a los funcionarios del Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos, el 75% del total de encuestados afirmaron que, el Departamento si realiza

un seguimiento y evaluación de planes, programas y proyectos emprendidos por la entidad, mientras que el 25% restante, manifiesta que no se realiza este tipo de seguimientos a la institución.

Interpretación: Los resultados de la encuesta permiten colegir, que la falta de seguimiento a los planes, programas y proyectos de la entidad, pueden generar un desenfoque de los objetivos institucionales a cumplir por parte de los funcionarios debido a la falta de interés que presenten.

14. ¿Se realizan evaluaciones periódicas del desempeño al personal del Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos?

Tabla 15-2: Existencia de evaluaciones periódicas al desempeño del personal.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Sí	4	100%
No	0	0%
Total	4	100%

Fuente: Departamento de Talento Humano

Elaborado por: Pereira Ávila, Briggith, 2021.

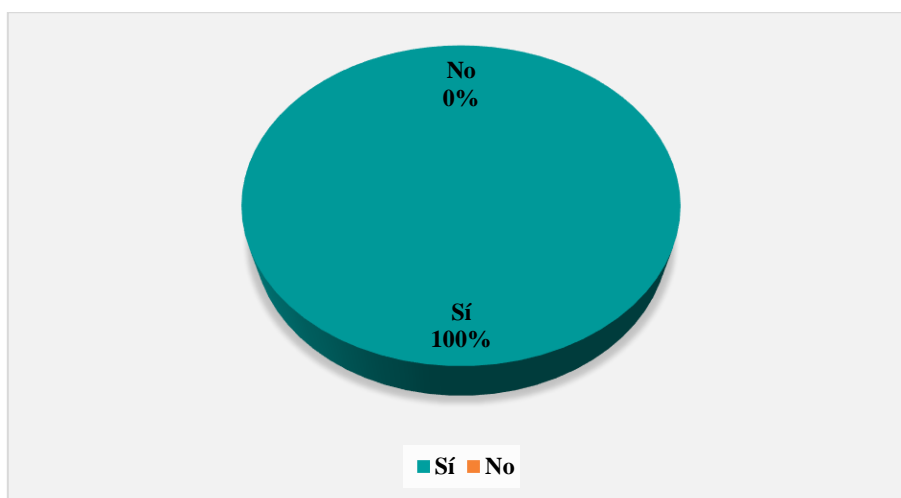


Gráfico 14-2. Existencia de evaluaciones periódicas al desempeño del personal.

Fuente: Tabla 15

Elaborado por: Pereira Ávila, Briggith, 2021.

Análisis: De la encuesta aplicada a los funcionarios del Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos, el 100% del total de encuestados, afirman que dentro del departamento si se realizan evaluaciones periódicas al desempeño del personal, generando beneficios a corto, mediano y largo plazo.

Interpretación: Los resultados de la encuesta permiten inferir, que las evaluaciones periódicas del desempeño son importantes en todas las instituciones, ya que con ella los altos mandos pueden tomar las mejores decisiones en beneficio de la institución.

15. ¿El Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos cuenta con indicadores de gestión que le permitan evaluar el grado de eficiencia, eficacia, ética y economía en el manejo de los recursos y desempeño del personal?

Tabla 16-2: Existencia de indicadores de gestión.

ALTERNATIVA	FRECUECIA	PORCENTAJE
Sí	4	100%
No	0	0%
Total	4	100%

Fuente: Departamento de Talento Humano

Elaborado por: Pereira Ávila, Briggith, 2021.

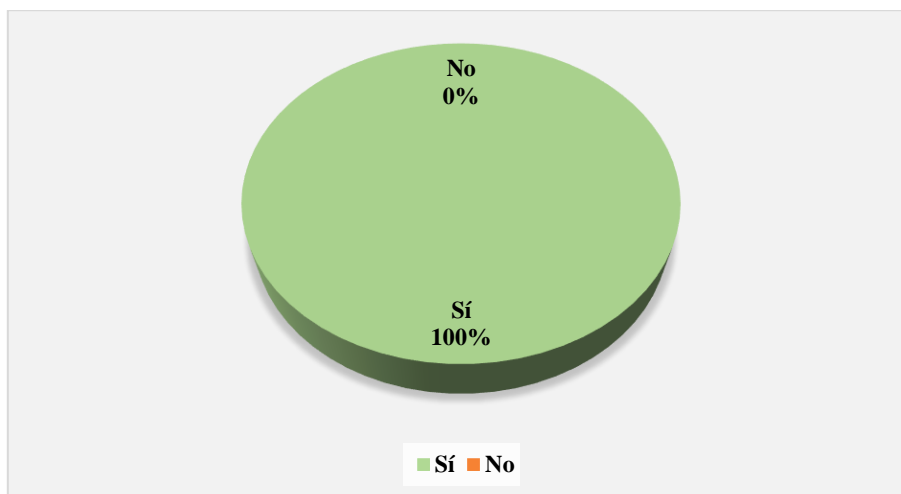


Gráfico 15-2. Existencia de indicadores de gestión.

Fuente: Tabla 16

Elaborado por: Pereira Ávila, Briggith, 2021.

Análisis: De la encuesta aplicada a los funcionarios del Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos, el 100% del total de encuestados, afirman que si existen indicadores de gestión que permiten medir el grado de eficiencia, eficacia, ética y economía en el manejo de los recursos y en el desempeño del personal.

Interpretación: Los resultados de la encuesta permiten concluir, que al aplicar los diferentes indicadores de gestión en el Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos, éstos ayudan a determinar los puntos débiles y fuertes, así como a mejorar la toma de decisiones y sobre todo ayudan a analizar si se están cumpliendo o no, los objetivos institucionales propuestos.

2.8 Comprobación de la idea a defender

En base a los resultados obtenidos de la encuesta, realizada la tabulación respectiva y tomando en cuenta los problemas iniciales del Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos, se puede determinar que no se ha realizado auditorías recientemente al departamento, lo que conlleva a una ausencia de control en las actividades que se desarrollan dentro de éste, específicamente en la pregunta 2. ¿Considera usted necesario realizar una Auditoría de Gestión al Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos? De los cuales el 100% de los encuestados respondieron positivamente, la pregunta 8. ¿El Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos cuenta con un código de ética? De los cuales todos los encuestados manifestaron que no cuentan con un código de ética; además, la ausencia de conocimiento con respecto a ciertos temas que son importantes permiten comprobar el enunciado de la idea a defender propuesta, es decir que la realización de una Auditoría de Gestión al Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos, período 2019, permite evaluar el grado de utilización y aplicación de los recursos teniendo en cuenta los parámetros de eficiencia, eficacia, ética, y economía en los procesos que se realizan, así como determinar el grado de cumplimiento de los objetivos organizacionales con el propósito de determinar falencias y de esta manera, proponer alternativas de mejora para la oportuna toma de decisiones.

CAPÍTULO III

3 MARCO DE RESULTADOS, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

3.1 Título

Auditoría de Gestión al Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos, período 2019.

3.2 CONTENIDO DE LA PROPUESTA

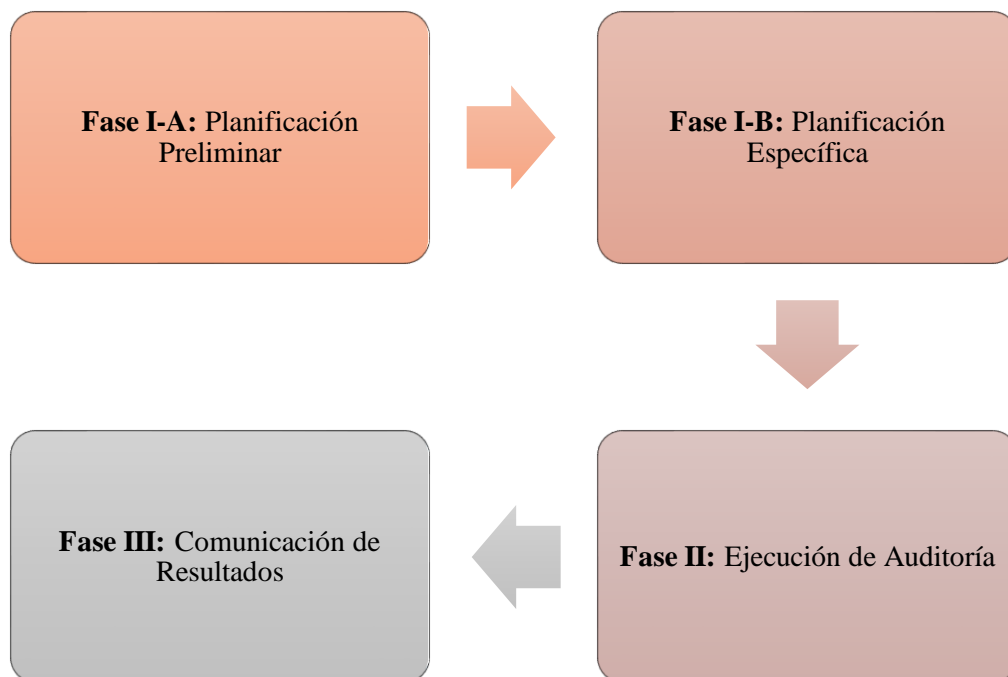


Gráfico 16-3. Contenido de la propuesta

Fuente: Anteproyecto

Elaborado por: Pereira Ávila, Briggith, 2021.

3.2.1 *Archivo permanente*


ARCHIVO PERMANENTE



ENTIDAD	GOBERNACIÓN DE SUCUMBÍOS.
DIRECCIÓN	AV. CIRCUNVALACIÓN Y AV. MONSEÑOR GONZALO LÓPEZ MARAÑÓN.
NATURALEZA	AUDITORÍA DE GESTIÓN.
PERÍODO	2019.


EQUIPO AUDITOR:

ASIGNACIÓN	NOMBRES	REFERENCIA
SUPERVISOR	Ing. Javier Lenin Gaibor	J.L.G.
AUDITOR	Briggith Pereira	B.P.

	GOBERNACIÓN DE SUCUMBÍOS ARCHIVO PERMANENTE PERÍODO: 2019	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: auto;"> AP 1/1 </div>
---	--	---

ARCHIVO PERMANENTE	REFERENCIA
Información General de la empresa	IGE
Misión	M
Visión	V
Valores	VA
Objetivos estratégicos	OE
Estructura Orgánica Funcional	OE
Ubicación Geográfica	UG
Base Legal	BL
Índice de Marcas	IM
Índice de Papeles de Trabajo	IPT

Elaborado por:	B.P.P.A	Fecha:	15/11/2021
Revisado por:	L.J.G	Fecha:	15/11/2021

 <p>BPPA AUDITORES INDEPENDIENTES</p>	<p>GOBERNACIÓN DE SUCUMBÍOS INFORMACIÓN GENERAL DE LA EMPRESA PERÍODO: 2019</p>	<p>IGE 1/7</p>
---	--	----------------------------------

INFORMACIÓN GENERAL DE LA EMPRESA

La Gobernación de Sucumbíos fue creada el 13 de febrero de 1989, misma fecha en la que se creó la Provincia de Sucumbíos, la cual empezó con los departamentos de secretaría, contabilidad, tesorería y el despacho de la gobernación.

El primer gobernador fue el doctor Galo Gonzáles Granda y desde allí hasta la actualidad han administrado la provincia 26 Gobernadores y en la actualidad se encuentra como Gobernador el Ing. Albaro Beltrán. Los departamentos de Talento Humano y Recaudación fueron creados el 25 de septiembre del 2022, mediante una resolución por parte del Subsecretario de Presupuesto.


La Gobernación de Sucumbíos está conformada por diferentes dependencias de las cuales cuentan con un secretario y un jefe inmediato que es de libre remoción, son nombrados por los Gobernadores de turno. Actualmente existen 72 funcionarios y servidores de la Gobernación y de las diferentes dependencias de acuerdo con el distributivo.

El rol de la Gobernación de Sucumbíos es direccionar y orientar la política del Gobierno Nacional en la provincia de Sucumbíos, además de 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.

La Gobernación de Sucumbíos cuenta con los siguientes planes estratégicos:

- **Previsión**

Se refiere al diagnóstico y cuantificación de las causas y consecuencias sociales, políticas, económicas, culturales e Institucionales que afectan e inciden en la seguridad ciudadana y convivencia, para proponer e intervenir con acciones específicas institucionales e intersectoriales.

	GOBERNACIÓN DE SUCUMBÍOS INFORMACIÓN GENERAL DE LA EMPRESA PERÍODO: 2019	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: auto;"> IGE 2/7 </div>
---	---	--

- **Prevención**

La Prevención es un tipo de política de control del delito que consiste en una intervención anticipada antes de la consumación del delito, tiene por objetivo evitar que éste ocurra, para de esta forma minimizar/eliminar factores de riesgo para contribuir a la seguridad ciudadana y convivencia social pacífica.

- **Respuesta**


Conjunto de acciones institucionales de intervención directa, para la reacción inmediata a las demandas de la ciudadanía, frente a una determinada problemática en materia de seguridad ciudadana y convivencia, lucha contra la impunidad (reacción, atención, protección y proceso investigativo) Estos ejes interactúan formando un ciclo de acción de mejora continua (P-H-V-A) para cada uno de los temas o problemáticas que se desarrollan en las diferentes líneas de gestión, con la participación de la ciudadanía, Ministerio del Interior y las otras entidades del Estado con el objetivo de alcanzar el Buen Vivir.

MISIÓN

Garantizar la seguridad ciudadana y convivencia social pacífica en el marco del respeto a los derechos fundamentales, la democracia y la participación ciudadana con una visión integral que sitúa al ser humano en su diversidad como sujeto central para alcanzar el Buen Vivir.


VISIÓN

Ser la institución rectora y coejecutora de la política integral de seguridad ciudadana y convivencia social pacífica en el marco del respeto a los derechos, libertades fundamentales y participación ciudadana promoviendo la convivencia y apropiación pacífica de espacios públicos para reducir el delito y erradicar la violencia, garantizando la construcción de una sociedad democrática.

 <p>BPPA AUDITORES INDEPENDIENTES</p>	<p>GOBERNACIÓN DE SUCUMBÍOS INFORMACIÓN GENERAL DE LA EMPRESA PERÍODO: 2019</p>	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: auto;"> <p>IGE 3/7</p> </div>
---	--	--

VALORES


- **Honestidad:** Demostrar una conducta recta, honrada que lleva a observar normas y compromisos, así como actuar con la verdad, lo que denota sinceridad y correspondencia entre lo que hace, lo que piensa, lo que dice o que ha dicho. Exige actuar teniendo en cuenta siempre que los fines públicos excluyen cualquier comportamiento que atente directamente contra el interés colectivo.
- **Transparencia:** Demostrar continuamente los resultados de nuestra gestión pública sin omitir detalle alguno.
- **Justicia:** Reconocer los derechos que le asisten a cada persona, dando a cada uno lo que es suyo. Rectitud en el actuar ante los demás según sus méritos y dignidad personal. La justicia en tanto.
- valor institucional pretende la equidad y el dar a cada uno según sus méritos aquello que pretenda.
- **Respeto:** Reconocer, aceptar y valorar las cualidades del prójimo y sus derechos. Implica reconocer en sí y en los demás la condición humana y sus obligaciones.
- **Servicio:** Brindar la información y atención oportuna de forma amable, eficaz y eficiente a las personas que necesitan de nuestra ayuda y colaboración.
- **Compromiso:** Actuar con disposición y atención oportuna de forma amable, eficaz y eficiente a las personas que necesitan de nuestra ayuda y colaboración.

	GOBERNACIÓN DE SUCUMBÍOS INFORMACIÓN GENERAL DE LA EMPRESA PERÍODO: 2019	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;"> IGE 4/7 </div>
---	---	--

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

La nueva visión de seguridad ciudadana y convivencia posesiona al ser humano como el centro de las políticas, programas y proyectos para garantizar el derecho de las personas a ser y sentirse protegidos de la violencia y cometimiento de infracciones (delito y contravenciones).

- Incrementar los mecanismos de prevención y protección oportuna al ciudadano ante los riesgos, amenazas y efectos de la inseguridad ciudadana.
- Incrementar las estrategias de permitan anticipar, identificar y neutralizar riesgos y amenazas, actuales o futuras, que afectan la seguridad ciudadana.
- Reducir todos los tipos de conflictividad social que afectan la convivencia pacífica e impacten negativamente sobre la cohesión social.
- Incrementar y fortalecer las capacidades del Estado, en términos de gobernanza, transparencia y calidad de servicio, para hacer frente a los riesgos y amenazas que afectan la seguridad ciudadana.
- Incrementar la eficiencia institucional del Ministerio del Interior.
- Incrementar el desarrollo del talento humano del Ministerio de Interior.
- Incrementar el uso eficiente del presupuesto en el Ministerio del Interior.

 <p>BPPA AUDITORES INDEPENDIENTES</p>	<p>GOBERNACIÓN DE SUCUMBÍOS</p> <p>INFORMACIÓN GENERAL DE LA EMPRESA</p> <p>PERÍODO: 2019</p>	<p>IGE 5/7</p>
---	--	----------------------------------

ESTRUCTURA ORGÁNICA FUNCIONAL DE LA GOBERNACIÓN DE SUCUMBÍOS

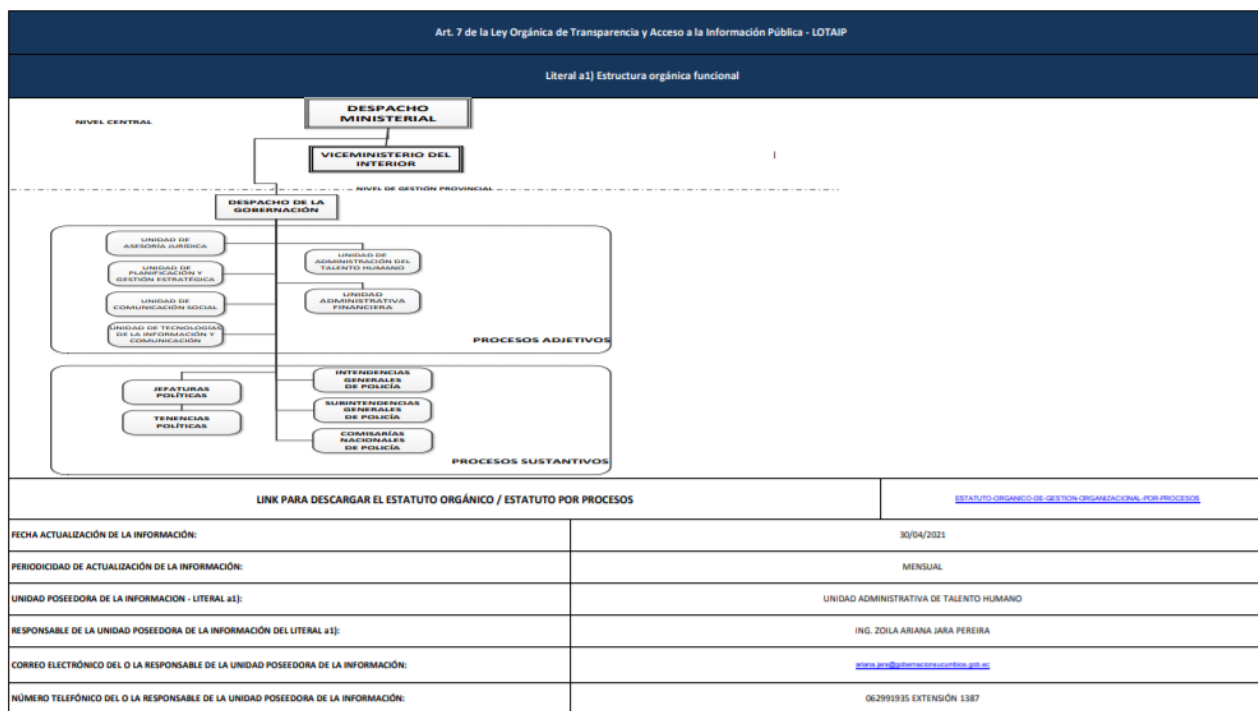



Gráfico 17-3. Estructura Orgánica Funcional.

Fuente: Gobernación de Sucumbíos

Elaborado por: Pereira Ávila, Briggith, 2021.

	GOBERNACIÓN DE SUCUMBÍOS INFORMACIÓN GENERAL DE LA EMPRESA PERÍODO: 2019	IGE 6/7
---	---	--------------------------

UBICACIÓN GEOGRÁFICA

La Gobernación de Sucumbíos se encuentra ubicada en:

Provincia	Sucumbíos
Cantón	Lago Agrio
Dirección	Av. Circunvalación y Av. Monseñor Gonzalo López Marañón
Teléfono	06-2991-933
Página Web	http://gubernacionsucumbios.gob.ec/

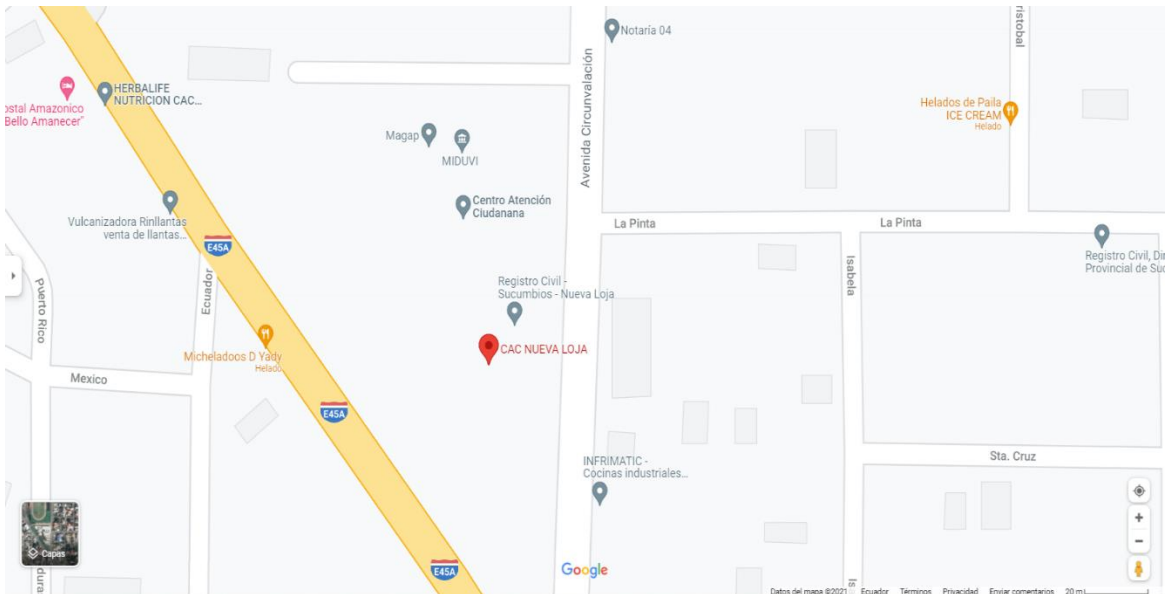



Gráfico 18-3. Ubicación Gobernación de Sucumbíos.

Fuente: Google Maps.

Elaborado por: Pereira Ávila, Briggith, 2021.


 <p>BPPA AUDITORES INDEPENDIENTES</p>	<p>GOBERNACIÓN DE SUCUMBÍOS INFORMACIÓN GENERAL DE LA EMPRESA PERÍODO: 2019</p>	<p>IGE 7/7</p>
---	--	----------------------------------

BASE LEGAL

La base que rige a la Gobernación de Sucumbíos es:


- Constitución de la República del Ecuador.
- Ley de creación de la provincia de Sucumbíos.
- Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP).
- Reglamento a la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP).
- Estatuto de Régimen Jurídico de la Administración de la Función Ejecutiva.
- Estatuto Sustitutivo al Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos.

Elaborado por:	B.P.P.A	Fecha:	16/11/2021
Revisado por:	L.J.G	Fecha:	16/11/2021

	GOBERNACIÓN DE SUCUMBÍOS ÍNDICE DE MARCAS PERÍODO: 2019	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: auto;"> IM 1/1 </div>
---	--	---

SIGNIFICADO	MARCA
Verificado	✓
Hallazgo	H
Sumatoria	Σ
Debilidad	D
Igualdad	=
Archivo	△
Inicio/Fin	▭
Proceso	▭
Decisión	◇
Documento	▭
Conectores	→

Elaborado por:	B.P.P.A	Fecha:	16/11/2021
Revisado por:	L.J.G	Fecha:	16/11/2021

 <p>BPPA AUDITORES INDEPENDIENTES</p>	<p>GOBERNACIÓN DE SUCUMBÍOS ÍNDICE PAPELES DE TRABAJO PERÍODO: 2019</p>	<p>IPT 1/1</p>
---	--	----------------------------------

CONTENIDO	REFERENCIA PAPEL DE TRABAJO
Orden de Trabajo	OT
Oficio de Inicio de Auditoría	OIA
Solicitud de Información	SI
Visita Preliminar	VP
Memorándum de Planificación	MP
Índice de Papeles de Trabajo	IPT
Índice de Marcas	IM
Programa de Auditoría	PA
Matriz FODA	MF
Matriz de Correlación de Fortalezas y Oportunidades	MC/FO
Matriz de Correlación de Debilidades y Amenazas	MC/DA
Matriz de Prioridades	MP
Cuestionario de Control Interno	CCI
Flujogramas	FJ
Indicadores de Gestión	IG
Hojas Resumen de Hallazgos	HH
Borrador del Informe	BI
Informe Final	IF

Elaborado por:	B.P.P.A	Fecha:	16/11/2021
Revisado por:	L.J.G	Fecha:	16/11/2021

3.2.2 *Archivo corriente*


ARCHIVO CORRIENTE



ENTIDAD	GOBERNACIÓN DE SUCUMBÍOS.
DIRECCIÓN	AV. CIRCUNVALACIÓN Y AV. MONSEÑOR GONZALO LÓPEZ MARAÑÓN.
NATURALEZA	AUDITORÍA DE GESTIÓN.
PERÍODO	2019.

EQUIPO AUDITOR:

ASIGNACIÓN	NOMBRES	REFERENCIA
SUPERVISOR	Ing. Javier Lenin Gaibor	J.L.G.
AUDITOR	Briggith Pereira	B.P.

 <p>BPPA AUDITORES INDEPENDIENTES</p>	GOBERNACIÓN DE SUCUMBÍOS PROGRAMA DE AUDITORÍA PERÍODO: 2019	PA 1/1
---	---	-------------------------

FASE I – A: PLANIFICACIÓN PRELIMINAR

OBJETIVO GENERAL


Obtener información suficiente y relevante mediante la petición de documentación importante para tener una base sólida y que la ejecución de la auditoría de gestión sea un aporte valioso para la institución.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Conocer más a fondo las actividades que se desarrollan en el departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos, a través de una visita preliminar y entrevista con la jefa del departamento con la finalidad de obtener más información.
- Elaborar el contrato de trabajo y memorándum de planificación a través de la identificación de características particulares que ayude al desarrollo de la auditoría de gestión.

N°.	Contenido	Ref. papeles de trabajo	Elaborado por	Observaciones
1	Elabore la propuesta de auditoría.	PA	B.P.P.A	
2	Elabore el contrato de auditoría.	CA	B.P.P.A	
3	Elabore la orden de trabajo.	OT	B.P.P.A	
4	Solicite el requerimiento de información.	RI	B.P.P.A	
5	Elabore la narrativa de visita preliminar.	NVP	B.P.P.A	
6	Elabore el memorándum de planificación.	MP	B.P.P.A	
7	Notifique el inicio de auditoría.	NIA	B.P.P.A	
8	Realice la entrevista a la jefa del Departamento de Talento Humano.	EJTH	B.P.P.A	

Elaborado por:	B.P.P.A	Fecha:	17/11/2021
Revisado por:	L.J.G	Fecha:	17/11/2021

 <p>BPPA AUDITORES INDEPENDIENTES</p>	<p>GOBERNACIÓN DE SUCUMBÍOS PROPUESTA DE AUDITORÍA PERÍODO: 2019</p>	<p>PA 1/1</p>
---	---	---------------------------------

Lago Agrio, 19 de noviembre de 2021

Ing.

Ariana Jara

JEFA DEL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO DE LA GOBERNACIÓN DE SUCUMBÍOS

Presente.

De mi consideración. -

Reciba un cordial saludo de quienes conformamos la firma auditora BPPA Auditores Independientes, a su vez deseándole muchos éxitos en sus labores diarias. El motivo de la presente es para presentarle la propuesta de Auditoría de Gestión al Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos, período 2019, la misma que tiene como finalidad verificar la eficiencia y eficacia de los procesos que se realizan en el departamento.


Para el desarrollo de la presente auditoría se aplicarán las Normas Internacionales de Auditoría (NIA's), las Normas de Auditoría Generalmente Aceptadas (NAGA's); para el control interno se utilizará un cuestionario en base al método COSO III; entrevistas al jefe del departamento, además de toda la normativa y leyes que regulan a la Institución, y de esta manera poder emitir las respectivas conclusiones y recomendaciones mediante un informe final para el mejoramiento del departamento y evitar posibles complicaciones en el futuro. El personal responsable en la presente auditoría es: Ing. Javier Lenín Gaibor, como Supervisor; Ing. Carlos Buenaño, como jefe de Equipo y Srta. Briggith Paola Pereira Ávila, en calidad de Auditor Senior.

Atentamente

Ing. Javier Lenín Gaibor

SUPERVISOR

Elaborado por:	B.P.P.A	Fecha:	19/11/2021
Revisado por:	L.J.G	Fecha:	19/11/2021

 <p>BPPA AUDITORES INDEPENDIENTES</p>	<p>GOBERNACIÓN DE SUCUMBÍOS CONTRATO DE AUDITORÍA PERÍODO: 2019</p>	<p>CA 1/3</p>
---	--	---------------------------------

CONTRATO DE TRABAJO

En la ciudad de Lago Agrio, a los 22 días del mes de noviembre del 2021, comparecen, por una parte, la Ing. Ariana Jara, en su calidad de jefa del Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos, a quien a partir de este momento, se le denominará “EL CLIENTE”; y, por otra parte, el ing. Javier Lenín Gaibor, como supervisor, a quien en adelante se le denominará “LA FIRMA AUDITORA” , quienes de manera libre y voluntaria resuelven convenir el actual contrato de prestación de servicios profesionales de auditoría, de conformidad a las siguientes cláusulas:

PRIMERA. - ANTECEDENTES.


La Gobernación de Sucumbíos ha solicitado los servicios de una Auditoría de Gestión al Departamento de Talento Humano, correspondiente al período 2019. Dicha auditoría tiene como propósito determinar el uso y aplicación de los recursos institucionales bajo parámetros de eficiencia, eficacia, ética y economía, así como establecer el nivel de cumplimiento de los objetivos institucionales, tendiente a la emisión de un informe final de auditoría dirigido al jefe del departamento, donde se detallarán los principales hallazgos y sus respectivas conclusiones y recomendaciones sobre las potenciales eventualidades detectadas durante el transcurso de ésta.

SEGUNDA. - OBJETO DEL CONTRATO.

El presente contrato tiene por objeto la ejecución de una Auditoría de Gestión a la Gobernación de Sucumbíos, período 2019, mediante la aplicación de normas y procedimientos de auditoría, con el propósito de determinar el uso y aplicación de los recursos ligados a parámetros de eficiencia, eficacia, ética y economía, así como establecer el nivel de cumplimiento de los objetivos institucionales.

TERCERA. - METODOLOGÍA DEL TRABAJO.

El examen de Auditoría de Gestión se realizará tomando en cuenta las Normas de Auditoría Generalmente Aceptadas (NAGA’s), las Normas Internacionales de Auditoría (NIA’s), el cuestionario de control interno en base al método COSO III e indicadores de gestión, como

 <p>BPPA AUDITORES INDEPENDIENTES</p>	<p>GOBERNACIÓN DE SUCUMBÍOS CONTRATO DE AUDITORÍA PERÍODO: 2019</p>	<p>CA 2/3</p>
---	--	---------------------------------

herramientas selectivas y propicias para la auditoría, sumado a esto el criterio de “LA FIRMA AUDITORA” responsable del trabajo a ejecutar.

CUARTA. - OBLIGACIONES DEL EQUIPO AUDITOR

Las obligaciones que la “FIRMA AUDITORA” debe cumplir son las siguientes:


- Aplicar la Auditoria de Gestión al Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos, período 2019.
- Elaborar el informe final de auditoría, el cual debe contener los hallazgos más importantes encontrados en el trabajo de auditoría, sustentados en los diferentes papeles de trabajo, además de las conclusiones y recomendaciones para la respectiva toma de decisiones institucionales.

QUINTA. - OBLIGACIONES DE LA INSTITUCIÓN A AUDITAR

La Gobernación de Sucumbíos, en calidad de ente auditado, deberá poner a la completa disposición de la “FIRMA AUDITORA”, toda la información, documentos, y registros que se solicite antes, durante y después del proceso de auditoría, por lo que se compromete a brindar todas las facilidades para facilitar la realización del trabajo de auditoría en el plazo establecido.

SEXTA. - HONORARIOS

La presente Auditoría de Gestión al Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos, al ser un trabajo previo a la obtención del título de tercer nivel en Licenciatura en Contabilidad y Auditoría, no tendrá costo alguno para la institución, así como ninguna relación laboral que vincule a los integrantes del equipo auditor con la Gobernación de Sucumbíos.

 <p>BPPA AUDITORES INDEPENDIENTES</p>	<p>GOBERNACIÓN DE SUCUMBÍOS CONTRATO DE AUDITORÍA PERÍODO: 2019</p>	<p>CA 3/3</p>
---	--	---------------------------------

SÉPTIMA. - PLAZO

El plazo para la ejecución del presente examen de auditoría de Gestión al Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos, período 2019, será de 30 días laborables a partir de la firma del presente contrato de prestación de servicios profesionales, el mismo que tendrá una prórroga máxima de 10 días laborables, por sucesos que puedan presentarse de manera imprevista en el desarrollo del trabajo de auditoría.

OCTAVO. - DOMICILIO, JURISDICCIÓN Y COMPETENCIA


Para efectos del presente contrato, las partes acuerdan establecer como domicilio contractual la ciudad de Lago Agrio. Para constancia, aprobación y ratificación, las partes acuerdan firmar por triplicado en una original y dos copias de igual valor y tenor, comprometiéndose a reconocer las firmas y rúbricas ante un Notario Público. Dado y firmado en la ciudad de Lago Agrio a los 22 días del mes de noviembre del 2021.

Atentamente,

Ing. Javier Lenín Gaibor
Supervisor de la Firma Auditora
“BPPA AUDITORES INDEPENDIENTES”

Ing. Ariana Jara
Jefa del Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos

Elaborado por:	B.P.P.A	Fecha:	22/11/2021
Revisado por:	L.J.G	Fecha:	22/11/2021

 <p>BPPA AUDITORES INDEPENDIENTES</p>	<p>GOBERNACIÓN DE SUCUMBÍOS</p> <p>ORDEN DE TRABAJO</p> <p>PERÍODO: 2019</p>	<p>OT 1/1</p>
---	---	---------------------------------

Lago Agrio, 23 de noviembre de 2021

Srta.

Briggith Pereira Ávila

AUDITORA DE BPPA AUDITORES INDEPENDIENTES

Presente. -

De acuerdo con el contrato firmado entre BPPA Auditores Independientes y la Gobernación de Sucumbíos, delego a usted en calidad de auditor senior, realice la Auditoría de Gestión al Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos, período 2019, con el objetivo de evaluar la utilización y aplicación de los recursos institucionales teniendo en cuenta los parámetros de eficiencia, eficacia, ética y economía, así como determinar el grado de cumplimiento de los objetivos departamentales.

La realización de la Auditoría de Gestión deberá cumplir con los siguientes objetivos:


- Determinar el nivel de uso y aplicación de los recursos institucionales bajo parámetros de eficiencia, eficacia, ética y economía de los procesos realizados en el Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos y determinar el grado de cumplimiento de los objetivos departamentales.
- Evaluar el sistema del control interno vigente mediante la aplicación del método COSO III.
- Aplicar las diferentes técnicas de auditoría para la recopilación de información consistente, pertinente, relevante y suficiente que ayuden al desarrollo del proceso de la auditoría.

Atentamente,

Ing. Javier Lenín Gaibor

SUPERVISOR DE BPPA AUDITORES INDEPENDIENTES

Elaborado por:	B.P.P.A	Fecha:	23/11/2021
Revisado por:	L.J.G	Fecha:	23/11/2021

	GOBERNACIÓN DE SUCUMBÍOS REQUERIMIENTO DE INFORMACIÓN PERÍODO: 2019	RI 1/1
---	--	-------------------------

Lago Agrio, 24 de noviembre de 2021

Ing.

Ariana Jara

Jefa del Departamento de Talento Humano

De mi consideración. -

Con un cordial y atento saludo, solicito de la manera más comedida se facilite la información descrita a continuación, con el propósito de iniciar la ejecución de la Auditoria de Gestión al Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos correspondiente al período 2019.

Por las razones antes mencionadas solicito se digne remitir la información detallada a continuación:


- ✓ Información General de la institución.
- ✓ Planes estratégicos
- ✓ Misión, Visión, Valores
- ✓ Objetivos estratégicos
- ✓ Estructura orgánica funcional
- ✓ Base legal
- ✓ Ruc

Por la atención dispensada al presente, anticipo mis agradecimientos.

Srta. Briggith Pereira

Auditor Senior

Elaborado por:	B.P.P.A	Fecha:	24/11/2021
Revisado por:	L.J.G	Fecha:	24/11/2021

	GOBERNACIÓN DE SUCUMBÍOS NARRATVA DE VISITA PRELIMINAR PERÍODO: 2019	NVP 1/2
---	---	--------------------------


NARRATIVA DE VISITA PRELIMINAR

El 29 de noviembre del 2021, siendo las 14:00 se visitó las instalaciones de la Gobernación de Sucumbíos, ubicada en la Av. Circunvalación y Av. Monseñor Gonzalo López Maraño, edificio del Centro de Atención Ciudadana (CAC), tercer piso, de la ciudad de Lago Agrio.

En esta visita se pudo evidenciar que la entrada de los funcionarios al Departamento de Talento Humano es a las 08:00 y laboran hasta las 12:30, luego cuentan con un horario establecido para el almuerzo de 12:30 a 13:30, después de lo cual, regresan a las instalaciones a laborar hasta las 17:00; cabe manifestar que los horarios de almuerzo son alternados, para que el departamento no quede sin personal y pueda un funcionario atender a la ciudadanía, además estos horarios son controlados mediante un reloj biométrico para mayor precisión en el horario, pero por el tema del COVID-19 el señor Gobernador ordenó a su personal que registre la asistencia individualmente en hojas de control. Por el tema de la pandemia se utilizan diferentes mecanismos para el control del virus como lo son el uso de mascarillas, alcohol en gel o líquido y se realizan periódicamente pruebas de COVID para mayor control. Los funcionarios asisten a las instalaciones todos los días en los horarios establecidos, si uno de ellos se enferma es enviado con reposo a su hogar y no realizan teletrabajo.

Los funcionarios cuentan con un espacio amplio de trabajo lo que permite el normal desarrollo de las actividades; además es importante mencionar que cuentan con un ambiente laboral favorable y amigable entre los funcionarios, lo que conlleva a un mejor compañerismo de trabajo. En el tema de los uniformes, la institución no los facilita y solo ciertos funcionarios se pusieron de acuerdo para voluntariamente mandarse a confeccionar.

Los archivos activos que maneja el Departamento de Talento Humano se encuentran ahí mismo y adicionalmente, cuentan con una bodega externa en la cual se encuentran los archivos pasivos; la persona encargada del archivo del Departamento de Talento Humano es la Lic. Carmita Quinatoa y así cada departamento tiene un funcionario a cargo del archivo.

	GOBERNACIÓN DE SUCUMBÍOS NARRATIVA DE VISITA PRELIMINAR PERÍODO: 2019	NVP 2/2
---	--	--------------------------


Así mismo para el tema de los archivos e información importante se utilizan matrices; la regla técnica de archivo que norma a todas las instituciones en la que el estado tiene participación, recién se está empezando a aplicar.

En el tema de las capacitaciones, éstas se realizan de acuerdo con el plan anual de capacitaciones que tiene la Gobernación de Sucumbíos, así mismo se toman en cuenta las capacitaciones de la Contraloría General del Estado que son impartidas de forma virtual.

Los enunciados de misión y visión solo se encuentran en la entrada de la Gobernación y no es notoria para todos los funcionarios, peor para los clientes externos; así mismo, el Departamento de Talento Humano cuenta con sus propios objetivos, que son esenciales para el desarrollo de las actividades departamentales.

La visita concluyó a las 15:00, luego de haber recorrido las instalaciones junto a la jefa del Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos.

Elaborado por:	B.P.P.A	Fecha:	29/11/2021
Revisado por:	L.J.G	Fecha:	29/11/2021

 <p>BPPA AUDITORES INDEPENDIENTES</p>	<p>GOBERNACIÓN DE SUCUMBÍOS MEMORÁNDUM DE PLANIFICACIÓN PERÍODO: 2019</p>	<p>MP 1/3</p>
---	--	---------------------------------

MEMORÁNDUM DE PLANIFICACIÓN

1. ANTECEDENTES

En la Gobernación de Sucumbíos, ubicada en la Ciudad de Lago Agrio, no se han realizado con anterioridad Auditorías de Gestión al Departamento de Talento Humano, es por ello por lo que se considera necesario realizar una Auditoría de Gestión del período 2019, de conformidad a la orden de trabajo emitida por el supervisor del equipo auditor Ing. Javier Lenín Gaibor, con fecha 23 de noviembre de 2021.

2. MOTIVO DE LA AUDITORÍA

La realización de la Auditoría de Gestión al Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos, período 2019, tiene como finalidad determinar la utilización y aplicación de los recursos institucionales teniendo en cuenta los parámetros de eficiencia, eficacia, ética y economía, así como determinar el grado de cumplimiento de los objetivos departamentales.

3. ALCANCE DE AUDITORÍA

La Auditoría de Gestión al Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos, se ejecutará al período económico 2019.

4. OBJETIVO DE LA AUDITORÍA

Determinar el uso y aplicación de los recursos institucionales bajo parámetros de eficiencia, eficacia, ética y economía, así como determinar el grado de cumplimiento de los objetivos departamentales dentro del Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos.

5. RECURSOS A UTILIZARSE

Los recursos que se van a utilizar en la Auditoría de Gestión al Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos, período 2019, son:


	GOBERNACIÓN DE SUCUMBÍOS MEMORÁNDUM DE PLANIFICACIÓN PERÍODO: 2019	MP 2/3
---	---	-------------------------

Tabla 17-3: Recursos a utilizarse.

DESCRIPCIÓN	VALOR	CANTIDAD	TOTAL
Resma de papel Bond	\$ 3.00	2	\$ 6.00
Lápiz	\$ 0.50	1	\$ 0.50
Borrador	\$ 0.15	1	\$ 0.15
Grapadora	\$ 1.25	1	\$ 1.25
Perforadora	\$ 1.75	1	\$ 1.75
Archivador	\$ 2.75	2	\$ 5.50
Tinta para impresora	\$ 10.00	2	\$ 20.00
Impresora	-	1	-
Computadora	-	1	-

Fuente: Elaboración propia.

Elaborado por: Pereira Ávila, Briggith, 2021.

6. EQUIPO DE TRABAJO


Para la realización de la presente Auditoría de Gestión al Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos, período 2019, se cuenta con el presente equipo de trabajo:

Tabla 18-3: Equipo de trabajo

NOMBRES	CARGO
Ing. Carlos Buenaño	Jefe de Equipo
Ing. Javier Lenín Gaibor	Supervisor
Srta. Briggith Pereira	Auditor Senior
Ing. Ariana Jara	Jefa del Departamento de Talento Humano

Fuente: Elaboración propia.

Elaborado por: Pereira Ávila, Briggith, 2021.

	GOBERNACIÓN DE SUCUMBÍOS MEMORÁNDUM DE PLANIFICACIÓN PERÍODO: 2019	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: auto;"> MP 3/3 </div>
---	---	---

7. TIEMPO

El tiempo establecido para el desarrollo y ejecución de la Auditoría de Gestión al Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos es de 30 días laborables y tendrá una prórroga máxima de 10 días laborables por hecho que puedan presentarse de manera imprevista durante el desarrollo del trabajo de auditoría.

8. METODOLOGÍA


La metodología a utilizar en la Auditoría de Gestión al Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos, período 2019, será la siguiente:

- Observación directa.
- Cuestionarios de control interno en base al método COSO III.
- Entrevistas.
- Encuestas.
- Indicadores de gestión.

Srta. Briggith Pereira

Auditor Senior

Elaborado por:	B.P.P.A	Fecha:	29/11/2021
Revisado por:	L.J.G	Fecha:	29/11/2021

 <p>BPPA AUDITORES INDEPENDIENTES</p>	<p>GOBERNACIÓN DE SUCUMBÍOS NOTIFICACIÓN DE INICIO DE AUDITORÍA PERÍODO: 2019</p>	<p>NIA 1/1</p>
---	--	----------------------------------

NOTIFICACIÓN INICIO DE AUDITORÍA

Lago Agrio, 30 de noviembre de 2021

Ing.

Ariana Jara

Jefa del Departamento de Talento Humano

De mi consideración. -

Mediante la presente, tengo a bien comunicarle el inicio de la Auditoría de Gestión al Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos, período 2019, la misma que se realizará en base a las Normas de Auditoría Generalmente Aceptadas (NAGA's), Normas Internacionales de Auditoría (NIA's), Cuestionarios de Control Interno en base al método COSO III e indicadores de gestión.

Para el presente trabajo se solicita absoluta confidencialidad con la información que se maneja en el proceso, así como también permitir que los funcionarios brinden todas las facilidades de información y colaboración al equipo auditor.


Por la atención dispensada, anticipo mis sinceros agradecimientos.

Atentamente,

Srta. Briggith Pereira

Auditor Senior

Elaborado por:	B.P.P.A	Fecha:	30/11/2021
Revisado por:	L.J.G	Fecha:	30/11/2021

 <p>BPPA AUDITORES INDEPENDIENTES</p>	<p>GOBERNACIÓN DE SUCUMBÍOS ENTREVISTA JEFA DE TALENTO HUMANO PERÍODO: 2019</p>	<p>EJTH 1/4</p>
---	--	-----------------------------------

**ENTREVISTA DIRIGIDA AL JEFE DEL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO
DE LA GOBERNACION DE SUCUMBÍOS**

Objetivo: La presente entrevista tiene como objetivo obtener información pertinente, relevante, oportuna y suficiente que permita la identificación de falencias dentro del Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos y de esta manera emitir posibles conclusiones y recomendaciones.

Nombre del entrevistado: Ing. Ariana Jara Pereira.

Cargo: Jefa del Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos.

Día y hora:

1. ¿Conoce cuáles son las principales funciones del Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos?


Sí, las funciones del Departamento de Talento Humano son reclutamiento y selección del personal, procesos de vacaciones del personal, procesos de evaluación del desempeño del personal, entre otros.

2. ¿Conoce usted si se han realizado anteriormente Auditorías de Gestión en el Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos?

Si se han realizado auditorías en el Departamento de Talento Humano específicamente de control interno por parte del Ministerio de trabajo ya que es el ente rector, y fue hace 3 meses. **D1**

3. ¿Considera usted necesario realizar una Auditoría de Gestión al Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos?

Si, considero que es importante ya que existen pendientes de los cuales las autoridades no permiten que Talento Humano las desarrolle como corresponde y como lo establece las normativas y las leyes.

 <p>BPPA AUDITORES INDEPENDIENTES</p>	<p>GOBERNACIÓN DE SUCUMBÍOS ENTREVISTA JEFA DE TALENTO HUMANO PERÍODO: 2019</p>	<p>EJTH 2/4</p>
---	--	-----------------------------------

4. ¿La Gobernación de Sucumbíos cuenta con enunciados de misión, visión, valores y filosofía institucional?

Si se cuenta en la Gobernación con este tipo de enunciados, y son emitidos directamente del Ministerio de Gobierno.

5. ¿El Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos cuenta con un manual de funciones que segregue y delimite las principales funciones del personal?

Si se cuenta con un manual de funciones el cual es delegado por el Ministerio de Gobierno que es planta central y es autorizado por el Ministerio de Trabajo.

6. ¿El Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos cuenta con un manual de procedimientos que orienten las principales actividades a desarrollarse?

Si contamos con este manual que orienta las actividades del personal de la Gobernación.

7. ¿El Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos cuenta con un Código de Ética?


No, como Gobernación no se cuenta con este Código de ética. **D2**

8. ¿Conoce usted si existe un plan anual de capacitación orientado al personal del Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos?

Si, existe un plan de capacitación anual y lo realiza el Departamento de Talento Humano. Actualmente por el tema de la pandemia se ha establecido a través de la Contraloría y las capacitaciones son virtuales.

9. ¿Conoce usted si existe un reglamento interno que norme el proceso de reclutamiento y selección de personal para el caso de nuevas contrataciones dentro del Departamento de Talento Humano?

Si, se cuenta con un reglamento interno del Ministerio de Gobierno y rige a las Gobernaciones, además el reglamento de la LOSEP.

 <p>BPPA AUDITORES INDEPENDIENTES</p>	<p>GOBERNACIÓN DE SUCUMBÍOS ENTREVISTA JEFA DE TALENTO HUMANO PERÍODO: 2019</p>	<p>EJTH 3/4</p>
---	--	-----------------------------------

10. ¿El Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos cuenta con un archivo ordenado y sistematizado que permita ubicar, valorar y asegurar la información generada?

Recientemente, se estableció como Departamento empezar a codificar y armar el expediente y el archivo.

11. ¿El Departamento de Talento Humano cuenta con indicadores de gestión que permita medir las principales actividades y gestión desarrolladas por su personal?

Si se cuenta con indicadores de gestión y se realiza la evaluación a todo el personal mediante una plataforma llamada SIITH del Ministerio de trabajo.

12. ¿El Departamento de Talento Humano controla los horarios de ingreso y salida de los funcionarios de las diferentes dependencias y de qué manera lo hace?


En planta central el control del horario se realizaba mediante el reloj biométrico, por tema de pandemia cada funcionario realiza el registro de la asistencia manualmente, en las diferentes dependencias que son cada uno de los cantones se realiza el control mediante el reloj biométrico a través de cámara digital y a través del internet, por ende, toda la información está en la nube y para el control se descarga en planta central. **D3**

13. ¿Con que periodicidad se realizan las evaluaciones del desempeño al personal del Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos?

Las evaluaciones del desempeño del personal se realizan anualmente a través de la plataforma SIITH del Ministerio de trabajo.

14. ¿Cuál considera usted que es la mayor debilidad del Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos al momento de ejecutar sus funciones?

Las principales debilidades del Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos son: falta de apoyo por parte de las autoridades en el cumplimiento de las normas y

	GOBERNACIÓN DE SUCUMBÍOS ENTREVISTA JEFA DE TALENTO HUMANO PERÍODO: 2019	EJTH 4/4
---	---	---------------------------

reglamentos ya establecidos dentro de la LOSEP, además del no cumplimiento del manual de selección del personal lo que genera incumplimiento como servidores públicos. **D4**

15. ¿A su criterio, cuáles son las principales deficiencias que tiene el Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos?

Las deficiencias del Departamento de Talento Humano son: la falta de sistemas informáticos en cuanto a un mejor control en los procesos para archivos digitales, falta de personal y el tiempo en el que se tienen

que desarrollar las actividades son cortos, así como también la falta de capacitaciones en cuanto a reclutamiento y selección del personal. **D5**

16. ¿Conoce usted si existe un sistema de Control Interno en el Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos?


Si, dentro del Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos se cuenta con un sistema de control interno.

Elaborado por:	B.P.P.A	Fecha:	01/12/2021
Revisado por:	L.J.G	Fecha:	01/12/2021

FASE I-B: PLANIFICACIÓN ESPECÍFICA



ENTIDAD	GOBERNACIÓN DE SUCUMBÍOS.
DIRECCIÓN	AV. CIRCUNVALACIÓN Y AV. MONSEÑOR GONZALO LÓPEZ MARAÑÓN.
NATURALEZA	AUDITORÍA DE GESTIÓN.
PERÍODO	2019.

	GOBERNACIÓN DE SUCUMBÍOS PROGRAMA DE AUDITORÍA PERÍODO: 2019	PA 1/2
---	---	-------------------------

FASE 1 – B: PLANIFICACIÓN ESPECÍFICA


OBJETIVO GENERAL

Obtener información competente, pertinente, relevante y suficiente, mediante la evaluación de la misión, visión, y el análisis interno y externo del FODA para una correcta ejecución de la auditoría.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS


- Conocer más a fondo las actividades que se desarrollan en el Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos, a través de la aplicación de una encuesta de la misión y visión, con el fin de generar valiosa información.

- Elaborar las matrices respectivas del FODA para un mejor entendimiento de las actividades del Departamento de Talento Humano.

	GOBERNACIÓN DE SUCUMBÍOS PROGRAMA DE AUDITORÍA PERÍODO: 2019	PA 2/2
---	---	-------------------------

N°.	Contenido	Ref. papeles de trabajo	Elaborado por	Observaciones
1	Realice la evaluación de la misión de la Gobernación de Sucumbíos.	EM	B.P.P.A	
2	Realice la evaluación de la visión de la Gobernación de Sucumbíos.	EV	B.P.P.A	
3	Realice la matriz FODA de la Gobernación de Sucumbíos.	M/FODA	B.P.P.A	
4	Realice los rangos de ponderación del FODA.	RPF	B.P.P.A	
5	Realice la matriz de correlación FO.	MC/FO	B.P.P.A	
6	Realice la matriz de correlación DA.	MC/DA	B.P.P.A	
7	Realice la Matriz de priorización.	MP	B.P.P.A	
8	realice la Matriz de perfil estratégico interno.	MPEI	B.P.P.A	
9	Realice la Matriz de perfil estratégico externo.	MPEE	B.P.P.A	
10	Realice un informe preliminar para la presente fase.	IP/PE	B.P.P.A	


Elaborado por:	B.P.P.A	Fecha:	06/12/2021
Revisado por:	L.J.G	Fecha:	06/12/2021

 <p>BPPA AUDITORES INDEPENDIENTES</p>	<p>GOBERNACIÓN DE SUCUMBÍOS EVALUACIÓN DE LA MISIÓN PERÍODO: 2019</p>	<p>EM 1/4</p>
---	--	---------------------------------

EVALUACIÓN DE LA MISIÓN

Objetivo: Evaluar la misión de la Gobernación de Sucumbíos mediante la aplicación de una encuesta a los funcionarios del Departamento de Talento Humano.

N o	PREGUNTAS	RESPUESTA		OBSERVACIÓN
		SI	NO	
1	¿La misión es conocida por todo el personal del Departamento de Talento Humano?	3		
2	¿La misión es de fácil comprensión para el personal del Departamento Humano?	3		
3	¿Es importante que el personal del Departamento Humano conozca el enunciado de la misión institucional?	3		
4	¿El enunciado de la misión ha sido difundida en todos los departamentos de la Gobernación de Sucumbíos?	3		
5	¿La misión refleja la razón de ser de la Gobernación de Sucumbíos?	3		
6	¿La misión es actualizada periódicamente de acuerdo con los cambios que se presentan en la Gobernación de Sucumbíos?	1	2	D6. La misión no es actualizada periódicamente de acuerdo con los cambios que se presentan en la institución.
7	¿Las actividades que realiza el personal del Departamento de Talento Humano son planificadas para cumplir la misión de la Gobernación de Sucumbíos?	3		


	GOBERNACIÓN DE SUCUMBÍOS EVALUACIÓN DE LA MISIÓN PERÍODO: 2019	EM 2/4
---	---	-------------------------

8	¿La misión se encuentra publicada en sitios visibles y estratégicos de la Gobernación de Sucumbíos?	3		
9	¿La misión de la Gobernación de Sucumbíos sirve como guía para identificar el accionar de todo el personal?	3		
Total		25	2	

PONDERACIÓN DE LA MISIÓN

CALIFICACIÓN DE LA MISIÓN		
CALIFICACIÓN TOTAL = CT		25
PONDERACIÓN TOTAL = PT		27
NIVEL DE CONFIANZA: NC = CT/PT x100	25/27*100	93%
NIVEL DE RIESGO INHERENTE: RI = 100% - NC%	100% - 93%	7%

CT	25	RIESGO
PT	27	
NC	93%	ALTO
RI	7%	BAJO

 <p>BPPA AUDITORES INDEPENDIENTES</p>	<p>GOBERNACIÓN DE SUCUMBÍOS EVALUACIÓN DE LA MISIÓN PERÍODO: 2019</p>	<p>EM 3/4</p>
---	--	---------------------------------

NIVEL DE CONFIANZA Y RIESGO DE LA MISIÓN

NIVEL DE CONFIANZA		
BAJO	MODERADO	ALTO
15% - 50%	51% - 75%	76% - 95%
85% - 50%	49% - 25%	24% - 5%
ALTO	MODERADO	BAJO
SCI NO CONFIABLE	SCI CONFIABLE	SCI EFECTIVO
SUSTANTIVAS	MIXTAS	CUMPLIMIENTO
NIVEL DE RIESGO		


GÁFICO:



Gráfico 19-3. Análisis de la Misión.

Fuente: Gobernación de Sucumbíos


Elaborado por: Pereira Ávila, Briggith, 2021.

	GOBERNACIÓN DE SUCUMBÍOS EVALUACIÓN DE LA MISIÓN PERÍODO: 2019	EM 4/4
---	---	-------------------------

ANÁLISIS:

En base a la evaluación realizada a la misión de la Gobernación de Sucumbíos mediante la aplicación de una encuesta, se pudo determinar que existe un 97% de confianza, considerado alto, lo que significa que dicho enunciado si es conocido por los funcionarios de la institución, además de que trabajan en función de ella para el logro de objetivos; en contra parte, se determinó un 3% de riesgo, considerado bajo, esto debido a que no se actualiza la misión periódicamente de acuerdo con los cambios políticos que se presentan en la Gobernación de Sucumbíos.


Elaborado por:	B.P.P.A	Fecha:	06/12/2021
Revisado por:	L.J.G	Fecha:	06/12/2021

	GOBERNACIÓN DE SUCUMBÍOS EVALUACIÓN DE LA VISIÓN PERÍODO: 2019	EV 1/4
---	---	-------------------------

EVALUACIÓN DE LA VISIÓN

Objetivo: Evaluar el enunciado de la visión de la Gobernación de Sucumbíos, mediante la aplicación de una encuesta a los funcionarios del Departamento de Talento Humano.

Nº	PREGUNTAS	RESPUESTA		OBSERVACIÓN
		SI	NO	
1	¿El enunciado de la visión es conocida por todo el personal del Departamento de Talento Humano?	3		
2	¿La visión institucional es de fácil comprensión para el personal del Departamento Humano?	3		
3	¿Es importante que el personal del Departamento Humano conozca la visión institucional?	3		
4	¿La visión institucional ha sido difundida en todos los departamentos de la Gobernación de Sucumbíos?	2	1	
5	¿La visión institucional refleja lo que la Gobernación de Sucumbíos desea ser a futuro?	3		
6	¿La visión institucional es actualizada periódicamente de acuerdo con los cambios que se presentan en la Gobernación de Sucumbíos?	1	2	D7. La visión institucional no es actualizada de acuerdo con los cambios de la Gobernación de Sucumbíos.
7	¿Las actividades que realiza el personal del Departamento de Talento Humano son planificadas para cumplir la visión de la Gobernación de Sucumbíos?	3		


	GOBERNACIÓN DE SUCUMBÍOS EVALUACIÓN DE LA VISIÓN PERÍODO: 2019	EV 2/4
---	---	-------------------------

8	¿La visión institucional se encuentra ubicada en lugares estratégicos y visibles de la Gobernación de Sucumbíos?	3		
9	¿La visión de la Gobernación de Sucumbíos sirve como guía para identificar el accionar del personal?	3		
10	¿La visión de la Gobernación de Sucumbíos es alcanzable y coherente?	3		
Total		27	3	

PONDERACIÓN DE LA VISIÓN

CALIFICACIÓN DE LA VISIÓN		
CALIFICACIÓN TOTAL = CT		27
PONDERACIÓN TOTAL = PT		30
NIVEL DE CONFIANZA: NC = CT/PT x100	27/30*100	90%
NIVEL DE RIESGO INHERENTE: RI = 100% - NC%	100% - 90%	10%

CT	27	RIESGO
PT	30	
NC	90%	ALTO
RI	10%	BAJO

 <p>BPPA AUDITORES INDEPENDIENTES</p>	<p>GOBERNACIÓN DE SUCUMBÍOS EVALUACIÓN DE LA VISIÓN PERÍODO: 2019</p>	<p>EV 3/4</p>
---	--	---------------------------------

NIVEL DE CONFIANZA Y RIESGO DE LA VISIÓN

NIVEL DE CONFIANZA		
BAJO	MODERADO	ALTO
15% - 50%	51% - 75%	76% - 95%
85% - 50%	49% - 25%	24% - 5%
ALTO	MODERADO	BAJO
SCI NO CONFIABLE	SCI CONFIABLE	SCI EFECTIVO
SUSTANTIVAS	MIXTAS	CUMPLIMIENTO
NIVEL DE RIESGO		

GRÁFICO:

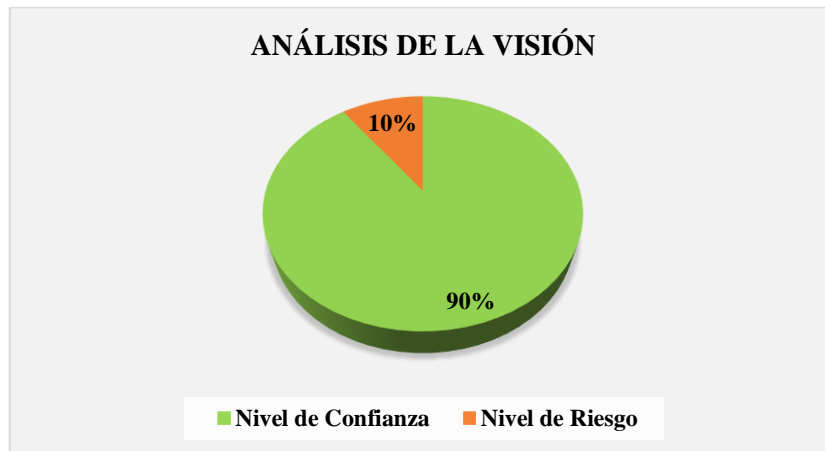



Gráfico 20-3. Análisis de la Visión.


Fuente: Gobernación de Sucumbíos

Elaborado por: Pereira, B., (2021)

	GOBERNACIÓN DE SUCUMBÍOS EVALUACIÓN DE LA VISIÓN PERÍODO: 2019	EV 4/4
---	---	-------------------------


ANÁLISIS:

En base a la evaluación realizada a la visión de la Gobernación de Sucumbíos mediante la aplicación de una encuesta, se pudo determinar que posee un 90% de confianza, considerado alto, lo que significa que si es conocida por los funcionarios de la institución, así como también es visible en diferentes puntos estratégicos y se trabaja en conjunto para alcanzar el futuro deseado como institución; en contraparte, se determinó un nivel de riesgo del 10%, considerado bajo, esto debido a que no se actualiza la visión periódicamente de acuerdo con los cambios políticos que se presentan en la Gobernación de Sucumbíos.

	GOBERNACIÓN DE SUCUMBÍOS MATRIZ FODA PERÍODO: 2019	M/FODA 1/2
---	---	-----------------------------


MATRIZ FODA

ANÁLISIS INTERNO			
FORTALEZAS		DEBILIDADES	
F1	Coordinación directa para el fortalecimiento de las políticas públicas del estado del territorio.	D1	Falta de personal para los departamentos administrativos – financieros.
F2	Garantía de la seguridad ciudadana y el orden público en los cantones de la provincia.	D2	Limitada capacitación orientada a los miembros del departamento de Talento Humano para el cumplimiento de sus funciones.
F3	Trabajo en equipo consolidado a través de procesos de capacitación y evaluación de desempeño.	D3	Funcionarios que no cumplen con el perfil profesional para desempeñar las actividades asignadas.
F4	Adecuada ejecución y administración de los bienes y recursos económicos planificados.		
F5	Presencia de los representantes del ejecutivo para fortalecer la política pública en cada cantón y parroquia de la provincia.		

	GOBERNACIÓN DE SUCUMBÍOS MATRIZ FODA PERÍODO: 2019	M/FODA 2/2
---	---	-----------------------------

ANÁLISIS EXTERNO		
OPORTUNIDADES		AMENAZAS
D1	Coordinación con otras instituciones para el fortalecimiento de la seguridad ciudadana.	A1 Conflictos sociales.
D2	Garantizar el buen vivir a la ciudadanía a través de la aplicación de las políticas públicas.	A2 Inseguridad ciudadana por ser una provincia fronteriza.
D3	Socialización y organización con la ciudadanía para el fortalecimiento de la seguridad ciudadana y el orden público.	A3 Incremento en los índices de delincuencia en territorios donde la presencia policial es escasa.
		A4 Inestabilidad de las autoridades.
		A5 Escasa participación de la ciudadanía para la construcción de una mejor seguridad, identificando al Estado como único responsable de ésta.

Elaborado por:	B.P.P.A	Fecha:	08/12/2021
Revisado por:	L.J.G	Fecha:	08/12/2021

 <p>BPPA AUDITORES INDEPENDIENTES</p>	<p>GOBERNACIÓN DE SUCUMBÍOS RANGOS DE PONDERACIÓN FODA PERÍODO: 2019</p>	<p>RPF 1/1</p>
---	---	----------------------------------

RANGOS DE PONDERACIÓN FODA

Las matrices que se presentan a continuación muestran la relación existente entre los factores internos y externos del Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos, que permiten identificar las situaciones más relevantes de cada uno de ellos; es así como la ponderación de cada una de las variables se realizó de acuerdo con la siguiente calificación:

Tabla 19-3: Ponderación FO

MATRIZ FO	
RELACIÓN	PONDERACIÓN
Si la fortaleza tiene relación con la oportunidad.	5
Si la fortaleza y la oportunidad tiene mediana relación.	3
Si la fortaleza no tiene relación con la oportunidad.	1

Fuente: Elaboración propia.

Elaborado por: Pereira, B., (2021)

Tabla 20-3: Ponderación DA

MATRIZ DA	
RELACIÓN	PONDERACIÓN
Si la debilidad tiene relación con la amenaza.	5
Si la debilidad y la amenaza tiene mediana relación.	3
Si la debilidad no tiene relación con la amenaza.	1

Fuente: Elaboración propia.

Elaborado por: Pereira Ávila, Briggith, 2021.

Elaborado por:	B.P.P.A	Fecha:	08/12/2021
Revisado por:	L.J.G	Fecha:	08/12/2021




BPPA
AUDITORES INDEPENDIENTES

GOBERNACIÓN DE SUCUMBÍOS
MATRIZ DE CORRELACIÓN FO
PERÍODO: 2019

MC/FO
1/1


FORTALEZAS OPORTUNIDADES		F1	F2	F3	F4	F5	TOTAL	
		Coordinación directa para el fortalecimiento de las políticas públicas del estado del territorio.	Garantía de la seguridad ciudadana y el orden público en los cantones de la provincia.	Trabajo en equipo consolidado a través de procesos de capacitación y evaluación de desempeño.	Adecuada ejecución y administración de los bienes y recursos económicos planificados.	Presencia de los representantes del ejecutivo para fortalecer la política pública en cada cantón y parroquia de la provincia.	SUMA	PORCENTAJE
O1	Coordinación con otras instituciones para el fortalecimiento de la seguridad ciudadana.	5	5	1	1	3	15	37%
O2	Garantizar el buen vivir a la ciudadanía a través de la aplicación de las políticas públicas.	5	5	1	3	5	19	46%
O3	Socialización y organización con la ciudadanía para el fortalecimiento de la seguridad ciudadana y el orden público.	3	1	1	1	1	7	17%
SUMA		13	11	3	5	9	41	
PORCENTAJE		32%	27%	7%	12%	22%		100%

Elaborado por:	B.P.P.A	Fecha:	08/12/2021
Revisado por:	L.J.G	Fecha:	08/12/2021

 <p>BPPA AUDITORES INDEPENDIENTES</p>	GOBERNACIÓN DE SUCUMBÍOS MATRIZ DE CORRELACIÓN DA PERÍODO: 2019	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: auto;"> MC/DA 1/1 </div>
---	--	--

DEBILIDADES		D1	D2	D3	TOTAL	
AMENAZAS		Falta de personal para los departamentos administrativos financieros.	Limitada capacitación para los miembros del departamento de Talento Humano para el cumplimiento de sus funciones.	Funcionarios que no cumplen con el perfil para desempeñar las actividades asignadas.	SUMA	PORCENTAJE
A1	Conflictos sociales.	1	3	1	5	17%
A2	Inseguridad ciudadana por ser una provincia fronteriza.	1	1	1	3	10%
A3	Incremento en los índices de delincuencia en territorios donde la presencia policial es escasa.	1	1	1	3	10%
A4	Inestabilidad de las autoridades.	5	5	5	15	52%
A5	Escaza participación de la ciudadanía para la construcción de una mejor seguridad.	1	1	1	3	10%
SUMA		9	11	9	29	
PORCENTAJE		31%	38%	31%		100%


Elaborado por:	B.P.P.A	Fecha:	08/12/2021
Revisado por:	L.J.G	Fecha:	08/12/2021

 <p>BPPA AUDITORES INDEPENDIENTES</p>	GOBERNACIÓN DE SUCUMBÍOS MATRIZ DE PRIORIZACIÓN PERÍODO: 2019	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: auto;"> MP 1/1 </div>
---	--	---

MATRIZ DE PRIORIZACIÓN


CÓDIGO	FACTORES	TOTAL
FORTALEZAS		
F1	Coordinación directa para el fortalecimiento de las políticas públicas del estado del territorio.	13
F2	Garantía de la seguridad ciudadana y el orden público en los cantones de la provincia.	11
F5	Presencia de los representantes del ejecutivo para fortalecer la política pública en cada cantón y parroquia de la provincia.	9
F4	Adecuada ejecución y administración de los bienes y recursos económicos planificados.	5
F3	Trabajo en equipo consolidado a través de procesos de capacitación y evaluación de desempeño.	3
OPORTUNIDADES		
O2	Garantizar el buen vivir a la ciudadanía a través de la aplicación de las políticas públicas.	19
O1	Coordinación con otras instituciones para el fortalecimiento de la seguridad ciudadana.	15
O3	Socialización y organización con la ciudadanía para el fortalecimiento de la seguridad ciudadana y el orden público.	7
DEBILIDADES		
D2	Limitada capacitación para los miembros del departamento de Talento Humano para el cumplimiento de sus funciones.	11
D3	Funcionarios que no cumplen con el perfil para desempeñar las actividades asignadas.	9
D1	Falta de personal para los departamentos administrativos financieros.	9
AMENAZAS		
A4	Inestabilidad de las autoridades.	15
A1	Conflictos sociales.	5
A2	Inseguridad ciudadana por ser una provincia fronteriza.	3
A3	Incremento en los índices de delincuencia en territorios donde la presencia policial es escasa.	3
A5	Escasa participación de la ciudadanía para la construcción de una mejor seguridad.	3

Elaborado por:	B.P.P.A	Fecha:	08/12/2021
Revisado por:	L.J.G	Fecha:	08/12/2021

	GOBERNACIÓN DE SUCUMBÍOS MATRIZ DE PERFIL ESTRATÉGICO INTERNO PERÍODO: 2019	MPEI 1/2
---	--	---------------------------

MATRIZ PERFIL ESTRATÉGICO INTERNO

Cód.	Aspectos Internos	Gran Debilidad	Debilidad	Equilibrio	Fortaleza	Gran Fortaleza
	Debilidades					
D2	Limitada capacitación para los miembros del departamento de Talento Humano para el cumplimiento de sus funciones.		●			
D3	Funcionarios que no cumplen con el perfil para desempeñar las actividades asignadas.	●				
D1	Falta de personal para los departamentos administrativos financieros.		●			
	Fortaleza					
F1	Coordinación directa para el fortalecimiento de las políticas públicas del estado del territorio.				●	
F2	Garantía de la seguridad ciudadana y el orden público en los cantones de la provincia.					●
F5	Presencia de los representantes del ejecutivo para fortalecer la política pública en cada cantón y parroquia de la provincia.					●
F4	Adecuada ejecución y administración de los bienes y recursos económicos planificados.					●
F3	Trabajo en equipo consolidado a través de procesos de capacitación y evaluación de desempeño.				●	
SUMA		1	2	0	2	3
PORCENTAJE		12,5	25	0	25	37,5


	GOBERNACIÓN DE SUCUMBÍOS MATRIZ DE PERFIL ESTRATÉGICO INTERNO PERÍODO: 2019	MPEI 2/2
---	--	---------------------------

ANÁLISIS:

La situación actual de la Gobernación de Sucumbíos representada en el perfil estratégico interno muestra que el total de la gran debilidad es del 12,5%, debido al incumplimiento del perfil profesional de los funcionarios al momento de desempeñar las actividades designadas en el departamento, mientras que la debilidad es del 25%, debido a la limitada capacitación para los miembros del Departamento de Talento Humano y a la falta de personal para los departamentos administrativos – financieros.


De la misma manera, la gran fortaleza de la Gobernación de Sucumbíos es del 37,5%, y esta atribuida a la garantía de seguridad ciudadana y del orden público en los cantones de la provincia, la presencia de los representantes del ejecutivo para fortalecer la política pública en cada cantón y parroquia de la provincia, y sumado a la adecuada ejecución y administración de los bienes y recursos económicos planificados; en lo que respecta a la fortaleza, esta es del 25%, que sirve como aporte a las grandes fortalezas, contribuyendo así a combatir las debilidades que tiene la Gobernación de Sucumbíos para el desempeño y cumplimiento de los objetivos institucionales.

Elaborado por:	B.P.P.A	Fecha:	09/12/2021
Revisado por:	L.J.G	Fecha:	09/12/2021

	GOBERNACIÓN DE SUCUMBÍOS MATRIZ DE PERFIL ESTRATÉGICO EXTERNO PERÍODO: 2019	MPEE 1/2
---	--	---------------------------

MATRIZ PERFIL ESTRATÉGICO EXTERNO

Cód.	Aspectos Internos	Gran Amenaza	Amenaza	Equilibrio	Oportunidad	Gran Oportunidad
	Amenaza					
A4	Inestabilidad de las autoridades.	●				
A1	Conflictos sociales.		●			
A2	Inseguridad ciudadana por ser una provincia fronteriza.	●				
A3	Incremento en los índices de delincuencia en territorios donde la presencia policial es escasa.	●				
A5	Escasa participación de la ciudadanía para la construcción de una mejor seguridad.		●			
Oportunidad						
O2	Garantizar el buen vivir a la ciudadanía a través de la aplicación de las políticas públicas.					●
O1	Coordinación con otras instituciones para el fortalecimiento de la seguridad ciudadana.					●
O3	Socialización y organización con la ciudadanía para el fortalecimiento de la seguridad ciudadana y el orden público.				●	
SUMA		3	2	0	1	2
PORCENTAJE		37,5	25	0	12,5	25


	GOBERNACIÓN DE SUCUMBÍOS MATRIZ DE PERFIL ESTRATÉGICO EXTERNO PERÍODO: 2019	MPEE 2/2
---	--	---------------------------

ANÁLISIS:

La situación actual de la Gobernación de Sucumbíos representada en el perfil estratégico externo, muestra un 37.5% como gran debilidad, debido a las inestabilidad de las autoridades, la inseguridad ciudadana por ser provincia fronteriza y por el incremento del índice de delincuencia en aquellos lugares donde la presencia policial es escasa, a esto se le suma un 25% de amenazas generadas por conflictos sociales y escasa participación ciudadana en actividades comunitarias lideradas por esta entidad, esto genera inconvenientes debido a que son factores externos y es algo que no se puede controlar; sin embargo, la Gobernación de Sucumbíos y sus dependencias si pueden emprender acciones para mitigar esta problemática comunitaria.

Por otro lado, las grandes oportunidades que se advierte como institución, está representada por un 25% debido a la coordinación existente con otras instituciones para el fortalecimiento de la seguridad ciudadana y la garantía del buen vivir a través de la aplicación de las políticas gubernamentales públicas, sumado a la oportunidad de socialización y organización con la población para el fortalecimiento de la seguridad ciudadana y el orden público, representada por un 12.5%, lo que ayuda a que se realicen planes de acción para ayudar a la institución a solventar problemas internos y externos.

Elaborado por:	B.P.P.A	Fecha:	09/12/2021
Revisado por:	L.J.G	Fecha:	09/12/2021

 <p>BPPA AUDITORES INDEPENDIENTES</p>	<p>GOBERNACIÓN DE SUCUMBÍOS INFORME PRELIMINAR PERÍODO: 2019</p>	<p>IP/PE 1/4</p>
---	---	------------------------------------

INFORME PRELIMINAR
FASE 1 – B : PLANIFICACIÓN ESPECÍFICA

Lago Agrio, 07 de noviembre de 2021

Ing. Ariana Jara

JEFE DEL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO DE LA GOBERNACIÓN DE SUCUMBÍOS

De mi consideración

La firma Auditora BPPA AUDITORES INDEPENDIENTES, como resultado del trabajo previamente realizado, pone a su consideración las debilidades detectadas en esta fase a través de un informe preliminar.


1. AUDITORÍAS DE GESTIÓN EN PERÍODOS ANTERIORES.

OBSERVACIÓN: dentro del Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos se han realizado auditorías de control interno por parte del Ministerio de Trabajo.

RECOMENDACIÓN: se recomienda al jefe del Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos solicitar en los siguientes períodos fiscales la realización de auditorías de gestión, ya que éstas tienen como propósito establecer el grado de utilización y aplicación de los recursos institucionales teniendo en cuenta los parámetros de eficiencia, eficacia, ética y economía, así como establecer el nivel de cumplimiento de los objetivos institucionales.

2. CÓDIGO DE ÉTICA

OBSERVACIÓN: la Gobernación de Sucumbíos no cuenta con un código de ética establecido.

	GOBERNACIÓN DE SUCUMBÍOS INFORME PRELIMINAR PERÍODO: 2019	IP/PE 2/4
---	--	----------------------------

RECOMENDACIÓN: se recomienda a los jefes departamentales de la Gobernación de Sucumbíos elaborar la propuesta para la implementación de un código de ética dentro de la institución, ya que éste establece normas, valores y principios para el comportamiento de los funcionarios dentro de la institución.

3. CONTROL DE HORARIOS DE ENTRADA Y SALIDA


OBSERVACIÓN: el Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos controla los horarios de ingreso y salida de sus funcionarios de forma manual, dejando de lado el control técnico y confiable a través del reloj biométrico.

RECOMENDACIÓN: se recomienda al señor Gobernador de la provincia de Sucumbíos, disponer el retorno en el uso del reloj biométrico dentro de la institución, ya que con este dispositivo se garantiza el control de los horarios de entrada y salida de los funcionarios, disponiendo de esta forma de un mayor control en los horarios.

4. DEBILIDADES DEL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO DE LA GOBERNACIÓN DE SUCUMBÍOS.

OBSERVACIÓN: incumplimiento del manual de selección del personal, además, existe falta de apoyo para el cumplimiento de normas y reglamentos establecidos por la LOSEP.

RECOMENDACIÓN: se recomienda a los encargados de la selección de personal para las nuevas contrataciones, cumplir con el manual de selección establecido, procurando de esta forma reclutar personal con el debido perfil y con el conocimiento necesario para el desarrollo de las actividades en los respectivos puestos de trabajo. Así mismo, se recomienda a los altos mandos apoyar al cumplimiento de las leyes, normas y reglamentos que le son aplicables a esta institución para evitar sanciones y multas por parte de los entes reguladores al momento de realizar auditorías sorpresivas a la institución.

	GOBERNACIÓN DE SUCUMBÍOS INFORME PRELIMINAR PERÍODO: 2019	IP/PE 3/4
---	--	----------------------------

5. DEFICIENCIAS DEL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO DE LA GOBERNACIÓN DE SUCUMBÍOS.


OBSERVACIÓN: se evidencia la falta de un sistema informático para el mejor control de los archivos digitales, también es notoria la falta de personal que impide el desarrollo normal de las actividades; y finalmente, se advierte la inexistencia de capacitación en cuanto a reclutamiento y selección del personal.

RECOMENDACIÓN: se recomienda al jefe del Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos, solicitar mediante un oficio al señor Gobernador la implementación de un sistema informático que permita archivar y controlar de mejor manera la información generada en la institución, así como pedir a los entes reguladores las capacitaciones oportunas para un mejor conocimiento en cuando a reclutamiento y selección de personal, de tal forma que se elija al candidato mejor preparado para llenar determinada vacante que se pueda generar al interior de la Gobernación de Sucumbíos.

6. MISIÓN DESACTUALIZADA

OBSERVACIÓN: El enunciado de la misión de la Gobernación de Sucumbíos no es actualizado periódicamente de acuerdo con los cambios políticos que se presentan en la institución.

RECOMENDACIÓN: Se recomienda a los jefes departamentales y al señor Gobernador, proceder a la actualización periódica del enunciado de la misión institucional, ya que tiene que ir de acuerdo con los cambios y evoluciones políticas que acontecen en la institución, ayudando de esta forma a que todos conozcan e interioricen dicho enunciado, con el fin de fortalecer la razón de ser de la misma.

 <p>BPPA AUDITORES INDEPENDIENTES</p>	<p>GOBERNACIÓN DE SUCUMBÍOS</p> <p>INFORME PRELIMINAR</p> <p>PERÍODO: 2019</p>	<p>IP/PE 4/4</p>
---	---	------------------------------------

7. VISIÓN DESACTUALIZADA

OBSERVACIÓN: El enunciado de la visión de la Gobernación de Sucumbíos no ha sido actualizado periódicamente de acuerdo con los cambios políticos que se presentan en la misma.


RECOMENDACIÓN: Se recomienda a los jefes departamentales y al señor Gobernador, realizar una junta con el objetivo de proceder a la respectiva actualización de la visión institucional, ya que los cambios que como institución experimenta, debe ir acompañada con modificaciones en la visión institucional, es por ello la importancia de realizar esta acción de mejora en la institución.

Elaborado por:	B.P.P.A	Fecha:	10/12/2021
Revisado por:	L.J.G	Fecha:	10/12/2021

FASE II: EJECUCIÓN DE LA AUDITORÍA



ENTIDAD	GOBERNACIÓN DE SUCUMBÍOS.
DIRECCIÓN	AV. CIRCUNVALACIÓN Y AV. MONSEÑOR GONZALO LÓPEZ MARAÑÓN.
NATURALEZA	AUDITORÍA DE GESTIÓN.
PERÍODO	2019.

	GOBERNACIÓN DE SUCUMBÍOS PROGRAMA DE AUDITORÍA PERÍODO: 2019	PA/FE 1/2
---	---	----------------------------

PROGRAMA DE AUDITORÍA


FASE – 2: EJECUCIÓN DE LA AUDITORÍA

OBJETIVO GENERAL

Realizar la evaluación del Control Interno del Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos con base en el método COSO III, con la finalidad de detectar potenciales falencias e irregularidades en la ejecución de los distintos procesos, y emitir las respectivas conclusiones y recomendaciones.


OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Elaborar los cuestionarios de Control Interno en base a los componentes y principios del método Coso III para la detección de potenciales debilidades del Departamento de Talento Humano.
- Obtener la información que sirva como evidencia del desarrollo de la auditoría y establecer los principales hallazgos con sus respectivas conclusiones y recomendaciones.

 <p>BPPA AUDITORES INDEPENDIENTES</p>	GOBERNACIÓN DE SUCUMBÍOS PROGRAMA DE AUDITORÍA PERÍODO: 2019	PA/FE 2/2
---	---	----------------------------

N°.	Contenido	Ref. papeles de trabajo	Elaborado por	Observaciones
1	Establezca la escala de evaluación del riesgo.	EER	B.P.P.A	
2	Elabore y aplique el cuestionario de control interno en base al método COSO III.	CCI	B.P.P.A	
3	Elabore la Matriz de resumen del Riesgo.	MRR	B.P.P.A	
4	Aplique los indicadores de Gestión.	IG	B.P.P.A	
5	Realice la hoja de procesos de contratos con nombramiento de libre remoción.	HP/CNL R	B.P.P.A	
6	Realice el flujograma de procesos de contratos con nombramiento de libre remoción.	FP/CNL R	B.P.P.A	
7	Realice la hoja de proceso de contratos ocasionales	HP/CO	B.P.P.A	
8	Realice el flujograma de contratos ocasionales.	FP/CO	B.P.P.A	
9	Realice la hoja de proceso de vacaciones.	HP/V	B.P.P.A	
10	Realice el flujograma de vacaciones.	FP/V	B.P.P.A	
11	Realice la matriz de Hallazgos.	MH	B.P.P.A	

Elaborado por:	B.P.P.A	Fecha:	17/12/2021
Revisado por:	L.J.G	Fecha:	17/12/2021

	GOBERNACIÓN DE SUCUMBÍOS ESCALA EVALUACIÓN DE RIESGO PERÍODO: 2019	EER 1/1
---	---	--------------------------

ESCALA DE EVALUACIÓN DE RIESGO

Con el propósito de establecer una valoración cuantificada del riesgo que representa la condición en que se encuentra el control relativo, a cada pregunta se le añadió la columna “riesgo”, en la cual a criterio del evaluador establecerá un puntaje que va de acuerdo con la siguiente tabla:


Tabla 21-3: Ponderación del riesgo

ESCALA DEL RIESGO	CALIFICACIÓN
Riesgo Bajo	1
Riesgo Moderado	2
Riesgo Moderadamente Alto	3
Riesgo Alto	4

Fuente: Elaboración propia.


Elaborado por: Pereira Ávila, Briggith, 2021.

Debido a que la valoración del riesgo en cada pregunta incidirá en la calificación integral del sistema de control interno, es muy importante que, quien realice la evaluación tenga criterio objetivo y profesional. El cuestionario requiere la utilización de un criterio neutral e independiente para establecer una seguridad razonable de que se alcanzarán los objetivos en las siguientes categorías: eficiencia, eficacia, ética y economía en el uso y aplicación de los recursos institucionales, así como en el establecimiento del nivel de cumplimiento de los objetivos institucionales.


 <p>BPPA AUDITORES INDEPENDIENTES</p>	<p>GOBERNACIÓN DE SUCUMBÍOS CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO PERÍODO: 2019</p>	<p>CCI 1/19</p>
---	--	-----------------------------------

ENTIDAD: Gobernación de Sucumbíos.
ÁREA: Departamento de Talento Humano.
PERÍODO: 2019.

COMONENTE: ENTORNO DE CONTROL					
<p>Objetivo: Evaluar al Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos, y establecer el nivel de incidencia del control interno, así como el nivel de cumplimiento del código de ética, y el compromiso del personal con la integridad y la práctica de los buenos valores.</p>					
N°	PREGUNTA	RESPUESTA		OBSERVACIÓN	RIESGO
		SI	NO		
1. Compromiso con la integridad y los valores éticos					
1	¿La Gobernación de Sucumbíos posee un código de ética donde se especifique el comportamiento que deben observar los funcionarios dentro de la misma?		1	D1: La Gobernación de Sucumbíos no cuenta con un código de ética.	
2	¿En la Gobernación de Sucumbíos se promueve el cumplimiento del código de ética?		1	D2: No se promueve debido a la inexistencia de un código de ética.	
3	¿Se respetan los valores culturales y religiosos del personal en la Gobernación de Sucumbíos?	1			
2. Ejerce responsabilidad de supervisión					
4	¿El Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos analiza los potenciales riesgos internos y externos en la toma de decisiones?	1			

	GOBERNACIÓN DE SUCUMBÍOS CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO PERÍODO: 2019	CCI 2/19
---	---	---------------------------

5	¿Existe un control sobre los resultados de las actividades realizadas por los funcionarios en el Departamento de Talento Humano?	1			
3. Establece estructura, autoridad, y responsabilidad					
6	¿La estructura organizacional de la Gobernación de Sucumbíos está claramente definida?	1			
7	¿Existe un manual de funciones en la cual se segreguen y delimiten las principales funciones que se deben desarrollar en cada puesto de trabajo?	1			
8	¿Se establecen requisitos de conocimientos y habilidades necesarios previo a la contratación de nuevo personal en el Departamento de Talento Humano?	1			
4. Establecer mecanismos para atraer, desarrollar y retener a servidores públicos competentes, alineados con los objetivos institucionales.					
9	¿Se capacita periódicamente a los funcionarios del Departamento de Talento Humano para enriquecer sus conocimientos y habilidades?	1			
10	¿Se evalúa periódicamente el desempeño del personal del Departamento de Talento Humano?	1			
5. Demostrar compromiso, participación y responsabilidad para el adecuado funcionamiento del control interno institucional.					

 BPPA AUDITORES INDEPENDIENTES	GOBERNACIÓN DE SUCUMBÍOS CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO PERÍODO: 2019	CCI 3/19
--	---	---------------------------

11	¿Se difunde y promueve las Normas de Control Interno a ser observadas por el personal del Departamento de Talento Humano?	1			
12	¿Existe un control y administración de la información interna generada en el Departamento de Talento Humano?	1			
TOTAL		12	2		

PONDERACIÓN

CALIFICACIÓN DEL CONTROL INTERNO		
CALIFICACIÓN TOTAL = CT		12
PONDERACIÓN TOTAL = PT		14
NIVEL DE CONFIANZA: NC = CT/PT x100	12/14*100	86%
NIVEL DE RIESGO INHERENTE: RI = 100% - NC%	100% - 86%	14%

CT	12	RIESGO
PT	14	
NC	86%	ALTO
RI	14%	BAJO

NIVEL DE CONFIANZA Y RIESGO DEL COMPONENTE ENTORNO DE CONTROL

NIVEL DE CONFIANZA		
BAJO	MODERADO	ALTO
15% - 50%	51% - 75%	76% - 95%
85% - 50%	49% - 25%	24% - 5%
ALTO	MODERADO	BAJO
SCI NO CONFIABLE	SCI CONFIABLE	SCI EFECTIVO
SUSTANTIVAS	MIXTAS	CUMPLIMIENTO
NIVEL DE RIESGO		

GRÁFICO:

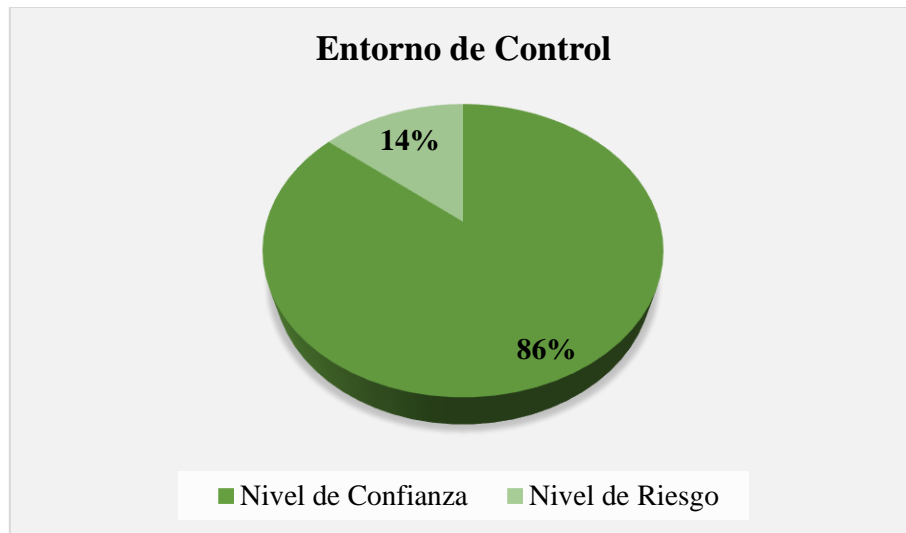


Gráfico 21-3. Componente: Entorno de Control.


Fuente: Gobernación de Sucumbíos

Elaborado por: Pereira, B., (2021)

ANÁLISIS:


De acuerdo con la evaluación del primer componente denominado control interno, dio como resultado un nivel de confianza del 86%, considerado alto, debido a que si posee una buena incidencia en cuanto al control interno en el departamento; estos resultados demuestran un buen nivel de jerarquía, responsabilidad de supervisión y un buen nivel de compromiso para la aplicación del control interno. En contraposición, existe un nivel de riesgo bajo que representa el 14%, debido a que no poseen un código de ética que norme el comportamiento y la conducta del personal al momento de desarrollar sus actividades en la institución.

Elaborado por:	B.P.P.A	Fecha:	17/12/2021
Revisado por:	L.J.G	Fecha:	17/12/2021


 <p>BPPA AUDITORES INDEPENDIENTES</p>	<p>GOBERNACIÓN DE SUCUMBÍOS CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO PERÍODO: 2019</p>	<p>CCI 5/19</p>
---	--	-----------------------------------

ENTIDAD: Gobernación de Sucumbíos.
ÁREA: Departamento de Talento Humano.
PERÍODO: 2019.

COMPONENTE: EVALUACIÓN DE RIESGOS					
Objetivo: Identificar y analizar los riesgos internos y externos que puedan afectar al cumplimiento de los objetivos departamentales y de esta forma establecer estrategias para contrarrestar el riesgo.					
N°	PREGUNTA	RESPUESTA		OBSERVACIÓN	RIESGO
		SI	NO		
6. Especifica objetivos relevantes					
1	¿Existe una planificación operativa anual que establezca los objetivos departamentales a lograr?	1			
2	¿Los objetivos de las principales actividades y procedimientos del Departamento de Talento Humano son difundidos a todos los funcionarios que laboral dentro de él?		1	D3: Los objetivos a cumplir no son difundidos entre los funcionarios del Departamento.	
7. Identifica y analiza los riesgos					
3	¿Existen mecanismos y procedimientos en el Departamento de Talento Humano que permitan identificar los riesgos existentes?		1	D4: No existen mecanismos y procedimientos para identificar los riesgos.	
4	¿Se recopila la información de la evaluación de riesgos de las principales actividades que se desarrollan en el Departamento de Talento Humano?		1	D5: No se recopila la información de la evaluación de riesgos de las actividades.	

 <p>BPPA AUDITORES INDEPENDIENTES</p>	<p>GOBERNACIÓN DE SUCUMBÍOS CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO PERÍODO: 2019</p>	<p>CCI 6/19</p>
---	--	-----------------------------------

8. Evalúa el riesgo de fraude.					
5	¿Existen medidas para prevenir y gestionar los riesgos de fraude que se puedan presentar en el Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos?	1		D6: Ausencia de medidas para la prevención y gestión de riesgos.	
6	¿Existen procedimientos para evaluar y analizar el riesgo de fraude que pueden presentarse en los incentivos que otorga la institución a sus funcionarios?	1		D7: No existe ningún procedimiento para evaluar y analizar los riesgos de fraude.	
9. Identificar y evaluar los cambios que pudieran afectar significativamente al control interno institucional.					
7	¿Se aplican las conclusiones y recomendaciones para superar las deficiencias establecidas en las auditorías realizadas anteriormente en el Departamento de Talento Humano?	1			
8	¿Se actualizan los planes de contingencia y los planes de recuperación de información de las principales actividades del Departamento de Talento Humano?	1		D8: No existe ningún procedimiento para evaluar y analizar los riesgos de fraude.	
TOTAL		2	8		

 <p>BPPA AUDITORES INDEPENDIENTES</p>	<p>GOBERNACIÓN DE SUCUMBÍOS CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO PERÍODO: 2019</p>	<p>CCI 7/19</p>
---	--	-----------------------------------

PONDERACIÓN

CALIFICACIÓN DEL CONTROL INTERNO		
CALIFICACIÓN TOTAL = CT		2
PONDERACIÓN TOTAL = PT		8
NIVEL DE CONFIANZA: NC = CT/PT x100	2/8*100	25%
NIVEL DE RIESGO INHERENTE: RI = 100% - NC%	100% - 25%	75%

CT	2	RIESGO
PT	8	
NC	25%	BAJO
RI	75%	ALTO

NIVEL DE CONFIANZA Y RIESGO DEL COMPONENTE EVALUACIÓN DE RIESGOS

NIVEL DE CONFIANZA		
BAJO	MODERADO	ALTO
15% - 50%	51% - 75%	76% - 95%
85% - 50%	49% - 25%	24% - 5%
ALTO	MODERADO	BAJO
SCI NO CONFIABLE	SCI CONFIABLE	SCI EFECTIVO
SUSTANTIVAS	MIXTAS	CUMPLIMIENTO
NIVEL DE RIESGO		

GRÁFICO:




Gráfico 22-3. Componente: Evaluación de Riesgos.

Fuente: Gobernación de Sucumbíos

Elaborado por: Pereira Ávila, Briggith, 2021.


ANÁLISIS: De acuerdo con la evaluación del segundo componente denominado evaluación de riesgos, se pudo determinar que a criterio del personal encuestado, existe un nivel de confianza bajo del 25%; en contraparte, existen un nivel de riesgo alto del 75%, resultado de la falta de identificación y análisis de los riesgos internos y externos que afectan al cumplimiento de los objetivos del Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos, debido a que no se contrarresta el riesgo.

Elaborado por:	B.P.P.A	Fecha:	17/12/2021
Revisado por:	L.J.G	Fecha:	17/12/2021


 <p>BPPA AUDITORES INDEPENDIENTES</p>	<p>GOBERNACIÓN DE SUCUMBÍOS CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO PERÍODO: 2019</p>	<p>CCI 9/19</p>
---	--	-----------------------------------

ENTIDAD: Gobernación de Sucumbíos.
ÁREA: Departamento de Talento Humano.
PERÍODO: 2019.

COMPONENTE: ACTIVIDADES DE CONTROL					
Objetivo: Establecer políticas y procedimientos que ayuden al Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos a garantizar la realización de las diferentes directrices para mitigar los riesgos, y así cumplir con los objetivos departamentales.					
N°	PREGUNTA	RESPUESTA		OBSERVACIÓN	RIESGO
		SI	NO		
10. Seleccionar y desarrollar actividades de control interno.					
1	¿Existen controles implementados que apoyan al control del riesgo en las principales actividades que se desarrollan en el Departamento de Talento Humano?		1	D9: No se han implementado este tipo de controles para controlar el riesgo.	
2	¿El manual de procedimientos del Departamento de Talento Humano se encuentra debidamente actualizado?	1			
3	¿Se han implementado actividades de control para asegurar el cumplimiento del manual de procedimientos?	1			
11. Definir y desarrollar actividades de control relativas al uso y aprovechamiento de las TIC.					
4	¿Existen actividades de control orientadas a mitigar los riesgos referentes a los sistemas tecnológicos el Departamento de Talento Humano?		1	D10: Inexistencia de actividades de control en los sistemas tecnológicos.	

	GOBERNACIÓN DE SUCUMBÍOS CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO PERÍODO: 2019	CCI 10/19
---	---	----------------------------

5	¿Las principales actividades del Departamento de Talento Humano se encuentran soportadas en sistemas de información confiables y seguros?	1			
6	¿Para el aseguramiento del acceso autorizado a los sistemas de información se han establecido claves de seguridad que garanticen este procedimiento?	1			
12. Establecer las actividades de control en el marco normativo para asegurar su adecuada implementación.					
7	¿Existen políticas definidas para el reclutamiento y selección del personal en el Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos?	1			
8	¿Se realizan convocatorias en las cuales se informa la existencia de vacantes de personal en las diferentes plataformas y medios de comunicación?		1	D11: No se realizan convocatorias en los medios de comunicación para llenar vacantes, se realiza la publicación en socio empleo.	
9	¿Se aplican controles en el proceso de reclutamiento y selección de personal en el Departamento de Talento Humano?	1			
10	¿Se verifica la información entregada por los postulantes a una determinada vacante en el proceso de reclutamiento y selección del personal?	1			
TOTAL		7	3		

 <p>BPPA AUDITORES INDEPENDIENTES</p>	GOBERNACIÓN DE SUCUMBÍOS CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO PERÍODO: 2019	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: auto;"> CCI 11/19 </div>
---	---	--

PONDERACIÓN

CALIFICACIÓN DEL CONTROL INTERNO		
CALIFICACIÓN TOTAL = CT		7
PONDERACIÓN TOTAL = PT		10
NIVEL DE CONFIANZA: $NC = CT/PT \times 100$	7/10*100	70%
NIVEL DE RIESGO INHERENTE: $RI = 100\% - NC\%$	100% - 70%	30%

CT	7	RIESGO
PT	10	
NC	70%	MODERADO
RI	30%	MODERADO

NIVEL DE CONFIANZA Y RIESGO DEL COMPONENTE ACTIVIDADES DE CONTROL

NIVEL DE CONFIANZA		
BAJO	MODERADO	ALTO
15% - 50%	51% - 75%	76% - 95%
85% - 50%	49% - 25%	24% - 5%
ALTO	MODERADO	BAJO
SCI NO CONFIABLE	SCI CONFIABLE	SCI EFECTIVO
SUSTANTIVAS	MIXTAS	CUMPLIMIENTO
NIVEL DE RIESGO		

GRÁFICO:




Gráfico 23-3. Componente: Actividades de Control.

Fuente: Gobernación de Sucumbíos

Elaborado por: Pereira Ávila, Briggith, 2021.


ANÁLISIS: De acuerdo con la evaluación del tercer componente denominado actividades de control, a criterio del personal encuestado, existe un nivel de confianza del 70%, considerado moderado, esto debido a que si se han establecido políticas y procedimientos que ayudan a garantizar la realización de las diferentes directrices para mitigar los riesgos, a más de garantizar el cumplimiento de los objetivos departamentales. En contraparte, existe un nivel de riesgo del 30%, considerado moderado, esto debido a la inexistencia de controles de riesgos, falta de control en las actividades realizadas en los sistemas tecnológicos y falta de convocatorias en los diferentes medios de comunicación para llenar las vacantes de trabajo.

Elaborado por:	B.P.P.A	Fecha:	17/12/2021
Revisado por:	L.J.G	Fecha:	17/12/2021


 <p>BPPA AUDITORES INDEPENDIENTES</p>	<p>GOBERNACIÓN DE SUCUMBÍOS CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO PERÍODO: 2019</p>	<p>CCI 13/19</p>
---	--	------------------------------------

ENTIDAD: Gobernación de Sucumbíos.
ÁREA: Departamento de Talento Humano.
PERÍODO: 2019.

COMPONENTE: INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN					
Objetivo: Identificar y establecer medios seguros para el tratamiento de la información generada en el Departamento de Talento Humano que ayude a la toma de decisiones.					
N°	PREGUNTA	RESPUESTA		OBSERVACIÓN	RIESGO
		SI	NO		
15. La institución comunicará externamente los componentes que afecten al funcionamiento de los otros componentes de Control Interno.					
1	¿Existen mecanismos que permitan recabar información interna y externa necesaria para el cumplimiento de los objetivos departamentales?	1			
2	¿Se realiza la verificación de la información obtenida en el Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos?	1			
3	¿Las actividades de control ayudan a que la información generada sea relevante, pertinente, suficiente y competente?	1			
14. Establecimiento de medios para la comunicación de la información al interior de la institución.					
4	¿Existen procedimientos establecidos para la comunicación de la información que se considera relevante a la máxima autoridad de la institución?	1			

 <p>BPPA AUDITORES INDEPENDIENTES</p>	<p>GOBERNACIÓN DE SUCUMBÍOS CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO PERÍODO: 2019</p>	<p>CCI 14/19</p>
---	--	------------------------------------

5	¿Existe algún funcionario encargado de revisar periódicamente que los canales de información se encuentren funcionando correctamente dentro del Departamento de Talento Humano?	1			
6	¿Los sistemas de información existentes dentro del Departamento de Talento Humano facilitan la toma de decisiones?	1			
15.Comunica externamente					
7	¿El sistema de comunicación utilizado dentro del Departamento de Talento Humano proporciona la información oportuna a sus usuarios y diferentes dependencias para el cumplimiento de sus actividades?	1			
8	¿Existen métodos establecidos para seleccionar canales de comunicación útiles en la institución hacia los usuarios?		1	D12: No existe ningún método establecido para seleccionar canales de comunicación orientados a los usuarios.	
TOTAL		7	1		

 <p>BPPA AUDITORES INDEPENDIENTES</p>	<p>GOBERNACIÓN DE SUCUMBÍOS CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO PERÍODO: 2019</p>	<p>CCI 15/19</p>
---	--	------------------------------------

PONDERACIÓN

CALIFICACIÓN DEL CONTROL INTERNO		
CALIFICACIÓN TOTAL = CT		7
PONDERACIÓN TOTAL = PT		8
NIVEL DE CONFIANZA: $NC = CT/PT \times 100$	$7/8 \times 100$	87%
NIVEL DE RIESGO INHERENTE: $RI = 100\% - NC\%$	$100\% - 88\%$	13%

CT	7	RIESGO
PT	8	
NC	87%	ALTO
RI	13%	BAJO

NIVEL DE CONFIANZA Y RIESGO DEL COMPONENTE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

NIVEL DE CONFIANZA		
BAJO	MODERADO	ALTO
15% - 50%	51% - 75%	76% - 95%
85% - 50%	49% - 25%	24% - 5%
ALTO	MODERADO	BAJO
SCI NO CONFIABLE	SCI CONFIABLE	SCI EFECTIVO
SUSTANTIVAS	MIXTAS	CUMPLIMIENTO
NIVEL DE RIESGO		

GRÁFICO:




Gráfico 24-3. Componente: Información y Comunicación.

Fuente: Gobernación de Sucumbíos

Elaborado por: Pereira Ávila, Briggith, 2021.

ANÁLISIS: De acuerdo con la evaluación del cuarto componente denominado información y comunicación, a criterio del personal encuestado, existe un nivel de confianza del 87%, considerado alto, esto debido a que si se han identificado y establecido medios seguros para el tratamiento de la información generada en el Departamento de Talento Humano y que ayuda a tomar las mejores decisiones; en contraposición, existe un nivel de riesgo del 13%, considerado bajo, a consecuencia de la inexistencia de métodos para seleccionar canales de comunicación orientados hacia los usuarios.

Elaborado por:	B.P.P.A	Fecha:	17/12/2021
Revisado por:	L.J.G	Fecha:	17/12/2021


 <p>BPPA AUDITORES INDEPENDIENTES</p>	<p>GOBERNACIÓN DE SUCUMBÍOS CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO PERÍODO: 2019</p>	<p>CCI 17/19</p>
---	--	------------------------------------

ENTIDAD: Gobernación de Sucumbíos.

ÁREA: Departamento de Talento Humano.

PERÍODO: 2019.

COMONENTE: ACTIVIDADES DE MONITOREO Y SUPERVISIÓN					
<p>Objetivo: Asegurar el adecuado funcionamiento del control interno institucional ya sea de forma directa o indirecta.</p>					
N°	PREGUNTA	RESPUESTA		OBSERVACIÓN	RIESGO
		SI	NO		
16. Selecciona, desarrolla y realiza evaluaciones perpetuas para determinar si los componentes del control interno institucional están presentes y funcionando adecuadamente.					
1	¿El sistema de control interno existente dentro del Departamento de Talento Humano es evaluado de forma periódica por los entes reguladores?	1			
2	¿Existen herramientas administrativas que permitan la autoevaluación del control interno del Departamento de Talento Humano?		1	D13: No se realiza la autoevaluación del control interno implementado de forma periódica.	
17. Evalúa y comunica deficiencias del control interno.					
3	¿Se comunica las deficiencias encontradas del control interno a los funcionarios del Departamento de Talento Humano para aplicar medidas preventivas y correctivas?	1			

 BPPA AUDITORES INDEPENDIENTES	GOBERNACIÓN DE SUCUMBÍOS CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO PERÍODO: 2019	CCI 18/19
--	---	----------------------------

4	¿Se asegura el cumplimiento de las recomendaciones emitidas por los auditores internos y externos en cuanto al control interno?	1			
TOTAL		3	1		

PONDERACIÓN

CALIFICACIÓN DEL CONTROL INTERNO		
CALIFICACIÓN TOTAL = CT		3
PONDERACIÓN TOTAL = PT		4
NIVEL DE CONFIANZA: NC = CT/PT x100	3/4*100	90%
NIVEL DE RIESGO INHERENTE: RI = 100% - NC%	100% - 90%	10%

CT	3	RIESGO
PT	4	
NC	90%	ALTO
RI	10%	BAJO

NIVEL DE CONFIANZA Y RIESGO DEL COMPONENTE ACTIVIDADES DE MONITOREO Y SUPERVISIÓN.

NIVEL DE CONFIANZA		
BAJO	MODERADO	ALTO
15% - 50%	51% - 75%	76% - 95%
85% - 50%	49% - 25%	24% - 5%
ALTO	MODERADO	BAJO
SCI NO CONFIABLE	SCI CONFIABLE	SCI EFECTIVO
SUSTANTIVAS	MIXTAS	CUMPLIMIENTO
NIVEL DE RIESGO		


 <p>BPPA AUDITORES INDEPENDIENTES</p>	<p>GOBERNACIÓN DE SUCUMBÍOS CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO PERÍODO: 2019</p>	<p>CCI 19/19</p>
---	--	------------------------------------

GRÁFICO:

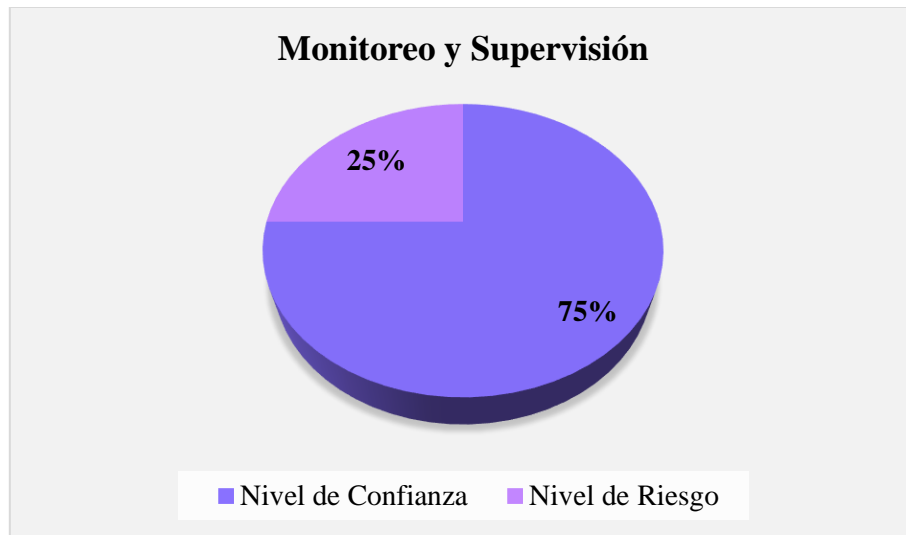



Gráfico 25-3. Componente: Monitoreo y Supervisión.

Fuente: Gobernación de Sucumbíos

Elaborado por: Pereira Ávila, Briggith, 2021.

ANÁLISIS: De acuerdo con la evaluación del quinto componente denominado monitoreo y supervisión, a criterio del personal encuestado, existe un nivel de confianza del 75%, considerado moderado, esto debido al adecuado funcionamiento del sistema de control interno institucional, tanto de forma directa como indirecta; en contraposición, existe un nivel de riesgo del 25%, considerado moderado, resultado de que no se realiza la autoevaluación del sistema de control interno aplicado de forma periódica.

Elaborado por:	B.P.P.A	Fecha:	10/12/2021
Revisado por:	L.J.G	Fecha:	10/12/2021

 <p>BPPA AUDITORES INDEPENDIENTES</p>	<p>GOBERNACIÓN DE SUCUMBÍOS INDICADORES DE GESTIÓN PERÍODO: 2019</p>	<p>IG 1/4</p>
---	---	---------------------------------

INDICADORES DE GESTIÓN

1. INDICADOR DE EFICIENCIA

Objetivo: Determinar el grado de eficiencia que demuestran los servidores del Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos al registrar los permisos en el reloj biométrico que utilizan para el control de los horarios de entrada y salida de la institución.

Fórmula:

$$\frac{\textit{Permisos ejecutados}}{\textit{Permisos programados}} * 100\%$$

$$\frac{3892}{1500} * 100\% = \mathbf{259\%}$$

Análisis:

Los permisos ejecutados durante el año 2019 fueron de 3892 lo que representa el 259% de permisos ejecutados, sobrepasando la cantidad programada de permisos que fue de 1500, lo que lleva a la conclusión de que se autorizaron más permisos de los planificados.

2. INDICADOR DE EFICIENCIA


Objetivo: Determinar el grado de eficiencia con el que se tramitan los procesos de vacaciones para los funcionarios que laboran en la Gobernación de Sucumbíos.

Fórmula:

$$\frac{\textit{Procesos de vacaciones otorgadas}}{\textit{Procesos de vacaciones programados}} * 100\%$$

$$\frac{73}{77} * 100\% = \mathbf{95\%}$$

Análisis: al aplicar el indicador de eficiencia en el proceso de tramitación de vacaciones a los funcionarios de la Gobernación de Sucumbíos, se pudo determinar que se cumplió en un 95%, esto debido a renuncias anticipadas por parte del personal de la institución.

 <p>BPPA AUDITORES INDEPENDIENTES</p>	<p>GOBERNACIÓN DE SUCUMBÍOS INDICADORES DE GESTIÓN PERÍODO: 2019</p>	<p>IG 2/4</p>
---	---	---------------------------------

3. INDICADOR DE EFICACIA

Objetivo: Determinar el nivel de cumplimiento del plan anual de capacitación impartido por la Contraloría General del Estado para los funcionarios del Departamento de Talento Humano y miembros de los diferentes departamentos de la Gobernación de Sucumbíos.

Fórmula:

$$\frac{\textit{Plan de capacitación ejecutado}}{\textit{Plan de capacitación programada}} * 100\%$$

$$\frac{1}{1} * 100\% = \mathbf{100\%}$$

Análisis: De la planificación existente para la realización de capacitaciones por parte de la Contraloría General del Estado a los funcionarios del Departamento de Talento Humano y miembros de los diferentes departamentos de la Gobernación de Sucumbíos, ésta se ejecutó en un 100%, lo que significa que se cumplió a cabalidad con lo planificado.

4. INDICADOR DE EFICACIA


Objetivo: Determinar el nivel de cumplimiento del plan de evaluación del desempeño a los funcionarios de la Gobernación de Sucumbíos por medio de la plataforma SIITH como lo establece el Ministerio de Trabajo.

Fórmula:

$$\frac{\textit{Plan de evaluacion del personal ejecutado}}{\textit{Plan de evaluacione del personal programado}} * 100\%$$

$$\frac{1}{1} * 100\% = \mathbf{100\%}$$

Análisis: De los resultados obtenidos tras la aplicación del indicador de eficiencia en cuanto a la evaluación del desempeño a los funcionarios de la Gobernación de Sucumbíos, por medio de la plataforma SIITH establecida por el Ministerio de Trabajo, se determinó que este proceso se lo realizó en un 100%, es decir que se cumplió en su totalidad con lo planificado.

 <p>BPPA AUDITORES INDEPENDIENTES</p>	<p>GOBERNACIÓN DE SUCUMBÍOS INDICADORES DE GESTIÓN PERÍODO: 2019</p>	<p>IG 3/4</p>
---	---	---------------------------------

5. INDICADOR DE ÉTICA

Objetivo: Determinar el porcentaje de funcionarios que conocen los enunciados de la misión, visión, valores y filosofía institucional de la Gobernación de Sucumbíos, es decir la cultura organizacional de la misma.

Fórmula:

$$\frac{\text{Funcionarios que conocen la cultura organizacional}}{\text{Funcionarios del Departamento de Talento Humano}} * 100\%$$

$$\frac{3}{3} * 100\% = \mathbf{100\%}$$

Análisis: Todos los funcionarios del Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos, que representan el 100%, conocen la cultura organizacional de la misma, lo que permite una mejor comprensión de lo que son como institución y a dónde quieren llegar como fuerza laboral.

6. INDICADOR DE ÉTICA

Objetivo: Establecer el porcentaje de funcionarios del Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos, que tienen conocimiento sobre el contenido del código de ética que rige a la institución.

Formula:


$$\frac{\text{Funcionarios que conocen el código de ética}}{\text{Funcionarios del Departamento de Talento Humano}} * 100\%$$

$$\frac{0}{3} * 100\% = \mathbf{0\%}$$

Análisis: Al aplicar el indicador de ética, se pudo determinar que ninguno de los funcionarios del Departamento de Talento Humano tiene conocimiento sobre el contenido del código de ética, esto debido a que no existe uno como tal en la institución.

7. INDICADOR DE ECONOMÍA

Objetivo: Determinar la cantidad de presupuesto requerido por el Departamento de Talento Humano para ser utilizado en la confección de uniformes para la parte operativa de la Gobernación de Sucumbíos.

	GOBERNACIÓN DE SUCUMBÍOS INDICADORES DE GESTIÓN PERÍODO: 2019	IG 4/4
---	--	-------------------------

Fórmula:

$$\frac{\textit{Presupuesto requerido por el Departamento de TTHH}}{\textit{Presupuesto asignado a la Gobernación de Sucumbíos}} * 100\%$$

$$\frac{750}{1.210.353,47} * 100\% = 6\%$$

Análisis: Del presupuesto global asignado a la Gobernación de Sucumbíos, el 6% es requerido por el Departamento de Talento Humano de forma anual para ser utilizado en la confección de uniformes para la parte operativa de la Gobernación, integrado por camarógrafos y choferes.

8. INDICADOR DE ECONOMÍA

Objetivo: Determinar el porcentaje de cumplimiento en los pagos de salarios unificados a los diferentes funcionarios que laboran en la Gobernación de Sucumbíos.


Fórmula:

$$\frac{\textit{Presupuesto para salarios unificados ejecutados}}{\textit{Presupuesto para salarios unificados planificados}} * 100\%$$

$$\frac{34.908,00}{34.908,00} * 100\% = 100\%$$

Análisis: Del presupuesto planificado para el pago de salarios unificados a los funcionarios de la Gobernación de Sucumbíos, se determinó que se cumplió en un 100%, es decir que se materializó en su totalidad de acuerdo con lo planificado.

Elaborado por:	B.P.P.A	Fecha:	20/12/2021
Revisado por:	L.J.G	Fecha:	20/12/2021

	GOBERNACIÓN DE SUCUMBÍOS HOJA DE PROCESOS PERÍODO: 2019	HP/CNLR 1/1
---	--	------------------------------

HOJA DE PROCESOS DE CONTRATACION DE NUEVO PERSONAL CON NOMBRAMIENTO DE LIBRE REMOCIÓN

El proceso establecido para la contratación de nuevo personal con nombramiento de libre remoción correspondiente a las autoridades, jefes, tenientes, comisarios, intendentes que realizan los funcionarios del Departamento de Talento Humano, se cumple de la siguiente manera:

1. Se realiza la debida liquidación del funcionario que ya no labora en la Gobernación de Sucumbíos.
2. Se realiza la solicitud de requisitos fundamentales, como: foto tamaño carné, hoja de vida de la red socio empleo, copia de cédula y certificado de votación, mecanizado del iess, certificado de no tener impedimento laboral, tipo de sangre, etc.
3. El señor Gobernador manda la disposición a Talento humano para realizar el nombramiento al nuevo funcionario.
4. Se realiza la solicitud de certificación presupuestaria al departamento de presupuesto.
5. Se realiza el detalle de financiamiento al departamento de planificación y Tesorería.
6. Se realiza la acción del personal para el nombramiento de libre remoción al nuevo funcionario.
7. Se realiza el registro de la nueva contratación en la plataforma SIITH con los datos del nuevo funcionario.
8. Se emite al señor gobernador la acción del personal para la debida legalización.
9. Se remite al registro y control del jurídico para la validación de que el proceso está bien realizado.
10. Se realiza la respectiva notificación al IESS para la debida afiliación del funcionario.
11. Se envía el debido comunicado a los departamentos de contabilidad, tesorería y demás departamentos, notificando el ingreso del nuevo funcionario.
12. Finalmente, se envía el comunicado al nuevo funcionario de la Gobernación de Sucumbíos.

Elaborado por:	B.P.P.A	Fecha:	22/12/2021
Revisado por:	L.J.G	Fecha:	22/12/2021

FLUJOGRAMA DE CONTRATACIÓN DE NUEVO PERSONAL CON NOMBRAMIENTO DE LIBRE REMOCIÓN

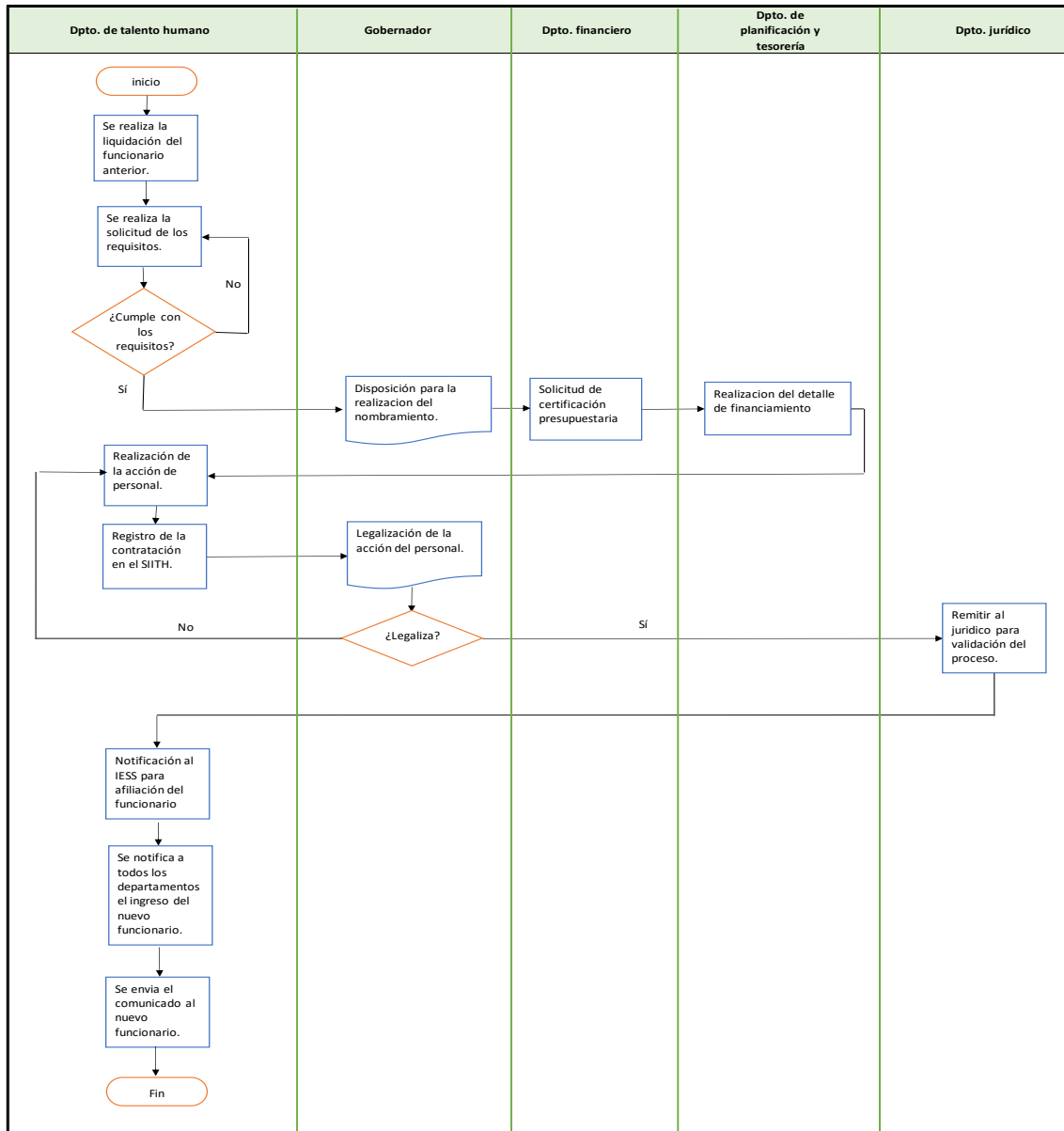



Gráfico 26-3. Flujograma de contratación con nombramiento de libre remoción.

Fuente: Gobernación de Sucumbíos

Elaborado por: Pereira Ávila, Briggith, 2021.

	GOBERNACIÓN DE SUCUMBÍOS HOJA DE PROCESOS CONTRATOS PERÍODO: 2019	HP/CO 1/1
---	--	----------------------------

HOJA DE PROCESOS DE CONTRATOS OCASIONALES

El proceso establecido para los contratos ocasionales que realizan los funcionarios del Departamento de Talento Humano, se cumple de la siguiente manera:

1. Se realiza la solicitud de certificación presupuestaria al departamento de presupuesto.
2. Se realiza un informe técnico al Ministerio de Gobierno.
3. Se solicita al Ministerio de Trabajo la debida autorización.
4. Se realiza la solicitud de los requisitos fundamentales al aspirante que va a ingresar a la Gobernación de Sucumbíos.
5. Se procede a la realización del nuevo contrato ocasional.
6. Se realiza el debido informe y es pasado a Tesorería para el registro del nuevo funcionario.
7. Se envía el respectivo comunicado al nuevo funcionario.

Elaborado por:	B.P.P.A	Fecha:	22/12/2021
Revisado por:	L.J.G	Fecha:	22/12/2021

FLUJOGRAMA DE PROCESO DE CONTRATOS OCASIONALES.

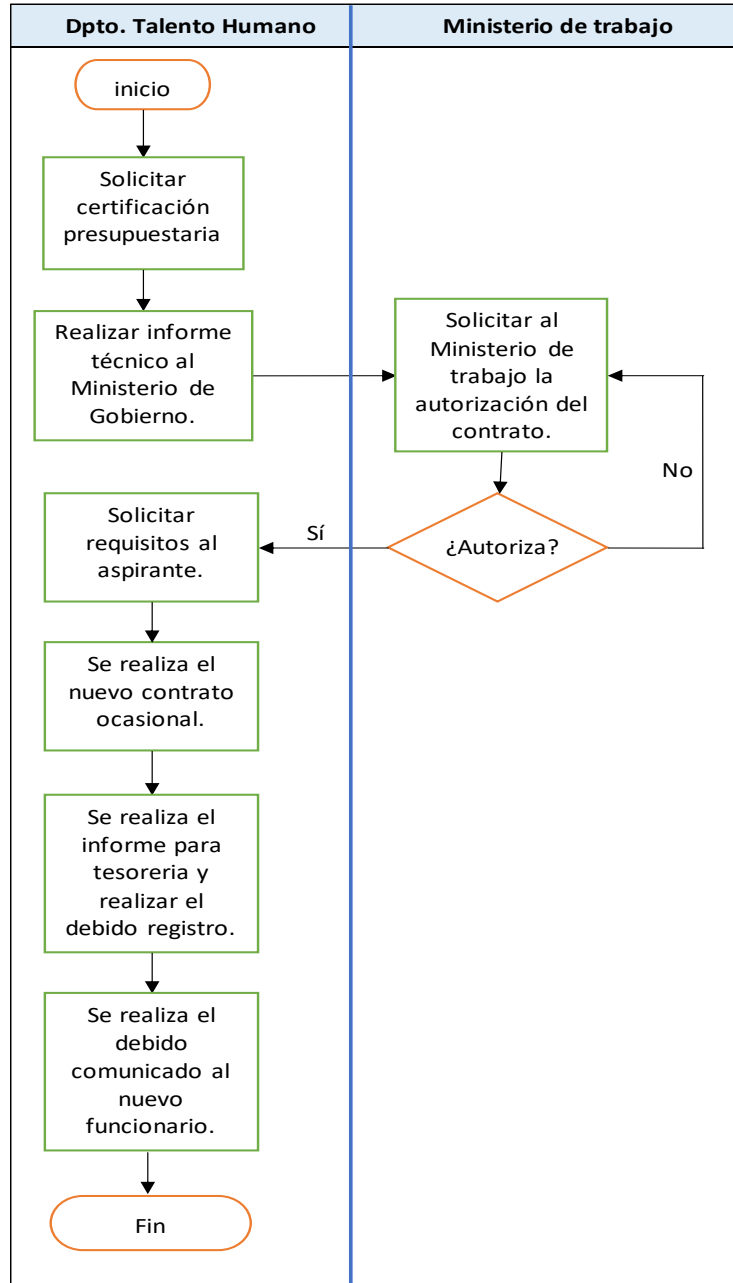



Gráfico 27-3. Flujograma de proceso de contratos ocasionales.

Fuente: Gobernación de Sucumbíos

Elaborado por: Pereira Ávila, Briggith, 2021.

	GOBERNACIÓN DE SUCUMBÍOS HOJA DE PROCESOS PERÍODO: 2019	HP/V 1/1
---	--	---------------------------

HOJA DE PROCESOS PARA TRAMITACIÓN DE VACACIONES

El proceso establecido para la tramitación de vacaciones por parte de los funcionarios del Departamento de Talento Humano, se desarrolla de la siguiente manera:

1. Se elabora el plan anual de vacaciones.
2. Se remite un informe al señor Gobernador de los funcionarios que están próximos a salir de vacaciones para la debida autorización.
3. Se remite al departamento de talento humano la debida autorización para realizar las acciones correspondientes en cuanto a vacaciones de los funcionarios que están próximos a salir.
4. Se realiza la revisión del expediente del funcionario, en el cual consta los permisos realizados.
5. Posteriormente, se realiza el cuadro de detalle de vacaciones, en el cual se calcula los días de descuento que tiene el funcionario.
6. Se realiza la acción de vacaciones para uso del personal.
7. Se remite la acción del personal al señor Gobernador para la respectiva firma.
8. Se notifica al servidor público para que goce de sus vacaciones.
9. Se realiza el memorándum de la persona que queda a cargo del puesto de trabajo hasta que el servidor regrese de sus vacaciones.

Elaborado por:	B.P.P.A	Fecha:	22/12/2021
Revisado por:	L.J.G	Fecha:	22/12/2021

FLUJOGRAMA DE PROCESO DE VACACIONES

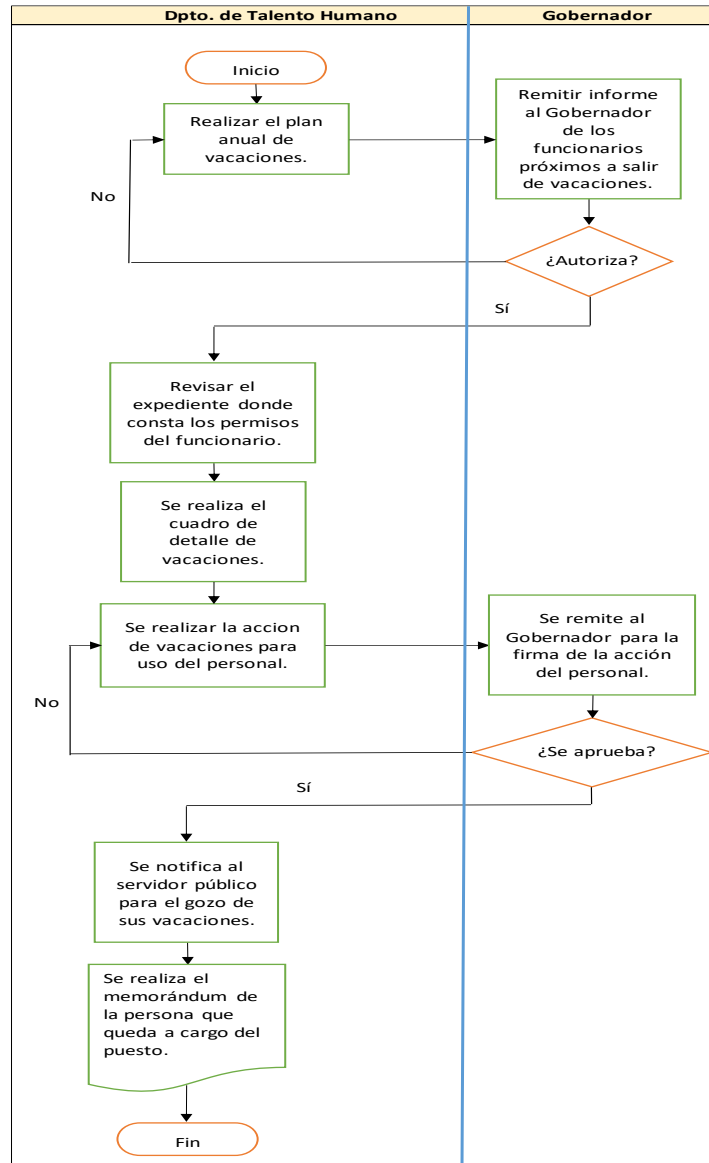



Gráfico 28-3. Flujograma de proceso de vacaciones.

Fuente: Gobernación de Sucumbíos.


Elaborado por: Pereira Ávila, Briggith, 2021.

	GOBERNACIÓN DE SUCUMBÍOS MATRIZ DE HALLAZGOS PERÍODO: 2019	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: auto;"> MH 1/14 </div>
---	---	--

MATRIZ DE HALLAZGOS


CONDICIÓN	CRITERIO	CAUSA	EFECTO	CONCLUSIÓN	RECOMENDACIÓN
D1. La Gobernación de Sucumbíos no cuenta con un código de ética.	Según las Normas de Control Interno de la Contraloría General del Estado, 200-01 “Integridad y Valores Éticos”, menciona que la máxima autoridad de cada entidad emitirá formalmente las normas propias del código de ética, para contribuir al buen uso de los recursos públicos y al combate a la corrupción.	Falta de elaboración del código de ética debido a la ausencia de responsabilidad de los altos mandos y autoridades que rigen a la institución.	La falta del código de ética en la institución provoca falta de compromiso y responsabilidad en los actos que realiza el personal en la institución.	El código de ética es indispensable para normar en comportamiento de los funcionarios dentro de la institución, y su ausencia aumenta el riesgo de malas conductas y comportamientos por parte de aquellos que forman parte de la Gobernación de Sucumbíos.	Se recomienda a los jefes departamentales de la Gobernación de Sucumbíos elaborar la propuesta para la implementación de un código de ética dentro de la institución, ya que éste establece normas, valores y principios para el comportamiento de los funcionarios dentro de la entidad.

Elaborado por:	B.P.P.A	Fecha:	27/12/2021
Revisado por:	L.J.G	Fecha:	27/12/2021

 <p>BPPA AUDITORES INDEPENDIENTES</p>	GOBERNACIÓN DE SUCUMBÍOS MATRIZ DE HALLAZGOS PERÍODO: 2019	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: auto;"> MH 2/14 </div>
---	---	--


CONDICIÓN	CRITERIO	CAUSA	EFECTO	CONCLUSIÓN	RECOMENDACIÓN
D2. No se promueve el código de ética debido a su inexistencia en la institución.	Según las Normas de Control Interno de la Contraloría General del Estado, 200-01 “Integridad y Valores Éticos”, menciona que los responsables del control interno determinarán y fomentarán la integridad y los valores éticos, para beneficiar el desarrollo de los procesos y actividades institucionales y establecerán mecanismos que promuevan la incorporación del personal a esos valores	Falta de colaboración y responsabilidad por parte de las autoridades y jefes departamentales de la institución.	La falta de un código de ética provoca que el personal incurra en un mal comportamiento, provocando sanciones, falta de compromiso y sobre todo falta de lealtad con la institución.	Los valores éticos son elementos esenciales dentro de las instituciones, debido a que norman la conducta del personal, orientando de esta forma la integridad y compromiso en la ejecución de las actividades al interior de la Gobernación de Sucumbíos.	Se recomienda a los jefes departamentales de la Gobernación de Sucumbíos elaborar la propuesta para la implementación de un código de ética dentro de la institución, ya que éste establece normas, valores y principios para el comportamiento de los funcionarios dentro de la institución.

Elaborado por:	B.P.P.A	Fecha:	27/12/2021
Revisado por:	L.J.G	Fecha:	27/12/2021

	GOBERNACIÓN DE SUCUMBÍOS MATRIZ DE HALLAZGOS PERÍODO: 2019	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: auto;"> MH 3/14 </div>
---	---	--


CONDICIÓN	CRITERIO	CAUSA	EFECTO	CONCLUSIÓN	RECOMENDACIÓN
D3. Los objetivos a cumplir así como las respectivas estrategias para su cumplimiento por parte del personal que labora en el Departamento de Talento Humano no son difundidos, ni socializados a todos los funcionarios que laboran dentro de esta área.	Según las Normas de Control Interno de la Contraloría General del Estado, 300 “Evaluación del riesgo”, menciona que la máxima autoridad establecerá los mecanismos necesarios para identificar, analizar y tratar los riesgos a los que está expuesta la organización para el logro de sus objetivos.	Los objetivos para cumplir y sus respectivas estrategias no son difundidos de forma oportuna, ya que en pocas ocasiones se socializan de manera general los contados objetivos departamentales que existen.	La falta de difusión de los objetivos a cumplir y sus estrategias, genera que los funcionarios solo se enfoquen en lo que quieren lograr como departamento, descuidando el procedimiento de las principales actividades que se realizan.	Es importante difundir los objetivos y las estrategias para el cumplimiento de las principales actividades del departamento, para que de esta manera los funcionarios desarrollen las actividades con un mejor enfoque en su cumplimiento.	Se recomienda al jefe del Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos, difundir los objetivos, así como las estrategias para el cumplimiento de las principales actividades, y de esa forma tener un mejor conocimiento de a donde se quiere llegar el departamento con las actividades que se realizan.

Elaborado por:	B.P.P.A	Fecha:	27/12/2021
Revisado por:	L.J.G	Fecha:	27/12/2021

	GOBERNACIÓN DE SUCUMBÍOS MATRIZ DE HALLAZGOS PERÍODO: 2019	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: auto;"> MH 4/14 </div>
---	---	--


CONDICIÓN	CRITERIO	CAUSA	EFECTO	CONCLUSIÓN	RECOMENDACIÓN
D4. No existen mecanismos y procedimientos en el Departamento de Talento Humano que permitan identificar los riesgos existentes.	Según las Normas de Control Interno de la Contraloría General del Estado, 300-01 “Identificación de riesgos”, menciona que es imprescindible identificar los riesgos relevantes que enfrenta una entidad en la búsqueda de sus objetivos. La identificación de los riesgos es un proceso interactivo y generalmente integrado a la estrategia y planificación.	Falta de compromiso y responsabilidad por parte del jefe del departamento de Talento Humano y las autoridades.	La falta de mecanismos y procedimientos que permiten identificar los riesgos internos y externos, afecta el cumplimiento de los objetivos departamentales e institucionales.	Los riesgos pueden ser tanto internos (generados por parte del personal, la tecnología y los procesos que se realizan), mientras que los riesgos externos son políticos, tecnológicos, sociales que no se pueden controlar, pero que si se puede realizar un plan de mitigación de riesgos.	Se recomienda al jefe del departamento de Talento Humano y a las autoridades de la Gobernación de Sucumbíos establecer los debidos mecanismos y procedimientos para identificar los riesgos de carácter interno y externo que pueden afectar a la institución.

Elaborado por:	B.P.P.A	Fecha:	27/12/2021
Revisado por:	L.J.G	Fecha:	27/12/2021

	GOBERNACIÓN DE SUCUMBÍOS MATRIZ DE HALLAZGOS PERÍODO: 2019	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: auto;"> <b style="color: red;">MH <b style="color: red;">5/14 </div>
---	---	--


CONDICIÓN	CRITERIO	CAUSA	EFEECTO	CONCLUSIÓN	RECOMENDACIÓN
D5. No se recopila la información de la identificación de riesgos de las principales actividades que se desarrollan en el Departamento de Talento Humano	Según las Normas de Control Interno de la Contraloría General del Estado, 300-02 “Plan de mitigación de riesgos”, menciona que los directivos de las entidades del sector público realizarán el plan de mitigación de riesgos desarrollando y documentando una estrategia clara, organizada e interactiva para identificar y valorar los riesgos que puedan impactar a la entidad.	La falta de recopilación de información sobre la identificación de riesgos, es debido a que no existen mecanismos y procedimientos que permitan evaluar el riesgo de las principales actividades que se realizan dentro del Departamento de Talento Humano.	La documentación es sustento de toda actividad que se realiza en el departamento, es por ello que el no disponer de evidencia (archivos), genera ausencia de información valiosa.	No se recopila la debida información debido a la falta de aplicación de mecanismos y procedimientos para identificar el riesgo en el departamento de Talento Humano.	Se recomienda al jefe del departamento de Talento Humano y los directivos de la Gobernación de Sucumbíos establecer los debidos mecanismos y procedimiento para identificar los riesgos de la institución y así generar información valiosa que permita e debido sustento de lo que se está realizando.

Elaborado por:	B.P.P.A	Fecha:	27/12/2021
Revisado por:	L.J.G	Fecha:	27/12/2021

	GOBERNACIÓN DE SUCUMBÍOS MATRIZ DE HALLAZGOS PERÍODO: 2019	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: auto;"> MH 6/14 </div>
---	---	--


HCO INDICIÓN	CRITERIO	CAUSA	EFECTO	CONCLUSIÓN	RECOMENDACIÓN
D6. Falta de medidas para prevenir y gestionar los riesgos de fraude que se puedan presentar en el Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos.	Según las Normas de Control Interno de la Contraloría General del Estado, 300-02 “Plan de mitigación de riesgos”, menciona que una adecuada planeación de la administración de los riesgos reduce la eventualidad de la ocurrencia y del efecto negativo de éstos y alerta a la entidad respecto de su adaptación frente a los cambios.	Falta de compromiso y responsabilidad por parte del jefe del departamento de Talento Humano y las autoridades para diseñar medidas de prevención de riesgos de fraude.	Al no aplicar medidas para prevenir y gestionar los riesgos de fraude, la institución y todos sus departamentos se hacen susceptibles al cometimiento de este tipo de riesgo, que sería difícil detectarlo y frenarlo.	Mitigar los riesgos de fraude en el Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos requiere de un buen sistema de control y monitoreo, que permita erradicar la probabilidad de ocurrencia de este tipo de riesgo.	Se recomienda al jefe del departamento de Talento Humano y a los directivos de la Gobernación de Sucumbíos establecer un plan de prevención y mitigación de riesgos de fraude, para que sean aplicados y evitar cualquier suceso inesperado.

Elaborado por:	B.P.P.A	Fecha:	27/12/2021
Revisado por:	L.J.G	Fecha:	27/12/2021

	GOBERNACIÓN DE SUCUMBÍOS MATRIZ DE HALLAZGOS PERÍODO: 2019	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: auto;"> MH 7/14 </div>
---	---	--


CONDICIÓN	CRITERIO	CAUSA	EFECTO	CONCLUSIÓN	RECOMENDACIÓN
D7. No existen procedimientos para evaluar y analizar el riesgo de fraude que pueda presentarse en el otorgamiento de incentivos que entrega la institución a sus empleados.	Según las Normas de Control Interno de la Contraloría General del Estado, 300-03 “Valoración de los riesgos”, menciona que la administración debe valorar los riesgos a partir de dos perspectivas, probabilidad e impacto, siendo la probabilidad la posibilidad de ocurrencia, mientras que el impacto representa el efecto frente a su ocurrencia.	Falta de compromiso y responsabilidad por parte del jefe del departamento de Talento Humano y las autoridades	La inexistencia de procedimientos para evaluar y analizar el riesgo de fraude que pueden presentarse en los incentivos que otorga la institución a sus funcionarios genera desconfianza en el proceso, debido a que no existe el debido control.	Un procedimiento efectivo para evaluar y analizar el riesgo de fraude en la otorgación de incentivos al personal, fortalecerá la capacidad de la institución para la prevención y detección de fraude en el otorgamiento de incentivos al personal de la institución.	Se recomienda al jefe del departamento de Talento Humano y a los directivos de la Gobernación de Sucumbíos elaborar el plan de prevención y mitigación de riesgos que de fraude que permita mitigar la probabilidad de ocurrencia de este tipo de eventualidades.

Elaborado por:	B.P.P.A	Fecha:	27/12/2021
Revisado por:	L.J.G	Fecha:	27/12/2021

	GOBERNACIÓN DE SUCUMBÍOS MATRIZ DE HALLAZGOS PERÍODO: 2019	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;"> MH 8/14 </div>
---	---	--


CONDICIÓN	CRITERIO	CAUSA	EFECTO	CONCLUSIÓN	RECOMENDACIÓN
D8. No se actualizan los planes de contingencia y los planes de recuperación de información de las principales actividades del Departamento de Talento Humano.	Según las Normas de Control Interno de la Contraloría General del Estado, 300-04 “Respuesta al riesgo”, menciona que evitar el riesgo implica, prevenir las actividades que los originan. La reducción incluye los métodos y técnicas específicas para tratar con ellos, identificándolos y proveyendo acciones para la reducción de su probabilidad e impacto.	Falta de compromiso y responsabilidad por parte del jefe del departamento de Talento Humano y las autoridades.	El no actualizar los planes de contingencia, ocasiona confusiones cuando algún procedimiento falla, ya que no se disponen de las correctas alternativas para solucionar el incidente que puede ser de carácter interno o externo.	Los planes de contingencia son vitales en las instituciones y sus departamentos, ya que cumplen un rol importante para dar alternativas de solución ante algún percance que pueda ocurrir de manera imprevista.	Se recomienda al jefe del departamento de Talento Humano y a los directivos de la Gobernación de Sucumbíos, actualizar los planes de contingencia de todas las actividades de mayor impacto que se realizan en el Departamento de Talento Humano, para de esa forma contar con alternativas viables de solución y no afectar la operatividad de la institución.

Elaborado por:	B.P.P.A	Fecha:	27/12/2021
Revisado por:	L.J.G	Fecha:	27/12/2021

 <p>BPPA AUDITORES INDEPENDIENTES</p>	GOBERNACIÓN DE SUCUMBÍOS MATRIZ DE HALLAZGOS PERÍODO: 2019	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: auto;"> MH 9/14 </div>
---	---	--


CONDICIÓN	CRITERIO	CAUSA	EFECTO	CONCLUSIÓN	RECOMENDACIÓN
D9. No existen controles implementados que apoyen al control del riesgo en las principales actividades que se desarrollan en el Departamento de Talento Humano	Según las Normas de Control Interno de la Contraloría General del Estado, 401-03 “Supervisión”, menciona que los directivos de la entidad establecerán procedimientos de supervisión de los procesos y operaciones, para asegurar que cumplan con las normas y regulaciones y medir la eficacia y eficiencia de los objetivos institucionales	Falta de compromiso y responsabilidad por parte del jefe del departamento de Talento Humano y las autoridades.	La falta de control y acciones que apoyen al mismo, ocasiona que no se prevengan los riesgos, ni tampoco se minimice el impacto que puedan generar estos riesgos y sobre todo, impiden que se cumplan los objetivos departamentales.	Las actividades de control son importantes, ya que a través de diferentes procedimientos y controles contribuyen a que se lleven a cabo actividades de prevención y mitigación de riesgos que pueden causar fuertes impactos en los objetivos departamentales e institucionales.	Se recomienda al jefe del departamento de Talento Humano implementar controles de apoyo para las principales actividades que se realizan dentro del mismo, a fin de prevenir y mitigar los riesgos, tanto internos como externos, y de esta forma garantizar el cumplimiento de los objetivos departamentales.

Elaborado por:	B.P.P.A	Fecha:	27/12/2021
Revisado por:	L.J.G	Fecha:	27/12/2021

 BPPA AUDITORES INDEPENDIENTES	GOBERNACIÓN DE SUCUMBÍOS MATRIZ DE HALLAZGOS PERÍODO: 2019	MH 10/14
--	---	---------------------------


CONDICIÓN	CRITERIO	CAUSA	EFEECTO	CONCLUSIÓN	RECOMENDACIÓN
D10. No existen actividades de control orientadas a prevenir y mitigar los riesgos referentes a los sistemas tecnológicos del Departamento de Talento Humano.	Según las Normas de Control Interno de la Contraloría General del Estado, 410-10 “Seguridad de tecnología de información”, menciona que la unidad de tecnología de información establecerá mecanismos que protejan y salvaguarden contra pérdidas y fugas los medios físicos y la información que se procesa mediante sistemas informáticos.	Falta de compromiso y responsabilidad por parte del jefe del departamento de Talento Humano y los encargados del área de las Tics.	El no realizar actividades de control para prevenir y mitigar los riesgos referentes al uso y aplicación de los sistemas tecnológicos, los hace vulnerables a robos y hurtos de la información generada en la institución, debido al débil control de acceso y manipulación que tienen estos sistemas.	Los sistemas de información son importantes en las instituciones, debido a que se manejan bases de datos, archivos, comunicaciones entre los funcionarios, etc., es por ello que siempre debe estar en función a controles que permitan resguardar toda la información ahí guardada.	Se recomienda al jefe del departamento de Talento Humano y al jefe del área de las Tics, incluir actividades de control en el acceso y manipulación de los sistemas tecnológicos, ya que son una parte fundamental en el cumplimiento de las actividades que se desarrollan en los departamentos y toda la institución.

Elaborado por:	B.P.P.A	Fecha:	27/12/2021
Revisado por:	L.J.G	Fecha:	27/12/2021

 <p>BPPA AUDITORES INDEPENDIENTES</p>	GOBERNACIÓN DE SUCUMBÍOS MATRIZ DE HALLAZGOS PERÍODO: 2019	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: auto;"> <b style="color: red;">MH <b style="color: red;">11/14 </div>
---	---	---


CONDICIÓN	CRITERIO	CAUSA	EFECTO	CONCLUSIÓN	RECOMENDACIÓN
D11. No se realizan convocatorias en las cuales se informe sobre la existencia de vacantes de personal en las diferentes plataformas y medios de comunicación.	Según las Normas de Control Interno de la Contraloría General del Estado, 407-03 “Incorporación de personal”, menciona que el ingreso de personal a la entidad se efectuará previa la convocatoria, evaluación y selección que permitan identificar a quienes por su conocimiento y experiencia garantizan su idoneidad (...).	No se realizan las convocatorias debido a que el Departamento de Talento Humano de la Gobernación, extiende la oferta de trabajo en la Red Socio Empleo.	El no emitir convocatorias de vacantes de personal, hace que muchos de los ciudadanos capacitados no puedan llegar a ocupar las vacantes existentes en la institución, debido a la falta de información y desconocimiento de esta en la plataforma Socio Empleo.	La Red Socio Empleo permite el encuentro de ofertas laborales de carácter público y privado, pero no todos conocen de esas ofertas debido a la falta de convocatorias para vacantes existentes en la institución y que sea de un conocimiento más amplio para el público.	Se recomienda al jefe del departamento de Talento Humano, cuando de existir vacantes se trate, realizar las convocatorias respectivas a través de las diferentes plataformas y en particular por la Red Socio Empleo para que exista un mayor número de postulantes y el proceso de reclutamiento y selección sea más equitativo y democrático.

Elaborado por:	B.P.P.A	Fecha:	27/12/2021
Revisado por:	L.J.G	Fecha:	27/12/2021

 <p>BPPA AUDITORES INDEPENDIENTES</p>	GOBERNACIÓN DE SUCUMBÍOS MATRIZ DE HALLAZGOS PERÍODO: 2019	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;"> MH 12/14 </div>
---	---	---


CONDICIÓN	CRITERIO	CAUSA	EFECTO	CONCLUSIÓN	RECOMENDACIÓN
D12. Inexistencia en la institución de métodos establecidos de selección de canales de comunicación útiles orientados hacia los usuarios.	Según las Normas de Control Interno de la Contraloría General del Estado, 500-02 “Canales de comunicación abiertos”, menciona que se establecerán canales de comunicación abiertos, que permitan trasladar la información de manera segura, correcta y oportuna a los destinatarios dentro y fuera de la institución.	Falta de compromiso y responsabilidad por parte del jefe del departamento de Talento Humano y los encargados del área de las Tics.	El no contar con métodos de selección de canales de comunicación dentro de la institución, podría afectar la confiabilidad, seguridad y la buena administración de la información y datos importantes que se generan hacia los usuarios.	Los canales de comunicación deben ser confiables y seguros para que la información generada hacia los usuarios, sea real y objetiva y no sufra ningún daño o corra riesgos de alteración.	Se recomienda al jefe del departamento de Talento Humano y al jefe del área de las Tics revisar los canales de comunicación existentes y si fuere necesario, elegir el mejor canal para asegurar la información del Departamento de Talento Humano y toda la Gobernación.

Elaborado por:	B.P.P.A	Fecha:	27/12/2021
Revisado por:	L.J.G	Fecha:	27/12/2021

	GOBERNACIÓN DE SUCUMBÍOS MATRIZ DE HALLAZGOS PERÍODO: 2019	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;"> MH 13/14 </div>
---	---	---

CONDICIÓN	CRITERIO	CAUSA	EFECTO	CONCLUSIÓN	RECOMENDACIÓN
D13. No existen herramientas administrativas que permitan la autoevaluación del control interno del Departamento de Talento Humano.	Según las Normas de Control Interno de la Contraloría General del Estado, 600-02 “Evaluaciones periódicas”, menciona que la máxima autoridad y los servidores que participan en las labores de la institución, promoverán y establecerán una autoevaluación periódica de la gestión y el control interno de la entidad.	Falta de compromiso y responsabilidad por parte del jefe del departamento de Talento Humano y las autoridades	El no contar con herramientas que permitan la autoevaluación del sistema de control interno existente, genera un debilitamiento de la institución debido a que no se realiza una evaluación de las medidas de control existentes.	La autoevaluación del control interno es un elemento esencial en toda empresa o institución, dado que sirve como apoyo para las autoridades en la toma de decisiones, brindando así una orientación al mejoramiento del sistema de control interno, sus objetivos y toda la institución.	Se recomienda al jefe del departamento de Talento Humano y a las autoridades institucionales, generar herramientas útiles que permitan la autoevaluación del sistema de control interno existente, puede ser a través de la generación de encuestas o cuestionarios que sean de fácil acceso y entendimiento para que sean aplicados cada determinado tiempo y verificar las falencias existentes y así realizar un plan de acción para el mejoramiento de estos.

Elaborado por:	B.P.P.A	Fecha:	27/12/2021
Revisado por:	L.J.G	Fecha:	27/12/2021

	GOBERNACIÓN DE SUCUMBÍOS MATRIZ DE HALLAZGOS PERÍODO: 2019	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: auto;"> <b style="color: red;">MH <b style="color: red;">14/14 </div>
---	---	---


CONDICIÓN	CRITERIO	CAUSA	EFECTO	CONCLUSIÓN	RECOMENDACIÓN
D14. Los permisos concedidos al personal de la Gobernación de Sucumbíos, sobrepasaron en un 259%, al número planificado, incumpliendo de esta manera el límite programado.	Según el Plan Operativo Anual de la Gobernación de Sucumbíos, los permisos ejecutados durante el año 2019 fueron de 3892 lo que representa el 259% de permisos ejecutados, sobrepasando la cantidad programada de permisos que fue de 1500, lo que lleva a la conclusión de que se autorizaron más permisos de los planificados.	Aumento de los permisos concedidos al personal, por diferentes causas, como: enfermedades o casos particulares que requieren de permisos que no son previstos.	El aumento de permisos genera que los puestos de trabajo queden abandonados por un determinado período de tiempo, generando que no se realicen las actividades planificadas en la respectiva jornada.	Los permisos concedidos al personal de la Gobernación de Sucumbíos, excedieron a los permisos programados, esto debido a varias circunstancias no planificadas, lo que generó ausentismo en el puesto de trabajo y retraso en las actividades planificadas.	Se recomienda al jefe del departamento de Talento Humano realizar la planificación de permisos de trabajo, en base al historial de los años anteriores, a fin de realizar una estimación más objetiva de los permisos que se deben generar en la institución.

Elaborado por:	B.P.P.A	Fecha:	27/12/2021
Revisado por:	L.J.G	Fecha:	27/12/2021

FASE III: COMUNICACIÓN DE RESULTADOS.



ENTIDAD	GOBERNACIÓN DE SUCUMBÍOS.
DIRECCIÓN	AV. CIRCUNVALACIÓN Y AV. MONSEÑOR GONZALO LÓPEZ MARAÑÓN.
NATURALEZA	AUDITORÍA DE GESTIÓN.
PERÍODO	2019.

	GOBERNACIÓN DE SUCUMBÍOS PROGRAMA DE AUDITORÍA PERÍODO: 2019	PA/FCR 1/2
---	---	-----------------------------

PROGRAMA DE AUDITORÍA


FASE – 3: COMUNICACIÓN DE RESULTADOS

OBJETIVO GENERAL

Dar a conocer los resultados de la Auditoría de Gestión al Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos, período 2019, a través de la emisión del informe final de auditoría, en el cual se detallan los principales hallazgos detectados, junto a las respectivas conclusiones y recomendaciones realizadas por el equipo auditor.


OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Redactar el informe final de auditoría bajo los principios de objetividad, claridad y precisión que sustente la evidencia oportuna, suficiente, pertinente y relevante.
- Emitir las respectivas conclusiones y recomendaciones en base a los principales hallazgos de auditoría detectados en el proceso de auditoría de gestión realizada al Departamento de Talento Humano.

	GOBERNACIÓN DE SUCUMBÍOS PROGRAMA DE AUDITORÍA PERÍODO: 2019	PA/FCR 2/2
---	---	-----------------------------

N°.	Contenido	Ref. papeles de trabajo	Elaborado por	Observaciones
1	Notifique el cierre de auditoría de gestión realizada al Departamento de Talento Humano.	NCA	B.P.P.A	
2	Elabore la convocatoria para la lectura del informe final de auditoría.	CLIA	B.P.P.A	
3	Elabore el borrador del informe final de auditoría de gestión.	BIFAG	B.P.P.A	
4	Elabore el informe final de auditoría de gestión.	IFAG	B.P.P.A	
5	Redacte el acta de lectura del informe final de auditoría de gestión.	ALIF	B.P.P.A	

Elaborado por:	B.P.P.A	Fecha:	03/01/2022
Revisado por:	L.J.G	Fecha:	03/01/2022

 <p>BPPA AUDITORES INDEPENDIENTES</p>	<p>GOBERNACIÓN DE SUCUMBÍOS NOTIFICACIÓN CIERRE DE AUDITORÍA PERÍODO: 2019</p>	<p>NCA 1/1</p>
---	---	----------------------------------

Lago Agrio, 03 de enero del 2022.

Ing.

Ariana Jara

JEFE DEL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO DE LA GOBERNACIÓN DE SUCUMBÍOS.

Presente

De mi consideración

BPPA AUDITORES INDEPENDIENTES, mediante la presente tiene a bien notificar el cierre de la Auditoría de Gestión al Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos, período 2019, debido a la conclusión del citado examen. La información que se manejó a lo largo de la ejecución de la Auditoría de Gestión se lo hizo aplicando las Normas de Auditoría Generalmente Aceptadas (NAGA's), las Normas Internacionales de Auditoría (NIA's), y los cuestionarios de control interno en base al método Coso III con total cautela y discreción. Además, se aclara que la manipulación de la información a partir de la fecha de inicio de la auditoría fue de responsabilidad de los encargados del departamento y del equipo auditor.


Se agradece toda la colaboración brindada en el proceso de Auditoría de Gestión y la colaboración de los funcionarios del Departamento de Talento Humano.

Atentamente;

Srta. Briggith Pereira

Auditor Senior

Elaborado por:	B.P.P.A	Fecha:	03/01/2022
Revisado por:	L.J.G	Fecha:	03/01/2022

 <p>BPPA AUDITORES INDEPENDIENTES</p>	<p>GOBERNACIÓN DE SUCUMBÍOS CONVOCATORIA LECTURA INFORME FINAL PERÍODO: 2019</p>	<p>CLIA 1/1</p>
---	---	-----------------------------------

CONVOCATORIA A LA LECTURA DEL INFORME FINAL

Lago Agrio, 04 de enero del 2022.

Ing.

Ariana Jara

JEFE DEL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO DE LA GOBERNACIÓN DE SUCUMBÍOS.

Presente

De mi consideración


Con un cordial saludo, convoco a usted a la reunión en la cual se dará lectura del informe final preliminar de la Auditoría de Gestión realizada al Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos, período 2019, la cual fue notificada conforme a la orden de trabajo No. 01, emitida 23 de noviembre de 2021 por el Ing. Javier Lenín Gaibor, supervisor. La conferencia se llevará a cabo en la sala de juntas de la institución, el día 10 de enero del 2022 a partir de las 15h00. Por la atención dispensada, anticipo mi gratitud y estima, y comprometo su presencia.

Atentamente,

Srta. Briggith Pereira

Auditor Senior

Elaborado por:	B.P.P.A	Fecha:	04/01/2022
Revisado por:	L.J.G	Fecha:	04/01/2022

 <p>BPPA AUDITORES INDEPENDIENTES</p>	<p>GOBERNACIÓN DE SUCUMBÍOS CONVOCATORIA LECTURA INFORME FINAL PERÍODO: 2019</p>	<p>CLIA 1/1</p>
---	---	-----------------------------------

BORRADOR DEL INFORME FINAL DE AUDITORÍA DE GESTIÓN

Lago Agrio, 07 de enero de 2022

Ing.

Ariana Jara

JEFE DEL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO DE LA GOBERNACIÓN DE SUCUMBÍOS.

Presente. -

De mi consideración

Atendiendo a la solicitud de nuestros servicios profesionales y agradeciendo la atención prestada por parte de los funcionarios, se presenta el borrador del informe final de la Auditoría de Gestión efectuada al Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos, período 2019.


La auditoría se llevó a cabo en un tiempo establecido de 30 días, en los cuales el personal de la Gobernación de Sucumbíos, proporcionó toda la información necesaria para el desarrollo del examen en mención, el mismo que se realizó aplicando las Normas de Auditoría Generalmente Aceptadas (NAGA's), las Normas Internaciones de Auditoría (NIA's), y cuestionarios de control interno en base al método Coso III, obteniéndose una serie de hallazgos con sus respectivas conclusiones y recomendaciones, resumidas en el informe final de auditoría, documento que bien puede servir de apoyo para la toma de decisiones a nivel departamental e institucional.

Atentamente,

Srta. Briggith Pereira

Auditor Senior

Elaborado por:	B.P.P.A	Fecha:	04/01/2022
Revisado por:	L.J.G	Fecha:	04/01/2022

	GOBERNACIÓN DE SUCUMBÍOS BORRADOR INFORME FINAL DE AUDITORÍA PERÍODO: 2019	BIFAG 1/6
---	---	----------------------------

DEBILIDADES, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

D1. La Gobernación de Sucumbíos no cuenta con un código de ética.

CONCLUSIÓN: El código de ética es indispensable para normar en comportamiento de los funcionarios dentro de la institución, y su ausencia aumenta el riesgo de malas conductas y comportamientos por parte de aquellos que forman parte de la Gobernación de Sucumbíos.


RECOMENDACIÓN: Se recomienda a los jefes departamentales de la Gobernación de Sucumbíos elaborar la propuesta para la implementación de un código de ética dentro de la institución, ya que éste establece normas, valores y principios para normar el comportamiento de los funcionarios dentro de la entidad.

D2. No se promueve el código de ética debido a su inexistencia en la institución.

CONCLUSIÓN: Los valores éticos son elementos esenciales dentro de las instituciones, debido a que norman la conducta del personal, orientando de esta forma la integridad y compromiso en la ejecución de las actividades al interior de la Gobernación de Sucumbíos.

RECOMENDACIÓN: Se recomienda a los jefes departamentales de la Gobernación de Sucumbíos elaborar la propuesta para la implementación de un código de ética dentro de la institución, ya que éste establece normas, valores y principios para normar el comportamiento de los funcionarios dentro de la institución.

D3. Los objetivos a cumplir así como las respectivas estrategias para su cumplimiento por parte del personal que labora en el Departamento de Talento Humano no son difundidos, ni socializados a todos los funcionarios que laboran dentro de esta área.

	GOBERNACIÓN DE SUCUMBÍOS BORRADOR INFORME FINAL DE AUDITORÍA PERÍODO: 2019	BIFAG 2/6
---	---	----------------------------

CONCLUSIÓN: Es importante difundir los objetivos y las estrategias para el cumplimiento de las principales actividades del departamento, para que de esta manera los funcionarios desarrollen las actividades con un mejor enfoque en su cumplimiento.

RECOMENDACIÓN: Se recomienda al jefe del Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos, difundir los objetivos, así como las estrategias para el cumplimiento de las principales actividades, y de esa forma tener un mejor conocimiento de a donde se quiere llegar el departamento con las actividades que se realizan.

D4. No existen mecanismos y procedimientos en el Departamento de Talento Humano que permitan identificar los riesgos existentes.


CONCLUSIÓN: Los riesgos pueden ser tanto internos (generados por parte del personal, la tecnología y los procesos que se realizan), mientras que los riesgos externos son políticos, tecnológicos, sociales y económicos que no se pueden controlar, pero que si se puede realizar un plan de mitigación de riesgos.

RECOMENDACIÓN: Se recomienda al jefe del departamento de Talento Humano y a las autoridades de la Gobernación de Sucumbíos, establecer los debidos mecanismos y procedimientos para identificar los riesgos de carácter interno y externo que pueden afectar a la institución.

D5. No se recopila la información inherente a la identificación de riesgos de las principales actividades que se desarrollan en el Departamento de Talento Humano.

CONCLUSIÓN: No se recopila la debida información debido a la falta de aplicación de mecanismos y procedimientos para identificar los riesgos en el Departamento de Talento Humano.

RECOMENDACIÓN: Se recomienda al jefe del departamento de Talento Humano y a los directivos de la Gobernación de Sucumbíos, establecer los debidos mecanismos y procedimientos

	GOBERNACIÓN DE SUCUMBÍOS BORRADOR INFORME FINAL DE AUDITORÍA PERÍODO: 2019	BIFAG 3/6
---	---	----------------------------

para identificar los riesgos de la institución y así generar información valiosa para prevenir o mitigarlos.

D6. Falta de medidas para prevenir y gestionar los riesgos de fraude que se puedan presentar en el Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos.

CONCLUSIÓN: Mitigar los riesgos de fraude en el Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos requiere de un buen sistema de control y monitoreo, que permita erradicar la probabilidad de ocurrencia de este tipo de riesgo.


RECOMENDACIÓN: Se recomienda al jefe del departamento de Talento Humano y a los directivos de la Gobernación de Sucumbíos establecer un plan de prevención y mitigación de riesgos de fraude, para que sean aplicados y evitar cualquier suceso inesperado.

D7. No existen procedimientos para evaluar y analizar el riesgo de fraude que pueda presentarse en el otorgamiento de incentivos que entrega la institución a sus empleados.

CONCLUSIÓN: Un procedimiento efectivo para evaluar y analizar el riesgo de fraude en la otorgación de incentivos al personal, fortalecerá la capacidad de la institución para la prevención y detección de fraude en el otorgamiento de incentivos al personal de la institución.

RECOMENDACIÓN: Se recomienda al jefe del departamento de Talento Humano y a los directivos de la Gobernación de Sucumbíos, elaborar el plan de prevención y mitigación de riesgos de fraude en la entrega de incentivos al personal y de esta forma mitigar la probabilidad de ocurrencia de este tipo de eventualidades.

D8. No se actualizan los planes de contingencia y los planes de recuperación de información de las principales actividades del Departamento de Talento Humano.

 <p>BPPA AUDITORES INDEPENDIENTES</p>	<p>GOBERNACIÓN DE SUCUMBÍOS BORRADOR INFORME FINAL DE AUDITORÍA PERÍODO: 2019</p>	<p>BIFAG 4/6</p>
---	---	------------------------------------

CONCLUSIÓN: Los planes de contingencia son vitales en las instituciones y sus departamentos, ya que cumplen un rol importante para dar alternativas de solución ante algún percance que pueda ocurrir de manera imprevista.

RECOMENDACIÓN: Se recomienda al jefe del departamento de Talento Humano y a los directivos de la Gobernación de Sucumbíos, actualizar los planes de contingencia de todas las actividades de mayor impacto que se realizan en el Departamento de Talento Humano, para de esa forma diseñar alternativas viables de solución y no afectar la operatividad de la institución.


D9. No existen controles implementados que apoyen al control del riesgo en las principales actividades que se desarrollan en el Departamento de Talento Humano.

CONCLUSIÓN: Las actividades de control son importantes, ya que a través de diferentes procedimientos y controles contribuyen a que se lleven a cabo actividades de prevención y mitigación de riesgos que de ocurrir, pueden causar fuertes impactos en los objetivos departamentales e institucionales.

RECOMENDACIÓN: Se recomienda al jefe del departamento de Talento Humano implementar controles de apoyo para las principales actividades que se realizan dentro del mismo, a fin de prevenir y mitigar los riesgos, tanto internos como externos, y de esta forma garantizar el cumplimiento de los objetivos departamentales.

D10. No existen actividades de control orientadas a prevenir y mitigar los riesgos referentes a los sistemas tecnológicos del Departamento de Talento Humano.

CONCLUSIÓN: Los sistemas de información son importantes en las instituciones, debido a que se manejan bases de datos, archivos, comunicaciones entre los funcionarios, etc., es por ello por lo que siempre debe estar en función a controles que permitan resguardar toda la información ahí guardada y si es necesario realizar un rediseño cuando se detecten deficiencias en sus principales procesos.

	GOBERNACIÓN DE SUCUMBÍOS BORRADOR INFORME FINAL DE AUDITORÍA PERÍODO: 2019	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: auto;"> BIFAG 5/6 </div>
---	---	--

RECOMENDACIÓN: Se recomienda al jefe del departamento de Talento Humano y al jefe del área de las TIC's, incluir actividades de control en el acceso y manipulación de los sistemas tecnológicos, ya que son una parte fundamental en el cumplimiento de las actividades que se desarrollan en los departamentos y toda la institución.

D11. No se realizan convocatorias para informar sobre la existencia de vacantes de personal a nivel institucional, utilizando para el efecto las diferentes plataformas y medios de comunicación.


CONCLUSIÓN: La Red Socio Empleo permite comunicar la existencia de ofertas laborales de carácter público y privado, pero no todos conocen de esas ofertas debido a la falta de convocatorias para vacantes existentes en la institución y que sea de un conocimiento más amplio para el público.

RECOMENDACIÓN: Se recomienda al jefe del departamento de Talento Humano, cuando de existir vacantes se trate, realizar las convocatorias respectivas a través de las diferentes plataformas y en particular por la Red Socio Empleo para que exista un mayor número de postulantes y el proceso de reclutamiento y selección sea más equitativo y democrático.

D12. Inexistencia en la institución de métodos de selección de canales de comunicación útiles orientados hacia los usuarios.

CONCLUSIÓN: Los canales de comunicación deben ser confiables y seguros para que la información generada hacia los usuarios, sea real y objetiva y no sufra ningún daño o corra riesgos de alteración.

RECOMENDACIÓN: Se recomienda al jefe del departamento de Talento Humano y al jefe del área de las TIC's revisar los canales de comunicación existentes y si fuere necesario, elegir el mejor canal para asegurar la información del Departamento de Talento Humano y de toda la Gobernación.

	GOBERNACIÓN DE SUCUMBÍOS BORRADOR INFORME FINAL DE AUDITORÍA PERÍODO: 2019	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: auto;"> BIFAG 6/6 </div>
---	---	--

D13. No existen herramientas administrativas que permitan la autoevaluación del sistema de control interno existente en el Departamento de Talento Humano.

CONCLUSIÓN: La autoevaluación del control interno es un elemento esencial en toda empresa o institución, dado que sirve como apoyo para las autoridades en la toma de decisiones, brindando así una orientación al mejoramiento del sistema de control interno, sus objetivos y de toda la institución.


RECOMENDACIÓN: Se recomienda al jefe del departamento de Talento Humano y a las autoridades institucionales, generar herramientas útiles que permitan la autoevaluación del sistema de control interno existente, puede ser a través de la generación de encuestas o cuestionarios que sean de fácil acceso y entendimiento para que sean aplicados cada determinado tiempo y verificar las falencias existentes y así realizar un plan de acción para el mejoramiento de éstos.

D14. Los permisos concedidos al personal de la Gobernación de Sucumbíos, sobrepasaron en un 259%, al número de permisos planificados, incumpliendo de esta manera el límite programado.

CONCLUSIÓN: Los permisos concedidos al personal de la Gobernación de Sucumbíos, en el año 2019 excedieron a los permisos programados, esto debido a varias circunstancias no planificadas, lo que generó ausentismo en los diferentes puestos de trabajo y retraso en las actividades planificadas.

RECOMENDACIÓN: Se recomienda al jefe del departamento de Talento Humano realizar la planificación de permisos de trabajo, en base al historial de los años anteriores, a fin de realizar una estimación más objetiva de los permisos que se deben generar en la institución.

Elaborado por:	B.P.P.A	Fecha:	07/01/2022
Revisado por:	L.J.G	Fecha:	07/01/2022

 <p>BPPA AUDITORES INDEPENDIENTES</p>	<p>GOBERNACIÓN DE SUCUMBÍOS IIINFORME FINAL DE AUDITORÍA DE GESTIÓN PERÍODO: 2019</p>	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: auto;"> <p>IFAG 1/13</p> </div>
---	---	--

INFORME FINAL DE AUDITORÍA DE GESTIÓN AL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO DE LA GOBERNACIÓN DE SUCUMBÍOS, PERÍODO 2019.

CAPÍTULO I
ENFOQUE DE AUDITORÍA

1. MOTIVO DE LA AUDITORÍA

La realización de la Auditoría de Gestión al Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos, período 2019, tiene como finalidad determinar la utilización y aplicación de los recursos institucionales bajo parámetros de eficiencia, eficacia, ética y economía, así como determinar el grado de cumplimiento de los objetivos departamentales.

2. ALCANCE DE AUDITORÍA


La Auditoría de Gestión al Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos, se ejecutará al período económico 2019.

3. OBJETIVO DE LA AUDITORÍA

Determinar la utilización y aplicación de los recursos, teniendo en cuenta los parámetros de eficiencia, eficacia, ética y economía, así como determinar el nivel de cumplimiento de los objetivos departamentales dentro del Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos.

4. EQUIPO DE TRABAJO

La ejecución de la presente Auditoría de Gestión al Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos, período 2019, se cuenta con el presente equipo de trabajo:

	GOBERNACIÓN DE SUCUMBÍOS IIINFORME FINAL DE AUDITORÍA DE GESTIÓN PERÍODO: 2019	IFAG 2/13
---	---	----------------------------

NOMBRES	CARGO
Ing. Carlos Buenaño	Jefe de Equipo
Ing. Javier Lenín Gaibor	Supervisor
Srta. Briggith Pereira	Auditor Senior
Ing. Ariana Jara	Jefa del Departamento de Talento Humano

5. TIEMPO


El tiempo establecido para la ejecución de la Auditoría de Gestión al Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos, período 2019, es de 30 días laborables y con una prórroga máxima de 10 días laborables por circunstancias impredecibles que puedan presentarse en el desarrollo del trabajo de auditoría.

6. METODOLOGÍA

La metodología a utilizar en la Auditoría de Gestión al Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos, período 2019, será la siguiente:

- Observación directa.
- Cuestionarios de control interno en base al método COSO III.
- Entrevistas.
- Encuestas.
- Indicadores de gestión.

Elaborado por:	B.P.P.A	Fecha:	07/01/2022
Revisado por:	L.J.G	Fecha:	07/01/2022

 <p>BPPA AUDITORES INDEPENDIENTES</p>	<p>GOBERNACIÓN DE SUCUMBÍOS II INFORME FINAL DE AUDITORÍA DE GESTIÓN PERÍODO: 2019</p>	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: auto;"> <p>IFAG 3/13</p> </div>
---	--	--

CAPÍTULO II

INFORMACIÓN DE LA ENTIDAD

La Gobernación de Sucumbíos fue creada el 13 de febrero de 1989, misma fecha en la que se creó la Provincia de Sucumbíos, la cual empezó con los departamentos de secretaría, contabilidad, tesorería y el despacho de la gobernación.


El primer gobernador fue el doctor Galo Gonzáles Granda y desde allí hasta la actualidad han administrado la provincia 26 Gobernadores y en la actualidad se encuentra como Gobernador el Ing. Albaro Beltrán. Los departamentos de Talento Humano y Recaudación fueron creados el 25 de septiembre del 2022, mediante una resolución por parte del Subsecretario de Presupuesto.

La Gobernación de Sucumbíos está conformada por diferentes dependencias de las cuales cuentan con un secretario y un jefe inmediato que es de libre remoción, son nombrados por los Gobernadores de turno. Actualmente existen 72 funcionarios y servidores de la Gobernación y de las diferentes dependencias de acuerdo con el distributivo.

El rol de la Gobernación de Sucumbíos es direccionar y orientar la política del Gobierno Nacional en la provincia de Sucumbíos, además de 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. La Gobernación de Sucumbíos cuenta con los siguientes planes estratégicos:

- **Previsión**

Se refiere al diagnóstico y cuantificación de las causas y consecuencias sociales, políticas, económicas, culturales e Institucionales que afectan e inciden en la seguridad ciudadana y convivencia, para proponer e intervenir con acciones específicas institucionales e intersectoriales.

	GOBERNACIÓN DE SUCUMBÍOS IIINFORME FINAL DE AUDITORÍA DE GESTIÓN PERÍODO: 2019	IFAG 4/13
---	---	----------------------------

- **Prevención**

La Prevención es un tipo de política de control del delito que consiste en una intervención anticipada antes de la consumación del delito, tiene por objetivo evitar que éste ocurra, para de esta forma minimizar/eliminar factores de riesgo para contribuir a la seguridad ciudadana y convivencia social pacífica.

- **Respuesta**


Conjunto de acciones institucionales de intervención directa, para la reacción inmediata a las demandas de la ciudadanía, frente a una determinada problemática en materia de seguridad ciudadana y convivencia, lucha contra la impunidad (reacción, atención, protección y proceso investigativo) Estos ejes interactúan formando un ciclo de acción de mejora continua (P-H-V-A) para cada uno de los temas o problemáticas que se desarrollan en las diferentes líneas de gestión, con la participación de la ciudadanía, Ministerio del Interior y las otras entidades del Estado con el objetivo de alcanzar el Buen Vivir.

MISIÓN

Garantizar la seguridad ciudadana y convivencia social pacífica en el marco del respeto a los derechos fundamentales, la democracia y la participación ciudadana con una visión integral que sitúa al ser humano en su diversidad como sujeto central para alcanzar el Buen Vivir.


VISIÓN

Ser la institución rectora y coejecutora de la política integral de seguridad ciudadana y convivencia social pacífica en el marco del respeto a los derechos, libertades fundamentales y participación ciudadana promoviendo la convivencia y apropiación pacífica de espacios públicos para reducir el delito y erradicar la violencia, garantizando la construcción de una sociedad democrática.

	GOBERNACIÓN DE SUCUMBÍOS IIINFORME FINAL DE AUDITORÍA DE GESTIÓN PERÍODO: 2019	IFAG 5/13
---	---	----------------------------

VALORES

- **Honestidad:** Demostrar una conducta recta, honrada que lleva a observar normas y compromisos, así como actuar con la verdad, lo que denota sinceridad y correspondencia entre lo que hace, lo que piensa, lo que dice o que ha dicho. Exige actuar teniendo en cuenta siempre que los fines públicos excluyen cualquier comportamiento que atente directamente contra el interés colectivo.
- **Transparencia:** Demostrar continuamente los resultados de nuestra gestión pública sin omitir detalle alguno.
- **Justicia:** Reconocer los derechos que le asisten a cada persona, dando a cada uno lo que es suyo. Rectitud en el actuar ante los demás según sus méritos y dignidad personal. La justicia en tanto valor institucional pretende la equidad y el dar a cada uno según sus méritos aquello que pretenda.
- **Respeto:** Reconocer, aceptar y valorar las cualidades del prójimo y sus derechos. Implica reconocer en sí y en los demás la condición humana y sus obligaciones.
- **Servicio:** Brindar la información y atención oportuna de forma amable, eficaz y eficiente a las personas que necesitan de nuestra ayuda y colaboración.
- **Compromiso:** Actuar con disposición y atención oportuna de forma amable, eficaz y eficiente a las personas que necesitan de nuestra ayuda y colaboración.


	GOBERNACIÓN DE SUCUMBÍOS INFORME FINAL DE AUDITORÍA DE GESTIÓN PERÍODO: 2019	IFAG 6/13
---	---	----------------------------

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

La nueva visión de seguridad ciudadana y convivencia pospone al ser humano como el centro de las políticas, programas y proyectos para garantizar el derecho de las personas a ser y sentirse protegidos de la violencia y cometimiento de infracciones (delito y contravenciones).

- Incrementar los mecanismos de prevención y protección oportuna al ciudadano ante los riesgos, amenazas y efectos de la inseguridad ciudadana.
- Incrementar las estrategias de permitan anticipar, identificar y neutralizar riesgos y amenazas, actuales o futuras, que afectan la seguridad ciudadana.
- Reducir todos los tipos de conflictividad social que afectan la convivencia pacífica e impacten negativamente sobre la cohesión social.
- Incrementar y fortalecer las capacidades del Estado, en términos de gobernanza, transparencia y calidad de servicio, para hacer frente a los riesgos y amenazas que afectan la seguridad ciudadana.
- Incrementar la eficiencia institucional del Ministerio del Interior.
- Incrementar el desarrollo del talento humano del Ministerio de Interior.
- Incrementar el uso eficiente del presupuesto en el Ministerio del Interior.

Elaborado por:	B.P.P.A	Fecha:	07/01/2022
Revisado por:	L.J.G	Fecha:	07/01/2022

	GOBERNACIÓN DE SUCUMBÍOS INFORME FINAL DE AUDITORÍA DE GESTIÓN PERÍODO: 2019	IFAG 7/13
---	---	----------------------------

CAPÍTULO III

RESULTADOS DE LA AUDITORÍA DE GESTIÓN

HALLAZGO 1. La Gobernación de Sucumbíos no cuenta con un código de ética.

CONCLUSIÓN: El código de ética es indispensable para normar en comportamiento de los funcionarios dentro de la institución, y su ausencia aumenta el riesgo de malas conductas y comportamientos por parte de aquellos que forman parte de la Gobernación de Sucumbíos.


RECOMENDACIÓN: Se recomienda a los jefes departamentales de la Gobernación de Sucumbíos elaborar la propuesta para la implementación de un código de ética dentro de la institución, ya que éste establece normas, valores y principios para normar el comportamiento de los funcionarios dentro de la entidad.

HALLAZGO 2. No se promueve el código de ética debido a su inexistencia en la institución.

CONCLUSIÓN: Los valores éticos son elementos esenciales dentro de las instituciones, debido a que norman la conducta del personal, orientando de esta forma la integridad y compromiso en la ejecución de las actividades al interior de la Gobernación de Sucumbíos.

RECOMENDACIÓN: Se recomienda a los jefes departamentales de la Gobernación de Sucumbíos elaborar la propuesta para la implementación de un código de ética dentro de la institución, ya que éste establece normas, valores y principios para normar el comportamiento de los funcionarios dentro de la institución.

HALLAZGO 3. Los objetivos a cumplir así como las respectivas estrategias para su cumplimiento por parte del personal que labora en el Departamento de Talento Humano no son difundidos, ni socializados a todos los funcionarios que laboran dentro de esta área.

	GOBERNACIÓN DE SUCUMBÍOS INFORME FINAL DE AUDITORÍA DE GESTIÓN PERÍODO: 2019	IFAG 8/13
---	---	----------------------------

CONCLUSIÓN: Es importante difundir los objetivos y las estrategias para el cumplimiento de las principales actividades del departamento, para que de esta manera los funcionarios desarrollen las actividades con un mejor enfoque en su cumplimiento.

RECOMENDACIÓN: Se recomienda al jefe del Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos, difundir los objetivos, así como las estrategias para el cumplimiento de las principales actividades, y de esa forma tener un mejor conocimiento de a dónde se quiere llegar el departamento con las actividades que se realizan.


HALLAZGO 4. No existen mecanismos y procedimientos en el Departamento de Talento Humano que permitan identificar los riesgos existentes.

CONCLUSIÓN: Los riesgos pueden ser tanto internos (generados por parte del personal, la tecnología y los procesos que se realizan), mientras que los riesgos externos son políticos, tecnológicos, sociales y económicos que no se pueden controlar, pero que si se puede realizar un plan de mitigación de riesgos.

RECOMENDACIÓN: Se recomienda al jefe del departamento de Talento Humano y a las autoridades de la Gobernación de Sucumbíos, establecer los debidos mecanismos y procedimientos para identificar los riesgos de carácter interno y externo que pueden afectar a la institución.

HALLAZGO 5. No se recopila la información inherente a la identificación de riesgos de las principales actividades que se desarrollan en el Departamento de Talento Humano.

CONCLUSIÓN: No se recopila la debida información debido a la falta de aplicación de mecanismos y procedimientos para identificar los riesgos en el Departamento de Talento Humano.

	GOBERNACIÓN DE SUCUMBÍOS INFORME FINAL DE AUDITORÍA DE GESTIÓN PERÍODO: 2019	IFAG 9/13
---	---	----------------------------

RECOMENDACIÓN: Se recomienda al jefe del departamento de Talento Humano y a los directivos de la Gobernación de Sucumbíos, establecer los debidos mecanismos y procedimientos para identificar los riesgos de la institución y así generar información valiosa para prevenir o mitigarlos.

HALLAZGO 6. Falta de medidas para prevenir y gestionar los riesgos de fraude que se puedan presentar en el Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos.

CONCLUSIÓN: Mitigar los riesgos de fraude en el Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos requiere de un buen sistema de control y monitoreo, que permita erradicar la probabilidad de ocurrencia de este tipo de riesgo.


RECOMENDACIÓN: Se recomienda al jefe del departamento de Talento Humano y a los directivos de la Gobernación de Sucumbíos establecer un plan de prevención y mitigación de riesgos de fraude, para que sean aplicados y evitar cualquier suceso inesperado.

HALLAZGO 7. No existen procedimientos para evaluar y analizar el riesgo de fraude que pueda presentarse en el otorgamiento de incentivos que entrega la institución a sus empleados.

CONCLUSIÓN: Un procedimiento efectivo para evaluar y analizar el riesgo de fraude en la otorgación de incentivos al personal, fortalecerá la capacidad de la institución para la prevención y detección de fraude en el otorgamiento de incentivos al personal de la institución.

RECOMENDACIÓN: Se recomienda al jefe del departamento de Talento Humano y a los directivos de la Gobernación de Sucumbíos, elaborar el plan de prevención y mitigación de riesgos de fraude en la entrega de incentivos al personal y de esta forma mitigar la probabilidad de ocurrencia de este tipo de eventualidades.

HALLAZGO 8. No se actualizan los planes de contingencia y los planes de recuperación de información de las principales actividades del Departamento de Talento Humano.

 <p>BPPA AUDITORES INDEPENDIENTES</p>	<p>GOBERNACIÓN DE SUCUMBÍOS INFORME FINAL DE AUDITORÍA DE GESTIÓN PERÍODO: 2019</p>	<p>IFAG 10/13</p>
---	---	-------------------------------------

CONCLUSIÓN: Los planes de contingencia son vitales en las instituciones y sus departamentos, ya que cumplen un rol importante como alternativa de solución ante algún percance que pueda ocurrir de manera imprevista.

RECOMENDACIÓN: Se recomienda al jefe del departamento de Talento Humano y a los directivos de la Gobernación de Sucumbíos, actualizar los planes de contingencia de todas las actividades de mayor impacto que se realizan en el Departamento de Talento Humano, para de esa forma diseñar alternativas viables de solución y no afectar la operatividad de la institución.


HALLAZGO 9. No existen controles implementados que apoyen al control del riesgo en las principales actividades que se desarrollan en el Departamento de Talento Humano.

CONCLUSIÓN: Las actividades de control son importantes, ya que a través de diferentes procedimientos y controles contribuyen a que se lleven a cabo actividades de prevención y mitigación de riesgos que de ocurrir, pueden causar fuertes impactos en los objetivos departamentales e institucionales.

RECOMENDACIÓN: Se recomienda al jefe del departamento de Talento Humano implementar controles de apoyo para las principales actividades que se realizan dentro del mismo, a fin de prevenir y mitigar los riesgos, tanto internos como externos, y de esta forma garantizar el cumplimiento de los objetivos departamentales.

HALLAZGO 10. No existen actividades de control orientadas a prevenir y mitigar los riesgos referentes a los sistemas tecnológicos del Departamento de Talento Humano.

CONCLUSIÓN: Los sistemas de información son importantes en las instituciones, debido a que se manejan bases de datos, archivos, comunicaciones entre los funcionarios, etc., es por ello que siempre debe estar en función de controles que permitan resguardar toda la información ahí guardada y si es necesario realizar un rediseño cuando se detecten deficiencias en sus principales procesos.

 <p>BPPA AUDITORES INDEPENDIENTES</p>	<p>GOBERNACIÓN DE SUCUMBÍOS INFORME FINAL DE AUDITORÍA DE GESTIÓN PERÍODO: 2019</p>	<p>IFAG 11/13</p>
---	---	-------------------------------------

RECOMENDACIÓN: Se recomienda al jefe del departamento de Talento Humano y al jefe del área de las TIC's, incluir actividades de control en el acceso y manipulación de los sistemas tecnológicos, ya que son una parte fundamental en el cumplimiento de las actividades que se desarrollan en los departamentos y en toda la institución.

HALLAZGO 11. No se realizan convocatorias para informar sobre la existencia de vacantes de personal a nivel institucional, utilizando para el efecto las diferentes plataformas y medios de comunicación.


CONCLUSIÓN: La Red Socio Empleo permite comunicar la existencia de ofertas laborales de carácter público y privado, pero no todos conocen de esas ofertas debido a la falta de convocatorias para vacantes existentes en la institución y que sea de un conocimiento más amplio para el público.

RECOMENDACIÓN: Se recomienda al jefe del departamento de Talento Humano, cuando de existir vacantes se trate, realizar las convocatorias respectivas a través de las diferentes plataformas y en particular por la Red Socio Empleo para que exista un mayor número de postulantes y el proceso de reclutamiento y selección sea más equitativo y democrático.

HALLAZGO 12. Inexistencia en la institución de métodos de selección de canales de comunicación útiles orientados hacia los usuarios.

CONCLUSIÓN: Los canales de comunicación deben ser confiables y seguros para que la información generada hacia los usuarios, sea real y objetiva y no sufra ningún daño o corra riesgos de alteración.

RECOMENDACIÓN: Se recomienda al jefe del departamento de Talento Humano y al jefe del área de las TIC's revisar los canales de comunicación existentes y si fuere necesario, elegir el mejor canal para asegurar la información del Departamento de Talento Humano y de toda la Gobernación.

	GOBERNACIÓN DE SUCUMBÍOS INFORME FINAL DE AUDITORÍA DE GESTIÓN PERÍODO: 2019	IFAG 12/13
---	---	-----------------------------

HALLAZGO 13. No existen herramientas administrativas que permitan la autoevaluación del sistema de control interno existente en el Departamento de Talento Humano.

CONCLUSIÓN: La autoevaluación del control interno es un elemento esencial en toda empresa o institución, dado que sirve como apoyo para las autoridades en la toma de decisiones, brindando así una orientación al mejoramiento del sistema de control interno, sus objetivos y de toda la institución.


RECOMENDACIÓN: Se recomienda al jefe del departamento de Talento Humano y a las autoridades institucionales, generar herramientas útiles que permitan la autoevaluación del sistema de control interno existente, puede ser a través de la generación de encuestas o cuestionarios que sean de fácil acceso y entendimiento para que sean aplicados cada determinado tiempo y verificar las falencias existentes y así realizar un plan de acción para el mejoramiento de éstos.

HALLAZGO 14. Los permisos concedidos al personal de la Gobernación de Sucumbíos, sobrepasaron en un 259%, al número de permisos planificados, incumpliendo de esta manera el límite programado.

CONCLUSIÓN: Los permisos concedidos al personal de la Gobernación de Sucumbíos, en el año 2019 excedieron a los permisos programados, esto debido a varias circunstancias no planificadas, lo que generó ausentismo en los diferentes puestos de trabajo y retraso en las actividades planificadas.

RECOMENDACIÓN: Se recomienda al jefe del departamento de Talento Humano realizar la planificación de permisos de trabajo, en base al historial de los años anteriores, a fin de realizar una estimación más objetiva de los permisos que se deben generar en la institución.

Elaborado por:	B.P.P.A	Fecha:	07/01/2022
Revisado por:	L.J.G	Fecha:	07/01/2022

	GOBERNACIÓN DE SUCUMBÍOS INFORME FINAL DE AUDITORÍA DE GESTIÓN PERÍODO: 2019	IFAG 13/13
---	---	-----------------------------

CAPÍTULO IV

RESUMEN DEL INFORME FINAL DE AUDITORÍA DE GESTIÓN


El Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos, deberá mejorar las condiciones de trabajo con las que se desempeña, con el fin de reducir los riesgos en las diferentes actividades que se realiza en las jornadas diarias, así como realizar las autoevaluaciones al sistema de control interno y encontrar las falencias que pueden ser corregidas a su debido tiempo, garantizando de esta forma el cumplimiento de los objetivos departamentales e institucionales. Además, de la implementación del código de ética para que ayude a normar la conducta de todos los funcionarios en situaciones laborales imprevistas.

En el contexto anterior, se pone a disposición del jefe del Departamento de Talento Humano y de los directivos de la Gobernación de Sucumbíos, el presente informe de auditoría, el mismo que tiene como finalidad ayudar en la toma de decisiones institucionales y que sirva de base para las futuras auditorías de gestión que se realicen.

Srta. Briggith Pereira

Auditor Senior

Elaborado por:	B.P.P.A	Fecha:	10/01/2022
Revisado por:	L.J.G	Fecha:	10/01/2022

 <p>BPPA AUDITORES INDEPENDIENTES</p>	<p>GOBERNACIÓN DE SUCUMBÍOS ACTA DE LECTURA DEL INFORME FINAL PERÍODO: 2019</p>	<p>ALIF 1/1</p>
---	--	-----------------------------------

ACTA DE LECTURA DEL INFORME FINAL DE AUDITORÍA DE GESTIÓN.
PERÍODO 2019

ACTA DE LA CONFERENCIA FINAL DE COMUNICACIÓN DE RESULTADOS CONTENIDOS EN EL INFORME FINAL DE LA AUDITORÍA DE GESTIÓN APLICADA AL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO DE LA GOBERNACION DE SUCUMBÍOS, PERÍODO 2019.

En la ciudad de Lago Agrio, provincia de Sucumbíos, a las 15h00 del diez de enero del dos mil veintidós, la suscrita: Srta. Briggith Paola Pereira Ávila, en calidad de auditor senior, se presenta en la sala de juntas de la Gobernación de Sucumbíos, ubicada en la Av. Circunvalación y Av. Monseñor Gonzalo López Marañón, edificio del Centro de Atención Ciudadana (CAC), tercer piso, con el propósito de dejar constancia por escrito de la lectura del informe final de auditoría de gestión al departamento de talento humano de la Gobernación de Sucumbíos, período 2019, la cual fue desarrollada por BPPA Auditores independientes, de acuerdo a la orden de trabajo No. 01 emitida 23 de noviembre de 2021 por el Ing. Javier Lenín Gaibor, supervisor del equipo auditor.

Confirmada la asistencia de los funciones relacionados con los resultados de la auditoria de gestión, y cumplidos los puntos a tratar en la presente reunión, se dio lectura del informe final de auditoría de gestión al departamento de talento humano de la Gobernación de Sucumbíos, período 2019, el cual contiene los respectivos hallazgos junto a las respectivas conclusiones y recomendaciones realizadas al personal involucrado.

Para constancia de lo actuado, el auditor, el supervisor y el jefe del departamento de talento humano de la Gobernación de Sucumbíos, firman la presente acta original y dos copias de igual valor.

Lago Agrio, 10 de enero del 2022.

Ing. Javier Lenín Gaibor
Supervisor de Auditoría

Ing. Ariana Jara
Jefe del Dpto. TTHH

Srta. Briggith Pereira
Auditor Senior

CONCLUSIONES

Al culminar el desarrollo de la auditoría de Gestión al Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos, período 2019, se llegó a determinar las siguientes conclusiones:

- La construcción del marco teórico se realizó en base a fuentes de investigación bibliográficas primarias y secundarias, especialmente en materia de auditoría de gestión de diferentes autores que fueron fundamentales en este tema, extraído principalmente de libros, revistas de investigación científica e investigaciones en general que garantizaron la sustentación teórica del presente trabajo de investigación.
- La metodología de investigación utilizada en el presente trabajo se basó en diferentes métodos, técnicas e instrumentos de investigación como: encuestas, entrevistas y cuestionarios, los cuales permitieron obtener información oportuna y suficiente, que sirvió como pauta para el desarrollo de la Auditoría de Gestión al Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos.
- Aplicando los cuestionarios de control interno en base al método COSO III, las Normas de Auditoría Generalmente Aceptadas (NAGA's), y las Normas Internacionales de Auditoría (NIA's), se detectaron una serie de hallazgos que se reflejaron en el informe final de auditoría con sus respectivas conclusiones y recomendaciones, hallazgos que pueden servir de base para la toma de decisiones en el departamento de talento humano y en toda la Gobernación.
- Los sistemas de control interno en las instituciones públicas y privadas son de gran ayuda, ya que mediante éste se pueden optimizar los recursos y lograr una gestión administrativa más eficiente y eficaz, contribuyendo al logro de los objetivos departamentales e institucionales.
- Los indicadores de gestión en las instituciones permiten evaluar diferentes parámetros que permiten alcanzar los objetivos que se hayan propuesto, es por ello que en la ejecución de la auditoría de gestión se observó que el indicador más representativo es el de los permisos a los funcionarios de la Gobernación de Sucumbíos, sobrepasando el límite a un 259%, representando un exceso a la planificación anual realizada.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda a la Facultad de Administración de Empresas, mantener la biblioteca física y virtual actualizada, de modo que los futuros trabajos de investigación se basen en bibliografía reciente que permita realizar trabajos de calidad y que sirvan de base para los futuros trabajos de investigación.
- Se recomienda a la jefe del departamento de Talento Humano y a las autoridades de la Gobernación de Sucumbíos, implementar medidas que permitan identificar los riesgos de las actividades que se realizan diariamente en la institución, así como la implementación de herramientas que permitan la autoevaluación del sistema de control interno, para que de esa forma, tengan conocimiento de las falencias existentes y se adopten las medidas preventivas y correctivas a que tuviere lugar. Además, realizar la planificación de permisos de trabajo, en base al historial de los años anteriores, a fin de realizar una estimación más objetiva de los permisos que se deben generar en la institución.
- Se recomienda al jefe del departamento de Talento Humano y a las autoridades institucionales de la Gobernación de Sucumbíos, tomar como base el informe final de auditoría para emprender acciones preventivas y correctivas sobre los hallazgos encontrados, así como para la toma de decisiones a nivel departamental e institucional, asegurando siempre el cumplimiento de los objetivos planteados.
- Se recomienda al jefe del departamento de Talento Humano y a las autoridades institucionales de la Gobernación de Sucumbíos, implementar mecanismos y procedimientos más eficientes y eficaces en las actividades que se realizan diariamente, esto debido a que el sistema de control interno no está cumpliendo con su rol, exponiendo de esta forma a riesgos internos y externos que puedan impedir el logro de los objetivos planificados.
- Se recomienda al jefe del departamento de Talento Humano realizar la planificación de permisos de trabajo, en base al historial de los años anteriores, a fin de realizar una estimación más objetiva de los permisos que se deben generar en la institución y no sobrepasar con los límites establecidos para no perjudicar de una u otra forma el cumplimiento de lo planificado.

BIBLIOGRAFÍA

- Aguilar, I., Labatut, G., & Bustos, E. (2019). Análisis del riesgo desde el punto de vista de la auditoría. *Revista de Contabilidad y Dirección*, 28(1), 27-42. Recuperado de: <https://accid.org/wp-content/uploads/2020/03/2-1.pdf>
- Algis, J., Rasa, D., Jurgita, J., & Petras, O. (2017). Application of Management Audit for increasing Economic Efficiency of State-owned Enterprises Activities. *Engineering Economics*, 28(4), 421–431. Doi: 10.5755/j01.ee.28.4.17924
- Arens, A., Elder, R., & Beasley, M. (2007). Auditoría. Un enfoque integral. Recuperado de: https://bibliotecaonline.milaulas.com/pluginfile.php/45/mod_data/content/63/Auditor%C3%ADa%20un%20Enfoque%20Integral.pdf
- Arias, I. (2018). Auditoría un enfoque de gestión. *Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana*. Recuperado de: <https://www.eumed.net/rev/oel/2018/04/auditoria-gestion.html>
- Armas, R. (2018). Auditoria de Gestion: conceptos y métodos. Recuperado de: https://elibro.net/es/ereader/epoch/71223?fs_q=auditoriayfs_page=3yprev=fsypage=9
- Azuero, Á. (12 de noviembre de 2018). Significatividad del marco metodológico en el desarrollo de proyectos de investigación. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 4(8), 110-127. Doi: 10.35381/r.k.v4i8.274
- Baena Paz, G., (2017). Metodología de la investigación. México. Recuperado de: http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf
- Bell, Y. (2011). Guía metodológica para las auditorías de gestión para las empresas de servicios. *Revista Contribuciones a la Economía*. Recuperado de: <https://www.eumed.net/ce/2011a/ybb.htm>

- Bravo, M., Bravo, S., & López, J. (2018). Importancia de la auditoría de gestión en las organizaciones. Observatorio de la Economía Latinoamericana. Recuperado de: <https://www.hacienda.go.cr/Sidovih/uploads/Archivos/Articulo/Importancia%20de%20la%20auditoria%20de%20gestion%20en%20las%20organizaciones-En-Revista%20Observatorio%20de%20la%20Econom%3%ADa%20Latinoamericana-2018.pdf>
- Camejo, J. (2012). Indicadores de gestión ¿Qué son y por qué usarlos? Recuperado de: <https://www.gestiopolis.com/indicadores-de-gestion-que-son-y-por-que-usarlos/>
- Castro, G. (2015). Papeles de trabajo, marca de auditoria, archivos de auditoria. Recuperado de: <https://auditoriagubernamental1.wordpress.com/2015/07/22/auditoria-gubernamental/>
- Caurin, J. (2017). El informe de auditoría. Recuperado de: <https://www.emprendepyme.net/el-informe-de-auditoria.html>
- Cazau, P. (2006). Introducción a la investigación en ciencias sociales. Recuperado de: <https://alcazaba.unex.es/asg/400758/MATERIALES/INTRODUCCI%C3%93N%20A%20LA%20INVESTIGACI%C3%93N%20EN%20CC.SS.pdf>
- Cho, J. (2018). Clasificación de la auditoria. Recuperado de: https://www.academia.edu/10317420/CLASIFICACION_DE_LA_AUDITORIA
- Collazos, A., & Chica, S. (2017). Gestión de las Organizaciones Públicas. Recuperado de: <http://www.esap.edu.co/portal/wp-content/uploads/2017/10/3-Gestion-de-las-Organizaciones-publicas.pdf>
- Coopers, & Lybrand. (1997). Los Nuevos Conceptos del Control Interno: Informe COSO. Recuperado de: https://books.google.com.ec/books?id=335uGf3nusoCyprintsec=frontcoverydq=control+internoyhl=esysa=Xyredir_esc=y#v=onepageyq=control%20internoyf=false

- Corponor. (2015). Control Interno. Recuperado de:
<https://corponor.gov.co/formatos/proevaluacion/CONTROL%20INTERNO/DEFINICION%20DE%20PAPELES%20DE%20TRABAJO.pdf>
- Dzul, M. (2010). Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. Recuperado de:
https://www.uaeh.edu.mx/docencia/VI_Presentaciones/licenciatura_en_mercadotecnia/fundamentos_de_metodologia_investigacion/PRES40.pdf
- Edith, C. (2015). Auditoria de gestión como herramienta de mejoramiento continuo en la empresa municipal de agua potable, alcantarillado y saneamiento ambiental del cantón Azoguez (EMAPAL), periodo 2013. (Tesis de pregrado, Universidad Politécnica Salesiana). Recuperado de: <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/7536/6/UPS-CT004466.pdf>
- Espino, G. (2014). Fundamentos de Auditoría. Recuperado de:
https://books.google.com.ec/books?id=wd7hBAAAQBAJyprintsec=frontcoverydq=definicion+de+auditoria+segun+autoresyhl=esysa=Xyved=2ahUKEwidrdnQ_truAhXtt1kKHbrJB9sQ6AEwAHoECAAQA#v=onepageyqyf=false
- Fabricio, M. (2020). Auditoría de gestión a los procesos administrativos de la empresa de servicios petroleros “SERVISILVA cía. Ltda”, en el periodo 2018. (Tesis de pregrado, Uniandes). Recuperado de:
<http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/10913/1/PIUPCYA0001-2020.pdf>
- First Workplace. (12 de agosto de 2019). Las 3E de los negocios: eficacia, eficiencia y efectividad. ¿Qué las diferencia? Recuperado de: <https://blog.firstworkplaces.com/la-importancia-de-las-3e-en-tu-negocio>
- Florian, C. (2016). LA AUDITORIA, ORIGEN Y EVOLUCION. Recuperado de:
<http://www.unilibre.edu.co/bogota/pdfs/2016/4sin/B20.pdf>
- Florida, A., Maria, B., & Martha, G. (2016). Auditoría en las empresas. Revista Contribuciones a la economía. Recuperado de: <https://www.eumed.net/ce/2016/3/auditoria.html>

- Gámez, I. (2010). Control interno en las áreas de aprovisionamiento de las empresas públicas sanitarias de Andalucía (Tesis Doctoral, Universidad de Málaga) Recuperado de: <https://libros.metabiblioteca.org/bitstream/001/179/8/978-84-9747-591-4.pdf>
- Gobernación de Sucumbíos. (2021). Transparencia 2021. Recuperado de: <http://gubernacionsucumbios.gob.ec/transparencia-2018/transparencia/transparencia2020/transparencia2021/>
- Golden Soft. (14 de agosto de 2020). La importancia de la auditoría. Recuperado de: <https://www.goldensoft.com/blog/73-la-importancia-de-la-auditoria>
- Gómez, J. (2018). Introducción a la auditoria de estados financieros. Recuperado de: https://elibro.net/es/ereader/epoch/73588?fs_q=introduccion__a__la__auditoriayprev=fsypage=16
- Gómez, S. (2012). Metodología de la Investigación. Recuperado de: <http://up-rid2.up.ac.pa:8080/xmlui/handle/123456789/2019>
- Guzmán, J. (2019). Técnicas de Investigación de Campo. Recuperado de: <https://uapa.cuaieed.unam.mx/sites/default/files/minisite/static/0fec888-6a3f-4b31-b704-a2d94e3eed72/U000308176506/index.html#contenido>
- Hernández, D. (2011). Auditoría integral para verificar la economía, eficiencia, eficacia y transparencia de gestión en el INC. Recuperado de: <https://www.gestiopolis.com/auditoria-integral-economia-eficiencia-eficacia-transparencia-gestion-inc-peru/>
- Hernández, G. (2017). Método Analítico. Recuperado de: https://www.uaeh.edu.mx/docencia/P_Presentaciones/b_huejutla/2017/Metodo_Analitico.pdf
- Hernández, K. (2011). Métodos de investigación. Recuperado de: https://www.academia.edu/26551282/Libro_de_Metodos_Investigacion

- Jesús, A., Vallasís, M., & Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 202. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Laura, G., Hernández, L., & Clavijo, N. (2016). Evaluación de herramientas tecnológicas de uso libre, aplicadas a procesos de auditoría. *Scientia et Technica*, 248-253. Recuperado de: <http://revistas.utp.edu.co/index.php/revistaciencia/article/view/8997/9801>
- Lilian, M. (2015). Auditoría de gestión a la empresa de servicio aéreo regional de la ciudad de Macas, provincia de Morona Santiago periodo 2014, para determinar la eficiencia, eficacia y efectividad (Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Chimborazo). Recuperado de: <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/1505/1/UNACH-FCP-CPA-2016-0012.pdf>
- López, F. (2020). Gestión pública. *El Telégrafo*. Recuperado de: <https://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/columnistas/15/gestion-publica>
- Ltda, C. E.-Á. (2002). NIA 8: Evidencia de Auditoría. Sección 500. Corporación Edi-Ábaco Cía. Ltda.
- Madariaga, J. (2004). *Manual Práctico de Auditoría*. Barcelona. Recuperado de: https://books.google.com.ec/books?id=IEVfnqqlDBwCyprintsec=frontcoverydq=auditoriayhl=esysa=Xyredir_esc=y#v=onepageyqyf=false
- Manrique, J. (2019). *Introducción a la Auditoría*.
- Martinez, A. (2019). Auditoría de gestión al gobierno autónomo descentralizado del cantón Tisaleo, provincia de Tungurahua, período 2017 (tesis de pregrado, Escuela Superior Politécnica de Chimborazo). Recuperado de: <http://dspace.esPOCH.edu.ec/bitstream/123456789/11702/1/82T00973.pdf>
- Martínez, H. (2012). *Metodología de la investigación*. Recuperado de: <https://elibro.net/es/ereader/esPOCH/39957>

- Martínez, V. (8 de Mayo de 2019). Alcance o Criterio de Auditoría. Recuperado de:
<https://www.auditool.org/blog/auditoria-externa/6225-alcance-o-criterio-de-auditoria#:~:text=Se%20entiende%20por%20alcance%20de,el%20objetivo%20que%20se%20busca.&text=Debido%20a%20este%20hecho%2C%20el,raz%C3%B3n%20de%20la%20auditor%C3%ADa>
- Mata, L. (7 de mayo de 2019). El enfoque de investigación: la naturaleza del estudio. Recuperado de:
<https://investigaliacr.com/investigacion/el-enfoque-de-investigacion-la-naturaleza-del-estudio/>
- Máttar, J. (noviembre de 2014). Panorama de la Gestión Pública en América Latina y el Caribe. Recuperado de:
https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/37223/1/S1420739_es.pdf
- Monroy, M., & Nava, N. (2018). Metodología de la investigación. Recuperado de:
<https://elibro.net/es/ereader/epoch/172512>
- Montaño, J. (28 de marzo de 2021). Investigación no experimental. Recuperado de:
<https://www.lifeder.com/investigacion-no-experimental/>
- Nova, A. (2015). Cuestionarios de Control interno. Recuperado de: <https://prezi.com/fzyqke-ve5fu/cuestionarios-del-control-interno/>
- Núñez, R., Proaño, E., & Quiñónez, L. (2018). Evolución de la auditoría de gestión. *Ciencia Digital*, 2(1), 7. doi:10.33262/cienciadigital.v2i1.26
- Oaxaca, Á. (2017). Material didáctico visual para la materia administración. Recuperado de:
<https://core.ac.uk/download/pdf/154797849.pdf>
- Pallerola, J., & Enric, M. (2014). Auditoría. Recuperado de:
https://elibro.net/es/ereader/epoch/62443?fs_q=auditoriayprev=fs
- Paredes, J. (2014). Auditoria I. Recuperado de:
https://www.academia.edu/29201350/PROESAD_CPC_Jos%C3%A9_Paredes_Soldevilla

- Paucar, N. (17 de mayo de 2015). Antecedentes de la auditoría. Recuperado de: <https://consultadeber.blogspot.com/>
- Pereda, E. (2002). Importancia, contenido y trascendencia de los papeles de trabajo de auditoría. *Quipukamayoc*, 9(18), 35–46 doi: 10.15381/quipu.v9i18.5546
- Pereira, C. (2019). Control Interno en las empresas en su aplicación y efectividad. Recuperado de: https://elibro.net/es/ereader/esepoch/124953?fs_q=control__interno__yprev=fs
- Priscila, U., & Magaly, V. (2016). Auditoría de gestión aplicada al área de inventarios en el sector agrícola del Cantón Santa Isabel. Caso importadora la campaña del suco-ULLAURI CIA. Ltda (Tesis de Pregrado, Universidad de Cuenca). Recuperado de: <https://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/26275/3/Auditor%C3%ADa%20de%20Gesti%C3%B3n.pdf>
- Puig, C. (9 de Agosto de 2015). Estructura de los informes de auditoría y consejos para interpretarlos. Recuperado de: <https://www.economista.es/legislacion/noticias/2367488/08/10/Estructura-de-los-informes-de-auditoria-y-consejos-para-interpretarlos-I.html>
- Redondo, R., Llopart, X., & Durán, D. (1996). Auditoría de Gestión. Recuperado de: https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/54525045/Auditoria_de_gestion.pdf?1506299898=yr esponse-content-disposition=inline%3B+filename%3DAUDITORIA_DE_GESTION.pdfExpires=1623276757ySignature=KeqvSNVCNjY1rMXiBVaTwAkZ6R-o--OydTnmz5ncsJ7F6AaV-cRapKkgfAQ6MUUR~wF
- Romero, M. (noviembre de 2009). Apuntes de Auditoría. Recuperado de: <https://www.fcca.umich.mx/descargas/apuntes/Academia%20de%20Auditoria/AUDITOR%C3%8DA%201%20ROMERO%20OLVERA.pdf>

- Ruíz, R., & Escutia, J. (2017). Sistemas de Control Interno. Recuperado de: http://fcasua.contad.unam.mx/apuntes/interiores/docs/20172/contaduria/4/apunte/1461_30096_A_Sistemas_contro_interno_V1.pdf
- Salas, B. (2011). Diseño de un manual de control interno en el área financiera del instituto de la niñez y la familia INFA, provincia de Imbabura (Tesis de Pregrado, Universidad particular de Loja). Recuperado de: <http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/6798/1/Tesis%20Salas%20Quiroz%20Blanca.pdf>
- Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación. Recuperado de: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Sánchez, J. (8 de Febrero de 2010). Definiciones de Auditoria de Gestión. Recuperado de: <https://economipedia.com/definiciones/auditoria-de-gestion.html>
- Sandoval, H. (2012). INTRODUCCIÓN A LA AUDITORIA. Recuperado de: http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/economico_administrativo/Introduccion_a_la_auditoria.pdf
- Sandra, F. (2018). La auditoría de gestión para la ejecución de proyectos en las instituciones sin fines de lucro del Ecuador (Tesis de Pregrado, Universidad Técnica de Ambato). Recuperado de: <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28168/1/T4293i.pdf>
- Tapia, C., Nigenda, S., Prieto, S., y Guevara, E. (2019). Fundamentos de auditoría. Recuperado de: <https://books.google.com.ec/books?id=4TLfDwAAQBAJyprintsec=frontcoverydq=libro%20fundamentos%20de%20auditoria%20pdfyhl=esysa=Xyved=2ahUKEwiN3YaWyLztAhUFxVkJHb1VCHoQ6AEwAHoECAAQAg#v=onepageyqf=false>
- Tello, M. (2012). Manual de Auditoria de la comunicación interna. Recuperado de: <http://maxtello.com/clase3tcomorg.pdf>
- Vásquez, M., & Pinargote, N. (2018). Auditoria de Gestión: una herramienta de mejora continua.

Yucra, L. (25 de marzo de 2012). Auditoría de gestión: economía, eficiencia y eficacia. Recuperado de: <http://auditoriaopertivayadministrativadued1.blogspot.com/2012/03/auditoria-de-gestion-economia.html>

Zambrano, M., Véliz, V., Escobar, M., & Armada, E. (2018). Auditoría de gestión: fundamentos teóricos y metodológicos. Recuperado de: <http://45.238.216.13/ojs/index.php/mikarimin/article/download/1186/406#:~:text=El%20enfoque%20actualizado%20de%20la,%2C%20ecolog%C3%ADa%2C%20%C3%A9tica%20y%20equidad>

ANEXOS

ANEXO A: ENCUESTA A LOS FUNCIONARIOS DEL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO.

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS MEMBROS DEL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO DE LA GOBERNACIÓN DE SUCUMBÍOS

OBJETIVO:

N°	PREGUNTAS	RESPUESTA	
		SI	NO
1	¿Conoce usted si se han realizado auditorías de gestión anteriormente en el Departamento de Talento humano de la Gobernación de Sucumbíos?		
2	¿Considera usted necesario realizar una Auditoría de Gestión al Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos?		
3	¿Conoce usted los objetivos organizacionales y el plan estratégico de la Gobernación de Sucumbíos?		
4	¿El Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos controla el ingreso de los funcionarios de las diferentes dependencias?		
5	¿La Gobernación de Sucumbíos cuenta con enunciados de misión, visión, valores y filosofía empresarial?		
6	¿El Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos cuenta con un manual de funciones que segregue y delimite las principales funciones del personal?		
7	¿El Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos cuenta con un manual de procedimientos que orienten las principales actividades a desarrollarse?		
8	¿El Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos cuenta con un código de ética?		
9	¿El Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos cuenta con una estructura orgánica definida?		

10	¿Conoce usted las funciones que realiza el Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos?		
11	¿Existe un plan de capacitación anual orientado al personal del Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos?		
12	¿El ambiente laboral es favorable para el desarrollo de las actividades diarias en el Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos?		
13	¿El Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos realiza seguimientos y evaluación de planes, programas y proyectos de la entidad?		
14	¿Se realizan evaluaciones del desempeño al personal del Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos?		
15	¿Existen indicadores de gestión que le permitan el grado de eficiencia, eficacia, ética y economía en el manejo de los recursos y desempeño del personal?		

ANEXO B: ENTREVISTA A LA JEFE DEL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO DE LA GOBERNACIÓN DE SUCUMBÍOS.

Objetivo:

Nombre del entrevistado:

Cargo:

Día y hora:

1. ¿Conoce cuáles son las principales funciones del Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos?
2. ¿Conoce usted si se han realizado anteriormente Auditorías de Gestión en el Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos?
3. ¿Considera usted necesario realizar una Auditoría de Gestión al Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos?
4. ¿La Gobernación de Sucumbíos cuenta con enunciados de misión, visión, valores y filosofía institucional?
5. ¿El Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos cuenta con un manual de funciones que segregue y delimite las principales funciones del personal?
6. ¿El Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos cuenta con un manual de procedimientos que orienten las principales actividades a desarrollarse?
7. ¿El Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos cuenta con un Código de Ética?
8. ¿Conoce usted si existe un plan anual de capacitación orientado al personal del Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos?
9. ¿Conoce usted si existe un reglamento interno que norme el proceso de reclutamiento y selección de personal para el caso de nuevas contrataciones dentro del Departamento de Talento Humano?

- 10.** ¿El Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos cuenta con un archivo ordenado y sistematizado que permita ubicar, valorar y asegurar la información generada?
- 11.** ¿El Departamento de Talento Humano cuenta con indicadores de gestión que permita medir las principales actividades y gestión desarrolladas por su personal?
- 12.** ¿El Departamento de Talento Humano controla los horarios de ingreso y salida de los funcionarios de las diferentes dependencias y de qué manera lo hace?
- 13.** ¿Con que periodicidad se realizan las evaluaciones del desempeño al personal del Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos?
- 14.** ¿Cuál considera usted que es la mayor debilidad del Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos al momento de ejecutar sus funciones?
- 15.** ¿A su criterio, cuáles son las principales deficiencias que tiene el Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos?
- 16.** ¿Conoce usted si existe un sistema de Control Interno en el Departamento de Talento Humano de la Gobernación de Sucumbíos?

ANEXO C: RUC DE LA GOBERNACIÓN DE SUCUMBÍOS.

 REGISTRO ÚNICO DE CONTRIBUYENTES SOCIEDADES		 <i>...le hace bien al país!</i>	
NÚMERO RUC:	2160054220001		
RAZÓN SOCIAL:	GOBERNACION DE SUCUMBIOS		
NOMBRE COMERCIAL:			
REPRESENTANTE LEGAL:	BELTRAN PRECIADO ALBARO GABRIEL		
CONTADOR:	JARAMILLO VACA ANGELICA EUNICE		
CLASE CONTRIBUYENTE:	OTROS	OBLIGADO LLEVAR CONTABILIDAD:	SI
CALIFICACIÓN ARTESANAL:	S/N	NÚMERO:	S/N
FEC. NACIMIENTO:		FEC. INICIO ACTIVIDADES:	13/02/1989
FEC. INSCRIPCIÓN:	23/01/2001	FEC. ACTUALIZACIÓN:	22/05/2020
FEC. SUSPENSIÓN DEFINITIVA:		FEC. REINICIO ACTIVIDADES:	
ACTIVIDAD ECONÓMICA PRINCIPAL			
OTRAS ACTIVIDADES DE LA ADMINISTRACION PUBLICA EN GENERAL.			
DOMICILIO TRIBUTARIO			
Provincia: SUCUMBIOS Canton: LAGO AGRIO Parroquia: NUEVA LOJA Barrio: GUSTAVO ANDRADE Calle: MONSEÑOR GONZALO LOPEZ MARAÑON Numero: S/N Interseccion: CIRCUVALACION Edificio: CENTRO DE ATENCION CIUDADANA Piso: 2 Oficina: 3 Referencia ubicacion: ATRAS DE LA FEDERACION DEPORTIVA Telefono Trabajo: 062991936 Telefono Trabajo: 062991934 Telefono Trabajo: 062991935 Email: gobernador.sucumbios@ministeriodelInterior.gob.ec			
OBLIGACIONES TRIBUTARIAS			
<ul style="list-style-type: none"> * ANEXO RELACION DEPENDENCIA * ANEXO TRANSACCIONAL SIMPLIFICADO * DECLARACIÓN DE IVA * DECLARACIÓN DE RETENCIONES EN LA FUENTE * IMPUESTO A LA PROPIEDAD DE VEHÍCULOS MOTORIZADOS 			
<p><i>Son derechos de los contribuyentes: Derechos de trato y confidencialidad, Derechos de asistencia o colaboración, Derechos económicos, Derechos de información, Derechos procedimentales; para mayor información consulte en www.sri.gob.ec.</i></p> <p><i>Las personas naturales cuyo capital, ingresos anuales o costos y gastos anuales sean superiores a los límites establecidos en el Reglamento para la aplicación de la ley de régimen tributario interno están obligados a llevar contabilidad, convirtiéndose en agentes de retención, no podrán acogerse al Régimen Simplificado (RISE) y sus declaraciones de IVA deberán ser presentadas de manera mensual.</i></p> <p><i>Recuerde que sus declaraciones de IVA podrán presentarse de manera semestral siempre y cuando no se encuentre obligado a llevar contabilidad, transfiera bienes o preste servicios únicamente con tarifa 0% de IVA y/o sus ventas con tarifa diferente de 0% sean objeto de retención del 100% de IVA.</i></p>			
# DE ESTABLECIMIENTOS REGISTRADOS			
# DE ESTABLECIMIENTOS REGISTRADOS	2	ABIERTOS	1
JURISDICCIÓN	\ ZONA 1\ SUCUMBIOS	CERRADOS	1
			
Código: RIMRUC2020001284025			
Fecha: 22/05/2020 16:23:46 PM			



REGISTRO ÚNICO DE CONTRIBUYENTES SOCIEDADES



NÚMERO RUC: 2160054220001
RAZÓN SOCIAL: GOBERNACION DE SUCUMBIOS

ESTABLECIMIENTOS REGISTRADOS

No. ESTABLECIMIENTO: 001 **Estado:** ABIERTO - MATRIZ **FEC. INICIO ACT.:** 23/01/2001
NOMBRE COMERCIAL: **FEC. CIERRE:** **FEC. REINICIO:**
ACTIVIDAD ECONÓMICA:
OTRAS ACTIVIDADES DE LA ADMINISTRACION PUBLICA EN GENERAL.
DIRECCIÓN ESTABLECIMIENTO:
Provincia: SUCUMBIOS Canton: LAGO AGRIO Parroquia: NUEVA LOJA Barrio: GUSTAVO ANDRADE Calle: MONSEÑOR GONZALO LOPEZ MARAÑON Numero: S/N Interseccion: CIRIUNVALACION Referencia: ATRAS DE LA FEDERACION DEPORTIVA Edificio: CENTRO DE ATENCION CIUDADANA Piso: 2 Oficina: 3 Telefono Trabajo: 062991936 Telefono Trabajo: 062991934 Telefono Trabajo: 062991935 Email: gobernador.sucumbios@ministeriodelinterior.gob.ec Email principal: gobernador.sucumbios@ministeriodelinterior.gob.ec

No. ESTABLECIMIENTO: 002 **Estado:** CERRADO - LOCAL COMERCIAL **FEC. INICIO ACT.:** 28/06/1991
NOMBRE COMERCIAL: TENENCIA POLITICA DE SEVILLA **FEC. CIERRE:** 13/09/2011 **FEC. REINICIO:**
ACTIVIDAD ECONÓMICA:
OTRAS ACTIVIDADES DE LA ADMINISTRACION PUBLICA EN GENERAL.
DIRECCIÓN ESTABLECIMIENTO:
Provincia: SUCUMBIOS Canton: CASCALES Parroquia: SEVILLA Calle: AV. RIO AMAZONAS Numero: S/N Interseccion: VIA QUITO Referencia: DIAGONAL A LA ESCUELA CIUDAD DE BABAHOYO Kilometro: 29 Telefono Trabajo: 062830074 Email principal: gobernador.sucumbios@ministeriodelinterior.gob.ec



Código: RIMRUC2020001284025
Fecha: 22/05/2020 16:23:46 PM