



ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
UNIDAD DE EDUCACIÓN A DISTANCIA
LICENCIATURA EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA -
CONTADOR PÚBLICO AUTORIZADO

AUDITORIA DE GESTIÓN AL SINDICATO DE CHOFERES
PROFESIONALES DE PASTAZA PERIODO 1 DE ENERO AL 31
DE DICIEMBRE DE 2021.

Trabajo de Titulación

Tipo: Proyecto de Investigación

Presentado para optar al grado académico de:

LICENCIADA EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA-
CONTADOR PÚBLICO AUTORIZADO

AUTORA: JESSICA PAULINA YEROVI MUÑOZ

DIRECTOR: ING. CARLOS FERNANDO VELOZ NAVARRETE

Puyo–Ecuador

2023

©2023, Jessica Paulina Yerovi Muñoz

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

Yo, Jessica Paulina Yerovi Muñoz, declaro que el presente Trabajo de Titulación es de mi autoría y los resultados del mismo 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, 16 de agosto del 2023



Jessica Paulina Yerovi Muñoz

C.I. 1600570475

ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
UNIDAD DE EDUCACIÓN A DISTANCIA
LICENCIATURA EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA-
CONTADOR PÚBLICO AUTORIZADO

El Tribunal del Trabajo de Titulación certifica que: El Trabajo de Titulación; tipo: Proyecto de Investigación, **AUDITORIA DE GESTIÓN AL SINDICATO DE CHOFERES PROFESIONALES DE PASTAZA PERIODO 1 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2021**, realizado por la señorita: **JESSICA PAULINA YEROVI MUÑOZ**, ha sido minuciosamente revisado por los Miembros del Tribunal del Trabajo de Titulación, el mismo que cumple con los requisitos científicos, técnicos, legales, en tal virtud el Tribunal Autoriza su presentación.

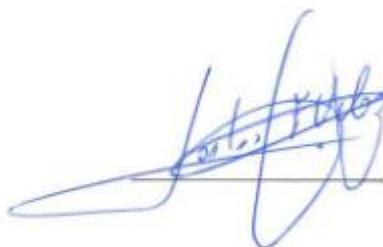
FIRMA FECHA

Ing. Édison Vinicio Calderón Moran
PRESIDENTE DEL TRIBUNAL



2023-08-16

Ing. Carlos Fernando Veloz Navarrete
**DIRECTOR DEL TRABAJO DE
TITULACIÓN**



2023-08-16

Ing. Jorge Enríquez Arias Esparza
**MIEMBRO DEL TRABAJO DE
TITULACIÓN**



2023-08-16

DEDICATORIA

Dedico mi tesis especialmente a Dios por darme la fuerza para culminar esta meta. A mis amados padres, mi madre Ximena Muñoz quien fue mi apoyo económico y moral y que nunca se cansó de repetirme lo importante que era cumplir los objetivos y no dejarles a medias, a mi padre Washington Yerovi que jamás dejó de creer en mí. A mi amado esposo Alejandro Borja por ser mi apoyo moral y económico y nunca soltar mi mano. A mis queridos hermanos Washo Y Xime por darme siempre ánimos. Y en especial a mi Hijo José Carlitos por medio de esta tesis quiero demostrarle que por más duro que sea el camino siempre se llega a la meta, nada es fácil, pero con dedicación y esfuerzo se puede lograr. Ellos son los que con su cariño me han impulsado siempre a perseguir mis metas y nunca abandonarlas frente a las adversidades. También son los que me han brindado el soporte material y económico para poder concentrarme en los estudios y nunca abandonarlos.

Jessica

AGRADECIMIENTO

Primero que nada, quiero agradecer a Dios por siempre brindarme las oportunidades y la sabiduría para poder cumplir con esta meta para mi vida. A mi familia que siempre me han brindado su apoyo incondicional para poder cumplir todos mis objetivos personales y académicos. Les agradezco muy profundamente a mi estimado tutor el Ing. Fernando Veloz y mi apreciado miembro el Ing. Jorge Arias, por su dedicación y paciencia, sin sus palabras y correcciones precisas no hubiera podido llegar hasta esta instancia tan anhelada. Gracias por su guía y todos sus consejos los llevare grabados para siempre. Un agradecimiento especial a la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo por acogerme todo este tiempo de estudio.

Jessica

ÍNDICE DE CONTENIDO

ÍNDICE DE TABLAS.....	xi
ÍNDICE DE ILUSTRACIONES.....	xii
ÍNDICE DE ANEXOS.....	xiii
RESUMEN.....	xiv
ABSTRACT.....	xv
INTRODUCCIÓN.....	1

CAPÍTULO I

1. PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN.....	2
1.1. Planteamiento del problema.....	2
1.1.1. <i>Formulación del problema.....</i>	2
1.1.2. <i>Delimitación del Problema.....</i>	2
1.2. Justificación.....	3
1.2.1. <i>Justificación teórica.....</i>	3
1.2.2. <i>Justificación académica.....</i>	3
1.2.3. <i>Justificación metodológica.....</i>	3
1.3. Objetivos.....	4
1.3.1. <i>Objetivo general.....</i>	4
1.3.2. <i>Objetivos específicos.....</i>	4

CAPÍTULO II

2. MARCO TEÓRICO.....	5
2.1. Antecedentes investigativos.....	5
2.1.1. <i>Antecedentes históricos.....</i>	5
2.2. Fundamentación teórica.....	6
2.2.1. <i>Auditoría.....</i>	6
2.2.2. <i>Objetivos de auditoría.....</i>	7
2.2.3. <i>Técnicas de auditoría.....</i>	7
2.2.4. <i>Tipos de auditoría.....</i>	8
2.2.5. <i>Auditoría de gestión.....</i>	8
2.2.6. <i>Fases de auditoría de gestión.....</i>	8
2.2.7. <i>Control Interno.....</i>	9

2.2.8.	<i>Método de evaluación del sistema de control interno</i>	10
2.2.9.	<i>Riesgos de Auditoría</i>	10
2.2.10.	<i>Evidencia</i>	11
2.2.11.	<i>Programa de Auditoría</i>	11
2.2.12.	<i>Indicadores de gestión</i>	11
2.2.13.	<i>Hoja de referencias</i>	12
2.2.14.	<i>Hoja de marcas</i>	12
2.2.15.	<i>Informe de auditoría</i>	12
2.3.	Marco conceptual	13
2.3.1.	<i>Eficiencia</i>	13
2.3.2.	<i>Eficacia</i>	13
2.3.3.	<i>Economía</i>	13
2.4.	Idea a defender	13

CAPÍTULO III

3.	MARCO METODOLÓGICO	14
3.1.	Modalidad de la investigación	14
3.1.1.	<i>Cualitativa- cuantitativa (mixta)</i>	14
3.2.	Tipos de investigación	14
3.2.1.	<i>Descriptivo</i>	14
3.2.2.	<i>De campo</i>	14
3.3.	Población y muestra	14
3.4.	Métodos, técnicas e instrumentos	15
3.4.1.	Métodos	15
3.4.1.1.	<i>Método deductivo</i>	15
3.4.1.2.	<i>Método inductivo</i>	15
3.4.2.	Técnicas	15
3.4.2.1.	<i>Entrevista</i>	15
3.4.2.2.	<i>Observación</i>	15
3.4.2.3.	<i>Encuesta</i>	15
3.4.3.	Instrumentos	16
3.4.3.1.	<i>Guía de entrevista</i>	16
3.4.3.2.	<i>Ficha de observación</i>	16
3.4.3.3.	<i>Cuestionario</i>	16

CAPÍTULO IV

4.	ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	17
4.1.	Resultados	17
4.1.1.	<i>Resultado de la entrevista</i>	17
4.1.2.	<i>Resultados de la encuesta a los empleados</i>	19
4.2.	Verificación de hipótesis o idea a defender	38

CAPÍTULO V

5.	MARCO PROPOSITIVO	39
5.1.	Título	39
5.2.	Contenido de la propuesta	39
5.2.1.	Archivo permanente	40
5.2.1.1.	<i>Orden de trabajo</i>	41
5.2.1.2.	<i>Información general</i>	42
5.2.1.3.	<i>Hoja de referencia</i>	47
5.2.1.4.	<i>Hoja de marcas</i>	48
5.2.1.5.	<i>Programas de auditoria</i>	49
5.2.2.	Archivo corriente	54
5.2.2.1.	<i>Conocimiento preliminar</i>	55
5.2.2.2.	<i>Visita de observación</i>	57
5.2.2.3.	<i>Notificación de inicio y solicitud de informa general</i>	58
5.2.2.4.	<i>Determinación de los indicadores de gestión</i>	59
5.2.2.5.	<i>Evaluar la estructura del sistema de control interno</i>	60
5.2.2.6.	<i>Memorándum de planificación de auditoría de gestión</i>	67
5.2.3.	Planificación específica	70
5.2.3.1.	<i>Evaluación de los componentes seleccionados</i>	72
5.2.3.2.	<i>Determinación de los niveles de confianza y riesgo</i>	77
5.2.3.3.	<i>Informe de la evaluación de los componentes seleccionados</i>	78
5.2.4.	Ejecución	80
5.2.4.1.	<i>Verificación del cumplimiento de los procesos internos</i>	82
5.2.4.2.	<i>Aplicación de indicadores de gestión</i>	88
5.2.4.3.	<i>Hojas de hallazgos</i>	94
5.2.5.	Comunicación de resultados	100
5.2.5.1.	<i>Convocatoria a la lectura del informe de auditoría de gestión</i>	102
5.2.5.2.	<i>Informe final de auditoría de gestión</i>	103

5.2.6.	<i>Seguimiento</i>	111
5.2.6.1.	<i>Matriz de Implementación de recomendaciones</i>	113

CAPÍTULO VI

6.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	114
6.1.	Conclusiones	114
6.2.	Recomendaciones	115

BIBLIOGRAFÍA

ANEXOS

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 3-1:	Población.....	14
Tabla 4-1:	Planificación Anual.....	21
Tabla 4-2:	Diagnóstico previo	22
Tabla 4-3:	Presupuesto	23
Tabla 4-4:	Cumplimiento de la planificación	24
Tabla 4-5:	Indicadores de gestión.....	25
Tabla 4-6 :	Buzón de quejas y sugerencias.....	26
Tabla 4-7 :	Quejas y sugerencias resueltas	27
Tabla 4-8:	Cumplimiento de las funciones	28
Tabla 4-9:	Auditoría anteriores	29
Tabla 4-10:	Auditoría de gestión.....	30
Tabla 4-11:	Institución legalizada	32
Tabla 4-12 :	Planificación	33
Tabla 4-13:	Presupuesto	34
Tabla 4-14:	Satisfacer las actividades	35
Tabla 4-15:	Indicadores de gestión.....	36
Tabla 4-16:	Calificación de la gestión.....	37

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 2-1:	Técnicas de auditoría.....	7
Ilustración 2-2:	Fases de auditoría	9
Ilustración 4-1:	Planificación Anual	21
Ilustración 4-2:	Diagnóstico previo.....	22
Ilustración 4-3:	Presupuesto.....	23
Ilustración 4-4:	Cumplimiento de la planificación.....	24
Ilustración 4-5:	Indicadores de Gestión	25
Ilustración 4-6:	Buzón de quejas y sugerencias	26
Ilustración 4-7:	Quejas y sugerencias resueltas	27
Ilustración 4-8:	Cumplimiento de funciones.....	28
Ilustración 4-9:	Auditorías anteriores	29
Ilustración 4-10:	Auditoría de gestión	30
Ilustración 4-11:	Institución legalizada.....	32
Ilustración 4-12:	Planificación	33
Ilustración 4-13:	Presupuesto.....	34
Ilustración 4-14:	Satisfacer las actividades	35
Ilustración 4-15:	Indicadores de gestión	36
Ilustración 4-16:	Calificación de la gestión	37
Ilustración 5-1:	Contenido de la propuesta	39
Ilustración 5-2:	Nivel de confianza y riesgo	66
Ilustración 5-3:	Nivel de confianza y riesgo	68
Ilustración 5-4:	Nivel de confianza y riesgo	77
Ilustración 5-5:	Nivel de confianza y de riesgo	78
Ilustración 5-6:	Eficacia.....	88
Ilustración 5-7:	Nivel de desempeño laboral.	89
Ilustración 5-8:	Recursos para el cumplimiento	90
Ilustración 5-9:	Economía.....	92
Ilustración 5-10:	Total de dólares presupuestados - total ejecutados.....	93

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO A: NOMINA

RESUMEN

El Sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza, es una entidad privada, que carece de una auditoría de gestión lo que ocasiona una serie de inconvenientes al momento de la toma de decisiones, por ello el presente trabajo de titulación tuvo como objetivo realizar una Auditoría de Gestión al Sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza, periodo 1 de enero a 31 de diciembre de 2021, con la finalidad de identificar los problemas que afectan a la institución. La metodología utilizada tuvo un enfoque mixto es decir cualitativo y cuantitativo, la población en estudio fue los 26 empleados que trabajan en la institución siendo fundamental la aplicación de una investigación documental y de campo para obtener la información respectiva a través de métodos técnicas e instrumentos, en los cuales fue la entrevista dirigida al representante legal y la encuesta dirigida a los socios y trabajadores. Mediante la metodología aplicada se logró determinar que la entidad presenta varios problemas por ejemplo el incumplimiento de la normativa, ausencia de procesos de valoración, la no aplicación de indicadores de gestión, posteriormente se aplicaron las fases de auditoría, se aplicó el COSO III, dando un nivel de confianza del 65% y un riesgo del 35%, las principales deficiencias son: la ausencia de mecanismos para controlar el comportamiento de los empleados, la no ejecución de procesos de valoración a los riesgos y la falta de un sistema de control y monitoreo. Se concluye que el sistema de control interno no cuenta con mecanismos adecuados de supervisión y medidas para tomar acciones correctivas en un tiempo previamente establecido, tampoco se ha capacitado en su totalidad al personal afectando su desempeño laboral. Por lo tanto, se recomienda aplicar un plan de evaluación permanente a los procesos internos y así mejorar su eficiencia y eficacia en bien de la institución.

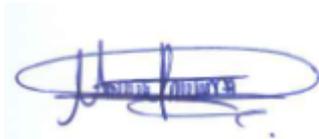
Palabras clave: <SINDICATO>, <AUDITORÍA DE GESTIÓN>, <COSO III>, <TALENTO HUMANO>, <PASTAZA (CANTÓN)>.



ABSTRACT

Sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza is a private entity that lacks a management audit, which causes several problems at the time of decision-making, so this degree work aimed to conduct a management audit of the Sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza, in the period January 1 to December 31, 2021, to identify the problems affecting the institution. The methodology used had a mixed approach, i.e., qualitative, and quantitative; the population under study was the 26 employees working in the institution being fundamental the application of a documentary and field research to obtain the respective information through technical methods and instruments, which was the interview directed to the legal representative and the survey referred to the partners and workers. Through the methodology applied, it was determined that the entity presents several problems, such as non-compliance with regulations, absence of valuation processes, and non-application of management indicators; subsequently, the audit phases were applied, COSO III was used, giving a confidence level of 65% and a risk of 35%, the primary deficiencies are the absence of mechanisms to control the behavior of employees, the non-execution of risk valuation processes and the lack of a control and monitoring system. It is concluded that the internal control system needs adequate supervision mechanisms and measures to take corrective actions in a previously established time frame, and the personnel needs to be thoroughly trained, affecting their work performance. Therefore, it is recommended that a permanent evaluation plan could be applied to internal processes to improve their efficiency and effectiveness for the institution's benefit.

Keywords: <UNION>, <MANAGEMENT AUDIT>, <COSO III>, <HUMAN TEAM>, <PASTAZA (CANTON)>.



Lcda. Yajaira Natali Padilla Mgs.

0604108126

INTRODUCCIÓN

El presente documento consta de cuatro capítulos cuatro capítulos capítulo I, el problema se definió la problemática mediante una entrevista aplicada al representante legal, posteriormente se establecieron los objetivos de la presente investigación

Capítulo I, marco teórico, se inició con la revisión de antecedentes investigativos de temas similares publicados como parte de un trabajo de titulación, posteriormente se realizó la fundamentación considerando las variables de estudio.

Capítulo III, marco metodológico se estableció la modalidad, tipos, métodos, técnicas e instrumentos necesarios para recabar información adicionalmente se definió la población que formará parte de este estudio.

Capítulo IV, análisis e interpretación de los resultados se presentan las respuestas de la entrevista y encuestas aplicadas a los empleados determinándose la necesidad del tema.

Capítulo V, marco propositivo en este punto se ejecutaron las fases de auditoría realizando la evaluación del sistema de control interno, determinándose los componentes auditarse los mismos que fueron verificados, aplicando indicadores de gestión y estableciendo riesgos para la construcción de un informe finalmente se incluyeron las conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I

1. PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

En la actualidad, el ritmo acelerado que rige el mundo de los negocios conlleva a las empresas a tener mayor preocupación para adquirir, proteger y emplear cada vez más sus limitados recursos de tal manera que esto no afecte a su economía ni a la eficiencia y eficacia con que el administrador debe gestionar los mismos.

El Sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza, entidad de carácter privado, al no haber ejecutado nunca una auditoría de gestión y en vista de una serie de inconvenientes al momento de la toma de decisiones demanda la realización de una auditoría de gestión que permita identificar los problemas que adolece; frente a esta situación se ha realizado el primer acercamiento.

Dentro de los problemas reportados por el sindicato tenemos:

- Cuenta con una normativa que regule, pero esta no ha sido puesta en práctica debidamente por lo que se presentan irregularidades.
- La planificación estratégica no ha sido debidamente ejecutada por lo que se desconoce el nivel de cumplimiento de la misma.
- No se han realizado evaluaciones al desempeño de las actividades del personal.
- El presupuesto fijado para un periodo no se puede conocer si se han devengado en su totalidad y si se cumplió con la planificación hecha para el mismo periodo.

1.1.1. *Formulación del problema*

¿Con la realización de una auditoría de gestión al Sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza, por el periodo 1 de enero al 31 de diciembre de 2021 se podrá determinar el grado de eficiencia y eficacia con que se administran sus recursos?

1.1.2. *Delimitación del Problema*

El campo de acción aplicado es una auditoría de gestión, se practicó al Sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza, el periodo de tiempo que se va auditar es del 1 de enero al 31 de diciembre de 2021.

1.2. Justificación

El Sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza, con domicilio en la ciudad de Puyo, es una persona jurídica de derecho privado, busca fortalecer la unidad gremial de los Profesionales del Volante de su provincia y el país, mantiene dentro de su estructura orgánica la Escuela de Capacitación Profesional, en el marco de la Ley Orgánica de Transporte Terrestre, Tránsito, Seguridad Vial y sus reglamentos.

El Sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza desde sus inicios presenta diversos inconvenientes relacionados con el control y toma de decisiones en cuanto a los recursos de la misma, lo que impide alcanzar las metas programadas con un adecuado grado de economía, eficiencia y eficacia generando con ello permanentes reclamos por parte de los directivos y socios de la entidad ya que existen inconsistencias entre lo permitido en sus estatutos y normas legales vigentes y lo realmente ejecutado.

1.2.1. Justificación teórica

Cuenta la Facultad de Administración de Empresas con suficiente información para la elaboración del marco teórico se analizó dichas definiciones para tener una comprensión del tema y poder desarrollarlo dentro de la propuesta.

1.2.2. Justificación académica

En el transcurso de la carrera de Licenciatura en Contabilidad y Auditoría se recibieron materias que permitieron desarrollar ejercicios de las fases de auditoría de gestión.

1.2.3. Justificación metodológica

Se definirá los tipos, métodos, técnicas e instrumentos necesarios que permitan recabar la información para el desarrollo de cada una de las fases de auditoría de gestión.

1.3. Objetivos

1.3.1. *Objetivo general*

Efectuar una auditoría de gestión al Sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza, por el periodo 1 de enero al 31 de diciembre de 2021 a fin de determinar el grado de eficiencia y eficacia con que se administran sus recursos.

1.3.2. *Objetivos específicos*

- Establecer el marco teórico donde se incluya la consulta bibliográfica de varios autores con temas relacionados con auditoría de gestión y los elementos que permiten su realización de la propuesta.
- Elaborar la metodología de investigación necesaria para la obtención de evidencia clara y precisa de los hechos que acontecieron dentro del Sindicato.
- Desarrollar los procedimientos de auditoría de gestión para la identificación de las deficiencias que afectan a la institución y el cumplimiento de los objetivos, planteando las respectivas conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO II

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes investigativos

2.1.1. *Antecedentes históricos*

Dentro de los antecedentes que tiene el trabajo de titulación tenemos documentos presentados como tesis que son detallados a continuación:

En el trabajo de Loja. X. (2017), con el tema: Auditoría financiera al Sindicato de Choferes Profesionales del cantón Sucúa, provincia de Morona Santiago, periodo de enero 01 de 2010 a diciembre 31 de 2011, (Pregrado). ESPOCH, dice:

El objetivo es una auditoría financiera del Sindicato de Choferes Profesionales del Cantón Sucúa del período 2010 - 2011, para medir la razonabilidad de los estados financieros, se definió estimaciones importantes hechas por la administración, así como pruebas suficientes para obtener seguridad razonable en cuanto a que, la información generada y los documentos de sustento de las operaciones financieras y administrativas ejecutadas por las instituciones. La metodología fue sustentada en procedimientos sustantivos y de cumplimiento. Los resultados obtenidos son: un dictamen limpio con salvedades las cuales tienen que ver en general con hallazgos de control interno. Se recomienda la elaboración del plan estratégico institucional en donde se establezcan objetivos y de gestión determinando las acciones a seguir.

En el trabajo de titulación Portugal. L. (2021), de su trabajo de grado con el tema: Auditoría de gestión a la empresa CONDUESPOCH EP en los períodos 2017 y 2018, en la ciudad de Riobamba provincia de Chimborazo, (Pregrado). ESPOCH, dice:

El presente trabajo investigativo tuvo como finalidad realizar una auditoría de gestión a la empresa CONDUESPOCH EP del periodo 2017-2018, se realizó una investigación bibliográfica con las principales teorías sobre la auditoría de gestión, aplicando las fases, luego se emitió el informe de auditoría de gestión con sus respectivas conclusiones y recomendaciones que permitirán a la institución mejorar los indicadores de gestión de eficiencia eficacia y calidad. Se utilizó una investigación de tipo descriptiva con un enfoque mixto, a la población total de 17 empleados de la empresa, encontrando los siguientes hallazgos. se planifico 4 capacitaciones para el personal docente e instructores cumpliéndose al 100%, durante la auditoría de gestión, se

evidencio la ausencia de un adecuado sistema de control interno, indicadores para medir la eficiencia y eficacia y la calidad de la empresa CONDUESPOCH. EP.

En el trabajo de Guamán. A. (2018), de su tesis de grado con el tema: Auditoría de gestión a la Compañía Rutas Orientales "ORIENTRUT Cía. Ltda", ubicada en el cantón Santiago de Méndez, provincia de Morona Santiago, año 2015. (Pregrado). ESPOCH, menciona:

La presente auditoría de gestión a la Cooperativa de Ahorro y Crédito "26 de septiembre Lázaro Condo" Ltda., periodo 2016., buscaba determinar los niveles de eficiencia, eficacia y economía en la planificación anual, partiendo de un FODA, se realizó visitas a las instalaciones, se solicitó la información, se utilizó cuestionarios de control interno para evaluar el riesgo y confianza del mismo mediante el método de COSO I y se aplicó indicadores de gestión, en los hallazgos tenemos: inexistencia de herramientas de gestión tales como los planes operativos, estratégicos y presupuestos, incumplimiento del proceso de otorgamiento de créditos, se conoce del incumplimiento del proceso de recuperación de cartera y seguimiento en la concesión de créditos, como recomendación se plantea un plan para la mitigación; diseñar un manual de funciones y procedimientos de acuerdo a competencias necesarias en la cooperativa.

Una vez revisado los documentos se pudo establecer que se aplican indicadores de gestión para determinar los niveles de eficiencia en la obtención de resultados, eficacia en el cumplimiento de los objetivos, también se conozca el real uso de los recursos económicos aplicando indicadores de gestión.

2.2. Fundamentación teórica

2.2.1. Auditoría

Saucedo. H. (2019), define como:

Un examen de los estados financieros de una entidad de un periodo determinado de tiempo, donde se exprese una opinión profesional sobre dichos estados; corrobora la situación financiera de las operaciones, las variaciones en el capital contable y los cambios en la situación financiera y los principios contables. (p.4)

La auditoría tiene por objeto averiguar la exactitud, integridad y autenticidad de los estados financieros, expedientes y demás documentos administrativos-contables presentados por la dirección, así como sugerir las mejoras administrativo-contables que procedan.

2.2.2. *Objetivos de auditoría*

Biler. S. (2017), define:

El objetivo principal de una Auditoría es el diagnóstico sobre un sistema de información esta evaluado para tomar decisiones, de las diferentes áreas examinadas. Se basa en tres áreas: Descubrir fraudes, descubrir errores de principio de la empresa e identificar errores técnicos (p. 144)

Esta relación de objetivos no pretende ni ser exhaustiva ni establecer un orden de preferencia. Este último dependerá de los objetivos concretos de cada auditoría.

2.2.3. *Técnicas de auditoría*

Las técnicas de auditoría definidas por AUDITOOL (2019), son los siguientes:

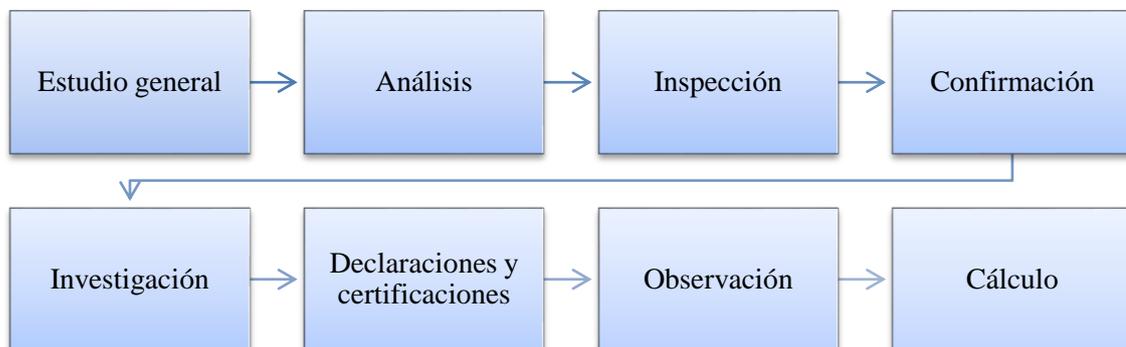


Ilustración 2-1: Técnicas de auditoría

Fuente: AUDITOOL (2019).

Realizado por: Yerovi J. 2019.

- Estudio General, es una apreciación de las características de una empresa, a través de sus actividades.
- Análisis, es el estudio de los diferentes componentes aplicando técnicas a las cuentas o rubros pertenecientes a los estados financieros.
- Inspección, es la verificación física de una organización, se aplica a las cuentas cuyos saldos están incluidos en la materialidad.
- Confirmación, es la ratificación efectuada por parte del Auditor mediante estas condiciones se informa la validación de la información.

- Investigación se define como la recopilación de información sobre la administración de la empresa auditada.
- Declaraciones y Certificaciones, es la forma técnica de información*.
- Observación es una manera de inspección de las operaciones de las empresas.
- Cálculo se define como la verificación aritmética de los valores donde se define su exactitud.

2.2.4. Tipos de auditoría

Biler. S. (2017), establece los siguientes tipos:

- La afiliación que pertenece el auditor depende para establecer el tipo, puede ser auditoría estatal y privada donde se establecen los puntos a ser atendidos en este proceso.
- La relación existente en el proceso de auditoría puede ser interna cuando labora dentro de la empresa o externa contratada para un examen determinado.
- La auditoría puede ser auditoría financiera, al control interno, al cumplimiento legal vigente, la gestión, el cumplimiento tributario, le manejo ambiental si existieran un plan, entre los más destacados.
- La periodicidad marca si es una auditoría periódica, continua, esporádica.

2.2.5. Auditoría de gestión

Vásquez (2018), menciona que es:

La auditoría de gestión es un proceso que se encuentra enfocado a medir niveles de eficiencia, eficacia y economía en el uso de los recursos, determinó las posibles deficiencias o desviaciones que se pueden presentar en una empresa afectando el desarrollo normal de las actividades empresariales u organizacionales. (p-24)

2.2.6. Fases de auditoría de gestión

Vásquez y Pinargote (2018), Las fases de la auditoría de gestión se basa en cuatro fases principales: conocimiento preliminar donde se conoce el funcionamiento de la entidad, planificación se evalúan los componentes previamente definidos, ejecución se establecen las acciones de evaluación a los componentes seleccionados, comunicación de resultados y seguimiento, en las cuales se definen los elementos necesarios para una correcta indagación incluidos en un informe.



Ilustración 2-2: Fases de auditoría

Fuente: Vásquez y Pinargote (2018).

Realizado por: Yerovi, J. 2019.

- Fase I Conocimiento Preliminar es la etapa inicial parte de la visita de observación de la entidad y una entrevista a los administradores, revisión de archivos, papeles de trabajos y la evaluación del control interno.
- Fase II Planificación en este punto se elabora el plan a ser aplicado, determinando aspectos como requisitos que deben ser alcanzados, adicionalmente se incluye la evaluación de los componentes a ser auditados.
- Fase III Ejecución, en esta fase se desarrollan las actividades programadas en el plan de auditoría previamente desarrollada mediante la revisión de papeles de trabajo considerados como evidencia para la emisión de los hallazgos de auditoría de gestión.
- Fase IV Comunicación de Resultados: en este periodo se mantiene la reunión de cierre de las actividades ejecutadas en las fases de auditoría de gestión.
- Fase V Seguimiento, se realiza la verificación del cumplimiento establecidas mediante los procesos de auditoría de gestión. (p. 31)

2.2.7. Control Interno

Estupiñan. R. (2021), define al control interno como un proceso, diseñado y direccionado por la junta directiva o administración de una entidad, aplicado por el resto del personal para proporcionar una seguridad razonable de cumplir los objetivos en las siguientes categorías:

- Efectividad y eficiencia de las operaciones sean estas principales y secundarias definidas en su planificación o manuales.
- Suficiencia y contabilidad de la información financiera que posee la institución para contar con la veracidad de los datos que deben ser presentados por la organización para un determinado tiempo.
- Cumplimiento de las leyes y regulaciones aplicables a la empresa que puede ser interna o externa. (p. 37)

2.2.8. Método de evaluación del sistema de control interno

Meléndez. J. (2018), establece los siguientes métodos de evaluación de control interno:

- **Método descriptivo**

Consiste en describir o narrar las actividades de los departamentos, actividades y empleados, que intervienen en el sistema.

- **Método de cuestionario**

Consiste en usar como instrumento para la investigación de un cuestionario que incluyen preguntas cerradas acerca de la forma de desarrollas las operaciones a través de los puestos o lugares donde se define los procedimientos de control.

- **Diagramas de flujo de procesos**

El análisis del flujo de procesos es la representación de los pasos, con el objetivo de comprender las interrelaciones dadas en las diferentes actividades de entradas, salidas y responsabilidades de sus componentes. (pp. 1 - 6)

2.2.9. Riesgos de Auditoría

Los riesgos de auditoría están conformados por tres tipos que tiene un enfoque diferente pero unidos dan un resultado del riesgo, para Valencia estos (2022) son:

- Los riesgos inherentes son aquellos propios de la naturaleza de la entidad, son independientes de su sistema de control interno, no tiene un control total sobre la organización, estos riesgos tendrán mayor facilidad para planear la auditoría y decidir dónde concentrará sus esfuerzos.

- Riesgo de control, hace referencia a la existencia de controles, pero no se detectan para su corrección, deben ser evaluados para que los controles de la entidad fallen.
- Riesgo de detección, está relacionado con la posibilidad de no encontrar errores por parte del proceso de auditoría.

2.2.10. Evidencia

NIA 500 (2018), define:

La evidencia de auditoría es toda la información que cumple con las conclusiones en base a la opinión contenida en los registros y otra información. La evidencia es acumulativa por naturaleza, incluye los procedimientos de desempeño durante el curso de la auditoría y puede incluir los procedimientos de control de calidad. (p. 3)

2.2.11. Programa de Auditoría

Quiroga. A. (2022), menciona:

Un programa de auditoría, es una guía para que los auditores suelen adoptar se establece los procedimientos que seguirán durante su trabajo, estos sirven para garantizar el cumplimiento de los criterios específicos. También forma parte del proceso de documentación de auditoría, deben preparar dicho programa en el trabajo de campo, una vez que comienzan su aplicación.

2.2.12. Indicadores de gestión

Cortés. N. (2022), define:

Los indicadores de gestión es un instrumento de medida que demuestra la eficacia en el logrando los objetivos definidos por la administración general, considerando varios parámetros que deben ser atendidos de manera coordinada, se aplican para las evaluaciones de la alta gestión, los indicadores de eficiencia en el uso adecuado de los recursos, eficacia en el cumplimiento de las metas, estos tienen que ver con la administración de los recursos y/o establecer acciones concretas para hacer realidad las razones que permiten administrar realmente un proceso.

2.2.13. Hoja de referencias

Díaz A. (2022), define:

Una vez elaborados los papeles de trabajo en auditoría, consiste en la necesidad de ordenar los procesos de fuentes de información, el trabajo de comprobación, los documentos verificados, que deben ser comparados, comprobados, conciliados y confirmados, además se definen las siglas que se escriben con color rojo, para cada procedimiento al que pertenece.

2.2.14. Hoja de marcas

Actualicese (2020), establece:

Las marcas de auditoría facilitan la lectura de los papeles de trabajo, son los símbolos que utiliza el auditor para identificar una acción determinada y dejar constancia de las pruebas presentan incorrecciones con los comprobantes adecuados, entre otros asuntos.

2.2.15. Informe de auditoría

Silva. L. (2022), define:

El informe de auditoría es un documento con el fin de registrar las ocurrencias planteadas, es de responsabilidad de un auditor, que no cumplen con las normas internas o legislación vigente, siendo una herramienta debe resaltar hechos positivos y negativos que se puede presentar en la organización. Es fundamental que este instrumento técnico formalice los resultados de la auditoría. Como producto final de la auditoría, puede representar un soporte en la toma de decisiones.

EUROINNOVA (2022), menciona:

El cumplimiento de lo que es, es empleado en un informe de auditoría es necesario través de esta información de una visión empresarial de su rentabilidad. Con este documento también conocerán la salud de la organización, su validez solo está en el control de la organización en sus actividades.

2.3. Marco conceptual

2.3.1. Eficiencia

Saucedo (2019), menciona: es la ausencia de despilfarro en el uso de los recursos económicos que reporta el máximo nivel de satisfacción. (p.5)

2.3.2. Eficacia

Martínez (2021), es la ejecución o realización de una tarea o el cumplimiento de un objetivo, sin importar la meta lograda, los medios, el tiempo o los recursos involucrados en su ejecución. Dicho de otra forma, se refiere a la materialización de un propósito.

2.3.3. Economía

De Pablo (2017), es la ciencia que estudia aquella parte del comportamiento del hombre como una relación entre los fines y medios escasos con usos alternativos. (p.15)

2.4. Idea a defender

Con la realización de la Auditoría de Gestión al Sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza, por el periodo 1 de enero al 31 de diciembre de 2021 se determinará el grado de eficiencia y eficacia con que se administran sus recursos.

CAPÍTULO III

3. MARCO METODOLÓGICO

3.1. Modalidad de la investigación

3.1.1. *Cualitativa- cuantitativa (mixta)*

Para del análisis de los hechos que afectan al Sindicato, posterior cálculo de los indicadores de gestión y medición de los resultados para ser presentado en los hallazgos de auditoría de gestión.

3.2. Tipos de investigación

3.2.1. *Descriptivo*

Se aplicó el tipo descriptivo para conocer los hechos que afectan la gestión del Sindicato, se identifican los responsables, acciones y mecanismos para su posterior evaluación, se sustenta en la observación directa.

3.2.2. *De campo*

Es un proceso desarrollado en las instalaciones del Sindicato, se procuró recabar información sobre la gestión.

3.3. Población y muestra

La población es un conjunto de elementos que tienen características similares, en este caso es el personal que labora en el sindicato, al ser un número mínimo no se requiere el cálculo de la muestra estadística.

Tabla 3-1: Población

No.	Área	Personas
1	Administrativa	9 personas
2	Instructores	4 personas
3	Empleados	13 personas
	Total	26 personas

Fuente: Sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza, 2019.

Realizado por: Yerovi, J. 2019.

3.4. Métodos, técnicas e instrumentos

3.4.1. Métodos

3.4.1.1. Método deductivo

Se plasmó en el marco propositivo del trabajo de titulación, en el desarrollo de cada una de las fases de auditoría de gestión.

3.4.1.2. Método inductivo

Parte de la consulta bibliográfica de varios temas que son plasmados en el capítulo segundo para el desarrollo de todas las fases de auditoría de gestión.

3.4.2. Técnicas

3.4.2.1. Entrevista

Se aplicó al representante legal del Sindicato, realizando preguntas para establecer hechos concretos sobre la administración general de la entidad.

3.4.2.2. Observación

Es una técnica que permitió recabar la información sobre cómo se desarrollan las actividades internas del sindicato y sirvió como sustento para la elaboración de los hallazgos.

3.4.2.3. Encuesta

Las personas a los que se les encuestó, laboran en el Sindicato se conoció la viabilidad de la aplicación del tema planteado.

3.4.3. Instrumentos

3.4.3.1. Guía de entrevista

Es un conjunto de preguntas que buscan conocer sobre el funcionamiento del sindicato aplicadas mediante en la entrevista al principal del Sindicato, permiten conocer su funcionamiento y establecer los puntos críticos a ser investigados dentro del proceso de auditoría de gestión.

3.4.3.2. Ficha de observación

Se aplicó en el desarrollo del trabajo de titulación mediante el proceso de observación para la obtención de información que fue incluido en los hallazgos.

3.4.3.3. Cuestionario

Es un conjunto de preguntas que son diseñadas para recabar información de la población objeto de la investigación, tienen para bien reconocer el funcionamiento del sindicato.

CAPÍTULO IV

4. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Resultados

Para la obtención de resultados se aplicó la entrevista al representante legal, los empleados del Sindicato y socios.

4.1.1. *Resultado de la entrevista*

1. **¿El Sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza es una institución debidamente legalizada y cumple con los requisitos para su funcionamiento?**

Si, para mantenernos operando contamos con todos los requerimientos de los organismos de control como son la Agencia Nacional de tránsito, también procuramos aplicar las disposiciones legales para mantenernos dentro de la legalidad.

2. **¿Se elabora un presupuesto para el periodo fiscal?**

Si, presentamos una planificación con el respectivo presupuesto, incluye los cursos que se van a impartir con el objetivo que sean aprobados por la Agencia Nacional de Tránsito.

3. **¿Usted aplica supervisión a los procesos internos?**

Por lo general eso lo aplica al principal de cada área, debe comprender que no puedo revisar todas las actividades, y cabe destacar que pueden existir problemas por algún descuido.

4. **¿Cuenta con procesos claros para las actividades ordinarias de la institución?**

Sí, tenemos la definición de cada acción que se debe realizar, principalmente se conocen los responsables y que se debe hacer en cada caso para mantener la legalidad y evitar perjuicio para la organización.

5. **¿Cuándo se reportan deficiencias son resueltas?**

Como le comenté anteriormente esto está a cargo los responsables de cada área, en muy pocas ocasiones se me reportan formalmente y debo reconocer que por alguna cuestión no se toman medidas correctivas, tal vez por el poco tiempo que tengo.

6. ¿El sistema de control interno está operativo?

Sí, tenemos los manuales para la aplicación de las actividades, se generan documentos que legalizan las acciones y también procuramos mantener funcionando al sindicato y prestar una adecuada atención al cliente.

7. ¿Se han aplicado indicadores de gestión para conocer los resultados?

No, eso no hemos aplicado, no ha existido la iniciativa por parte de ningún directivo de la organización.

8. ¿Se han aplicado auditorías de gestión?

No, hemos hecho ningún tipo de examen en este sentido, solo se aplicó auditoría financiera para conocer la veracidad de las cuentas.

9. ¿Considera usted necesario la aplicación de una auditoría de gestión?

Si, sería interesante para conocer los indicadores de gestión y poder identificar las deficiencias que vive la organización.

4.1.2. Resultados de la encuesta a los empleados

**ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESA
UNIDAD DE EDUCACIÓN A DISTANCIA**

1. ¿El Sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza cuenta con una planificación anual que es aprobada para su aplicación?
Si ___
No ___
2. ¿Se han aplicado análisis de diagnóstico para la definición de los planes anuales?
Si ___
No ___
3. ¿Se elabora un presupuesto en base a datos reales?
Si ___
No ___
4. ¿Se conoce en realidad el nivel de cumplimiento de la planificación anual?
Si ___
No ___
5. ¿En el Sindicato se aplica indicadores de gestión?
Si ___
No ___
6. ¿Cuenta con un buzón de quejas y sugerencias?

Si ___
No ___
7. ¿Dichas sugerencias o quejas son resueltas de manera inmediata?
Si ___
No ___
8. ¿Aplican evaluaciones al cumplimiento de las funciones y a los procesos internos de la organización?

Si

No

9. ¿Cómo parte de la gestión se han aplicado auditorías anteriores?

Si

No

10. ¿Considera necesaria la aplicación de una auditoría de gestión?

Si

No

Gracias por su colaboración

TABULACIÓN DE ENCUESTA A LOS EMPLEADOS

1. ¿El Sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza cuenta con una planificación anual que es aprobada para su aplicación?

Tabla 4-1: Planificación Anual

Respuesta	Porcentaje	Tabulación
Si	100%	26
No	0%	0
Total	100%	26

Fuente: Sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza, 2019.

Realizado por: Yerovi, J. 2019.

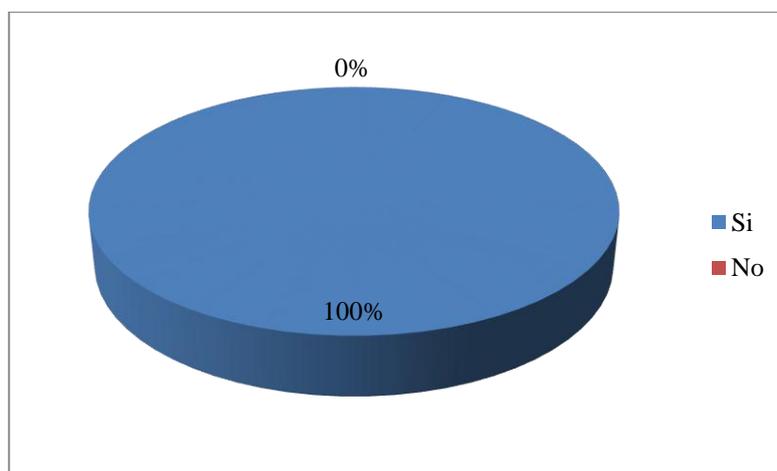


Ilustración 4-1: Planificación Anual

Fuente: Sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza, 2019.

Realizado por: Yerovi, J. 2019.

Interpretación:

El 100% de los encuestados reconoce que se cumple con todos los requisitos definidos legalmente para mantenerse funcionando basados en los organismos de control.

2. ¿Se han aplicado análisis de diagnóstico para la definición de los planes anuales?

Tabla 4-2: Diagnóstico previo

Respuesta	Porcentaje	Tabulación
Si	58%	15
No	42%	11
Total	100%	26

Fuente: Sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza, 2019.

Realizado por: Yerovi, J. 2019.

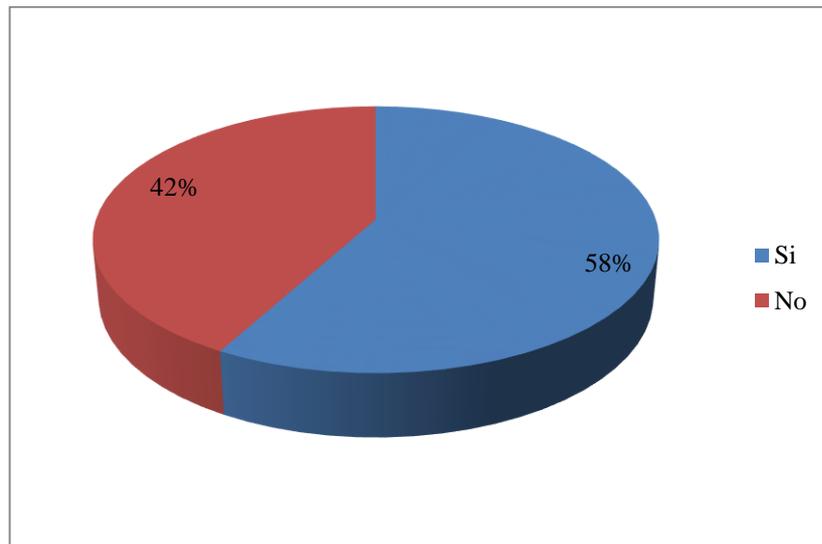


Ilustración 4-2: Diagnóstico previo

Fuente: Sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza, 2019.

Realizado por: Yerovi, J. 2019.

Interpretación

Para el 58% de los encuestados si se realiza un diagnóstico para desarrollar una planificación acorde a las condiciones que vive la organización y el 42% dice que no se ha efectuado.

3. ¿Se elabora un presupuesto en base a datos reales?

Tabla 4-3: Presupuesto

Respuesta	Porcentaje	Tabulación
Si	100%	26
No	0%	0
Total	100%	26

Fuente: Sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza, 2019.

Realizado por: Yerovi, J. 2019.

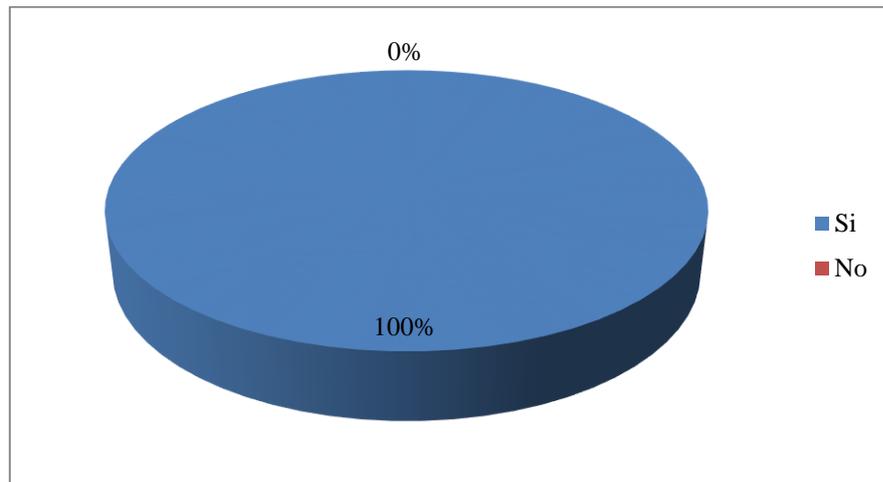


Ilustración 4-3: Presupuesto

Fuente: Sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza, 2019.

Realizado por: Yerovi, J. 2019.

Interpretación:

Para el 100% de los empleados del Sindicato si se elabora un presupuesto anual que va de la mano con la planificación.

4. ¿Se conoce en realidad el nivel de cumplimiento de la planificación anual?

Tabla 4-4: Cumplimiento de la planificación

Respuesta	Porcentaje	Tabulación
Si	31%	8
No	69%	18
Total	100%	26

Fuente: Sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza, 2019.

Realizado por: Yerovi, J. 2019.

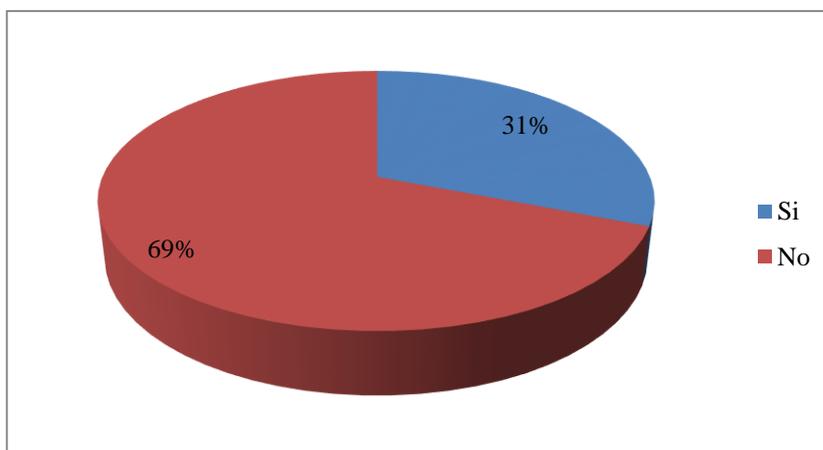


Ilustración 4-4: Cumplimiento de la planificación

Fuente: Sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza, 2019.

Realizado por: Yerovi, J. 2019.

Interpretación:

Para el 31% de los encuestados se fijan acciones para conocer el nivel de cumplimiento de la planificación anual, mientras que para el 69% no se ha realizado.

5. ¿En el Sindicato se aplica indicadores de gestión?

Tabla 4-5: Indicadores de gestión

Respuesta	Porcentaje	Tabulación
Si	0%	0
No	100%	26
Total	100%	26

Fuente: Sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza, 2019.

Realizado por: Yerovi, J. 2019.

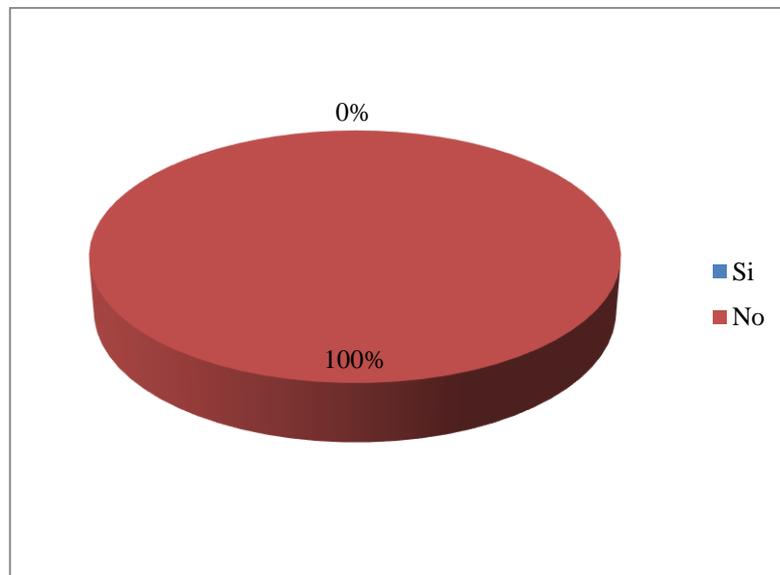


Ilustración 4-5: Indicadores de Gestión

Fuente: Sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza, 2019.

Realizado por: Yerovi, J. 2019.

Interpretación

No se aplican indicadores de gestión como lo reconocen el 100% de los encuestados.

6. ¿Cuenta con un buzón de quejas y sugerencias?

Tabla 4-6 : Buzón de quejas y sugerencias

Respuesta	Porcentaje	Tabulación
Si	100%	26
No	0%	0
Total	100%	26

Fuente: Sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza, 2019.

Realizado por: Yerovi, J. 2019.

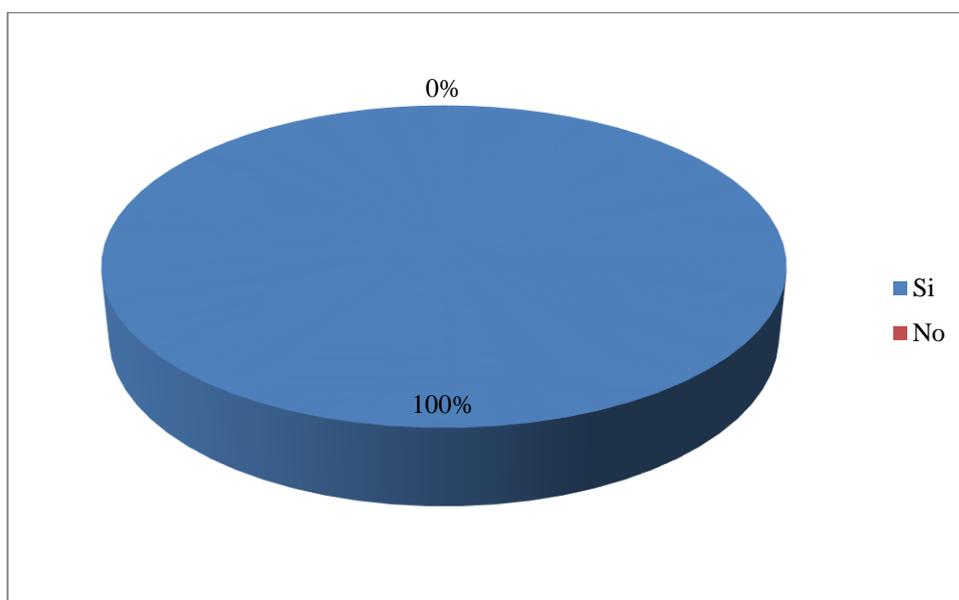


Ilustración 4-6: Buzón de quejas y sugerencias

Fuente: Sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza, 2019.

Realizado por: Yerovi, J. 2019.

Interpretación

El 100% de los empleados reconoce que existe un buzón de quejas y sugerencias.

7. ¿Dichas sugerencias o quejas son resueltas de manera inmediata?

Tabla 4-7 : Quejas y sugerencias resueltas

Respuesta	Porcentaje	Tabulación
Si	0%	0
No	100%	26
Total	100%	26

Fuente: Sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza, 2019.

Realizado por: Yerovi, J. 2019.

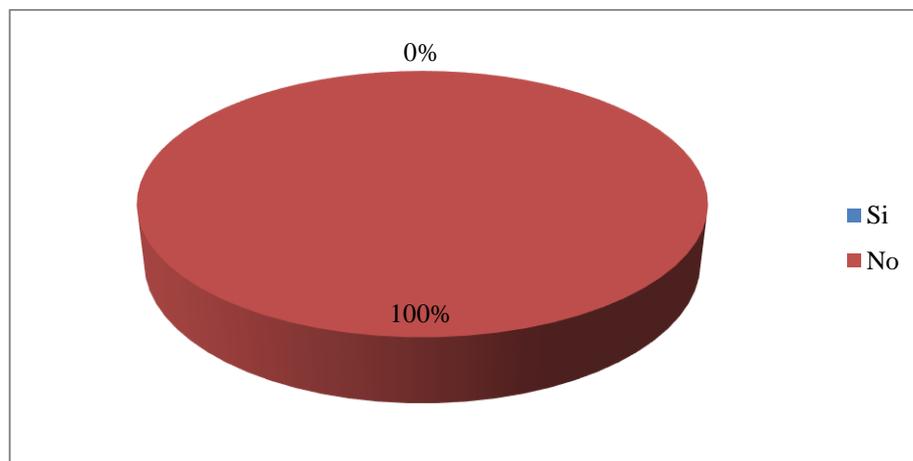


Ilustración 4-7: Quejas y sugerencias resueltas

Fuente: Sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza, 2019.

Realizado por: Yerovi, J. 2019.

Interpretación

Se conoció que el buzón de quejas y sugerencias solo es un mero formalismo ya que no se aplican medidas para resolver estos aspectos.

8. ¿Aplican evaluaciones al cumplimiento de las funciones y a los procesos internos de la organización?

Tabla 4-8: Cumplimiento de las funciones

Respuesta	Porcentaje	Tabulación
Si	0%	0
No	100%	26
Total	100%	26

Fuente: Sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza, 2019.

Realizado por: Yerovi, J. 2019.

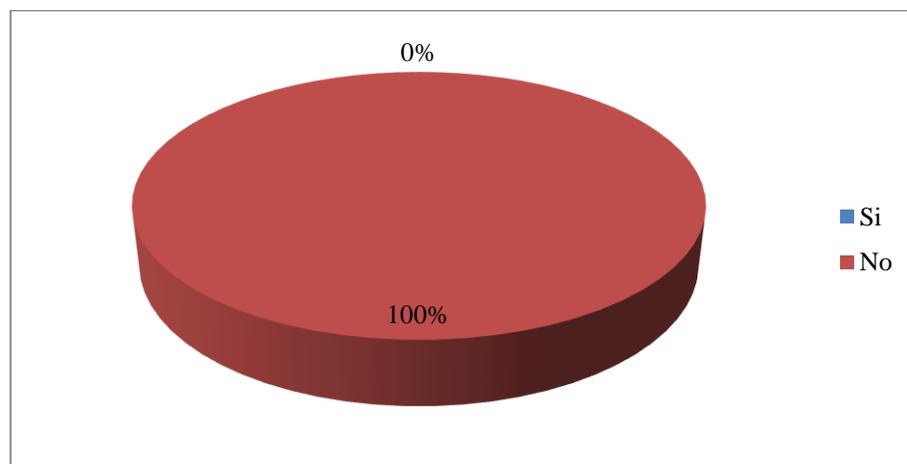


Ilustración 4-8: Cumplimiento de funciones

Fuente: Sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza, 2019.

Realizado por: Yerovi, J. 2019.

Interpretación:

Según el 100% de los encuestados no se aplican acciones de supervisión a los procesos y a empleados de la organización.

9. ¿Cómo parte de la gestión se han aplicado auditorías anteriores?

Tabla 4-9: Auditoría anteriores

Respuesta	Porcentaje	Tabulación
Si	100%	26
No	0%	0
Total	100%	26

Fuente: Sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza, 2019.

Realizado por: Yerovi, J. 2019.

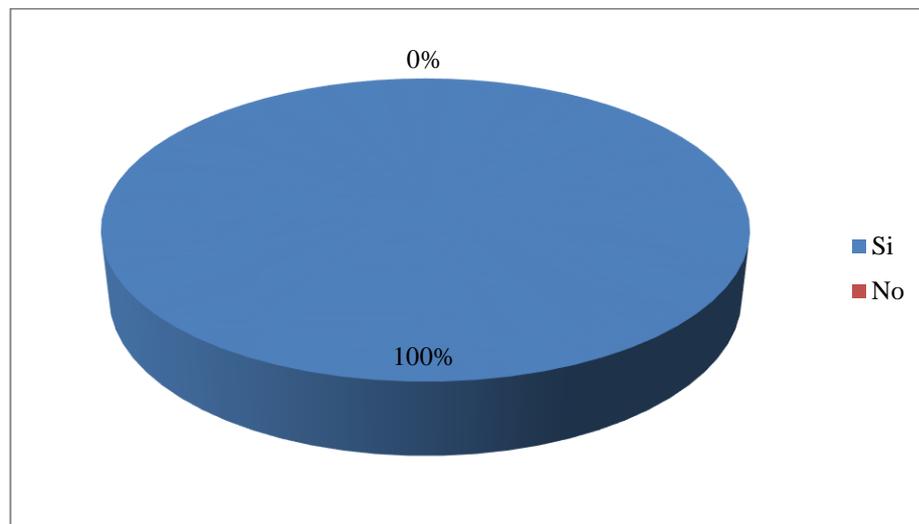


Ilustración 4-9: Auditorías anteriores

Fuente: Sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza, 2019.

Realizado por: Yerovi, J. 2019.

Interpretación

Se han aplicado auditorías anteriores según los encuestados, pero solo fueron financieras, por lo que existen resultados sobre la gestión.

10. ¿Considera necesaria la aplicación de una auditoría de gestión?

Tabla 4-10: Auditoría de gestión

Respuesta	Porcentaje	Tabulación
Si	100%	26
No	0%	0
Total	100%	26

Fuente: Sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza, 2019.

Realizado por: Yerovi, J. 2019.

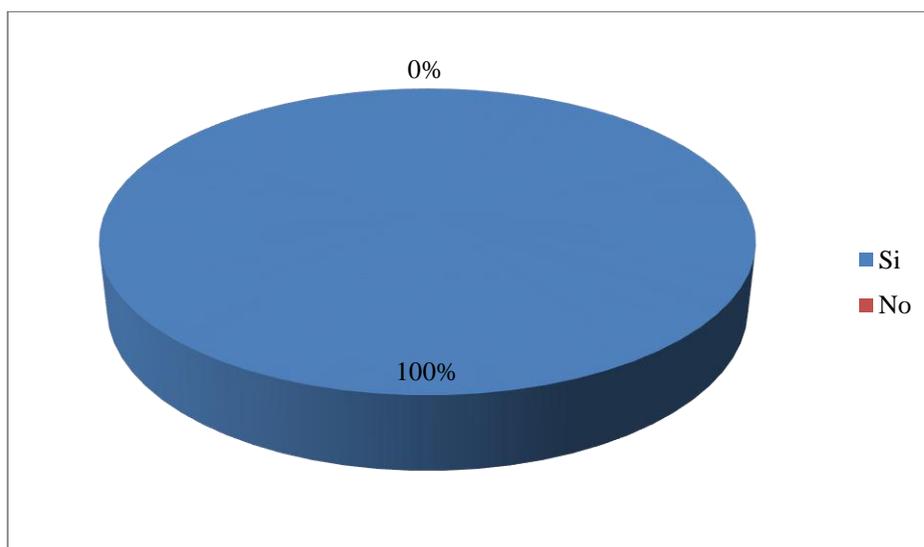


Ilustración 4-10: Auditoría de gestión

Fuente: Sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza, 2019.

Realizado por: Yerovi, J. 2019.

Interpretación

Se considera necesaria la aplicación de una auditoría de gestión, donde se puedan aplicar indicadores de gestión y evaluaciones tanto a los procesos como al cumplimiento de metas y objetivos.

Encuesta a los socios

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

1. ¿El Sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza es una institución debidamente legalizada?

Si ___

No ___

2. ¿Presenta cada inicio de periodo la planificación que debe cumplir?

Si ___

No ___

3. ¿Se pone a consideración de los socios el presupuesto anual?

Si ___

No ___

4. ¿Usted se siente satisfecho de las actividades desarrolladas por la organización?

Si ___

No ___

5. ¿Conoce usted de la aplicación de indicadores de gestión?

Si ___

No ___

6. ¿Cómo usted calificaría usted la gestión del sindicato de choferes?

Excelente ___

Muy bueno ___

Bueno ___

Regular ___

Malo ___

7. ¿Considera necesaria la aplicación de una auditoría de gestión?

Si ___

No ___

Tabulación de encuesta de los socios

1. ¿El Sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza es una institución debidamente legalizada?

Tabla 4-11: Institución legalizada

Respuesta	Porcentaje	Tabulación
Si	100%	260
No	0%	0
Total	100%	260

Fuente: Sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza, 2019.

Realizado por: Yerovi, J. 2019.

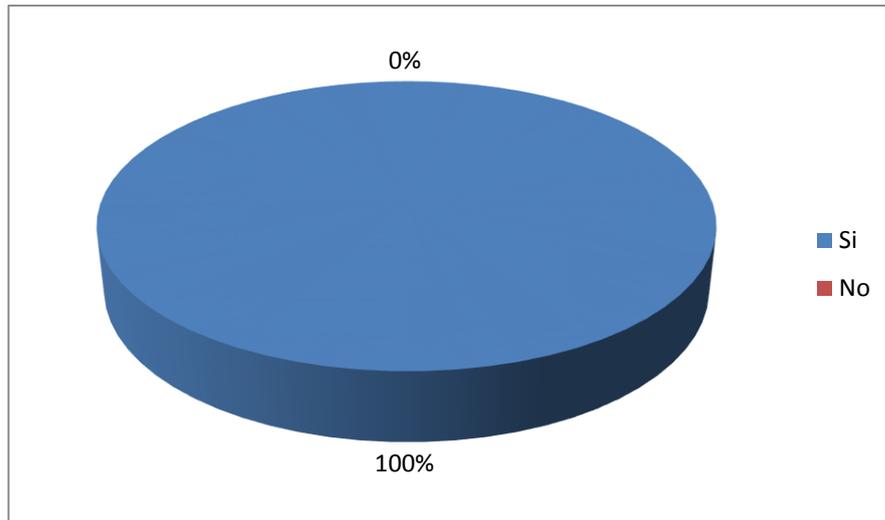


Ilustración 4-11: Institución legalizada

Fuente: Sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza, 2019.

Realizado por: Yerovi, J. 2019.

Interpretación

Se interrogo sobre la legalidad del sindicato dando como resultado que el 100% dice que está debidamente legalizada.

2. ¿Presenta cada inicio de periodo la planificación que debe cumplir?

Tabla 4-12 : Planificación

Respuesta	Porcentaje	Tabulación
Si	100%	260
No	0%	0
Total	100%	260

Fuente: Sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza, 2019.

Realizado por: Yerovi, J. 2019.

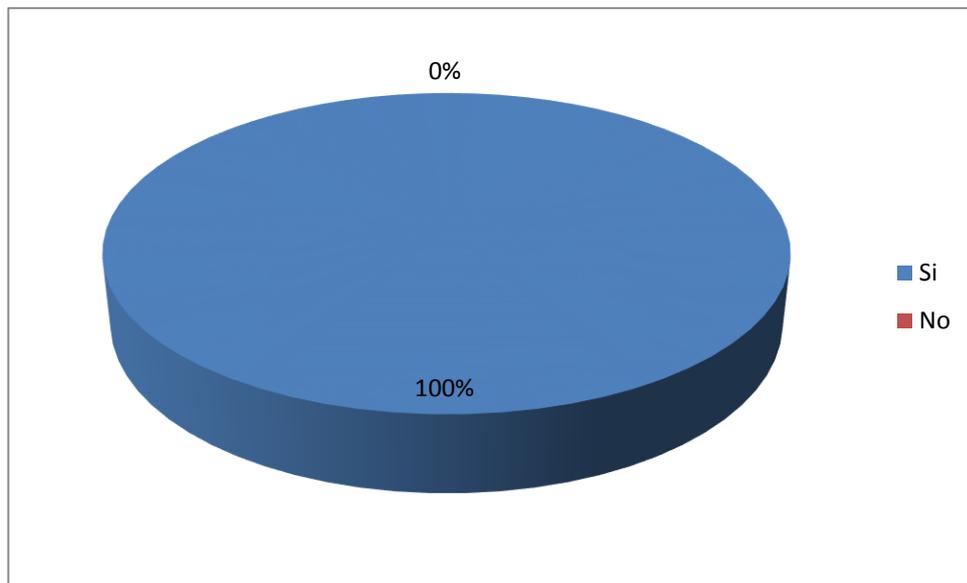


Ilustración 4-12: Planificación

Fuente: Sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza, 2019.

Realizado por: Yerovi, J. 2019.

Interpretación

En una Asamblea se presenta la planificación anual que se dará en el Sindicato, para lo cual se registra en un acta con la constatación del Quórum.

3. ¿Se pone a consideración de los socios el presupuesto anual?

Tabla 4-13: Presupuesto

Respuesta	Porcentaje	Tabulación
Si	82%	208
No	18%	52
Total	100%	260

Fuente: Sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza, 2019.

Realizado por: Yerovi, J. 2019.

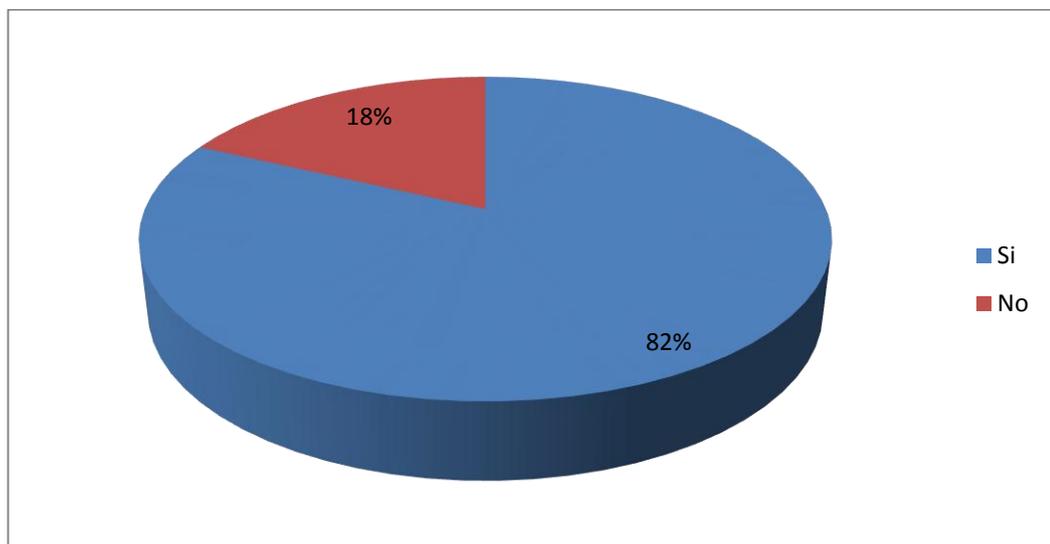


Ilustración 4-13: Presupuesto

Fuente: Sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza, 2019.

Realizado por: Yerovi, J. 2019.

Interpretación

El 82% de los socios dicen conocer sobre el presupuesto anual que posee el Sindicato para el cumplimiento de las actividades planificada, mientras que el 18% dice no conocer de cuanto es el presupuesto anual.

4. ¿Usted se siente satisfecho de las actividades desarrolladas por la organización?

Tabla 4-14: Satisfacer las actividades

Respuesta	Porcentaje	Tabulación
Si	47%	122
No	53%	138
Total	100%	260

Fuente: Sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza, 2019.

Realizado por: Yerovi, J. 2019.

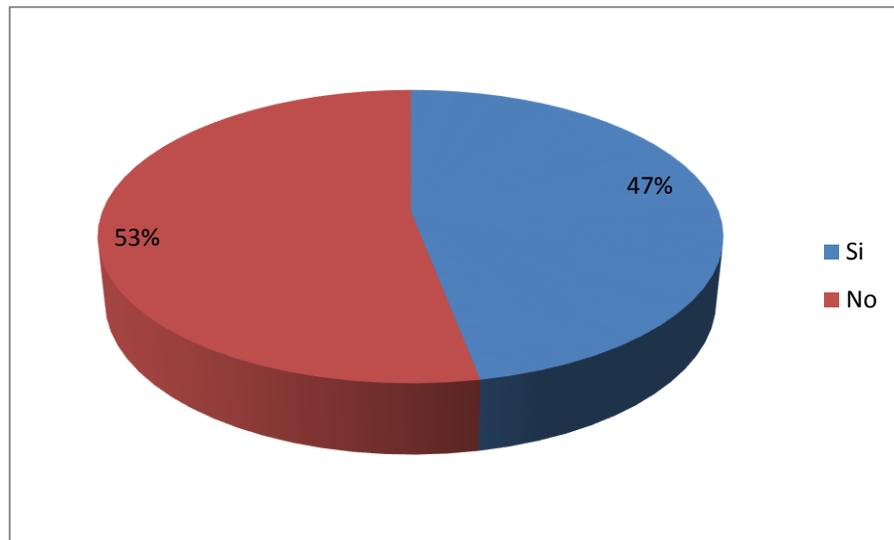


Ilustración 4-14: Satisfacer las actividades

Fuente: Sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza, 2019.

Realizado por: Yerovi, J. 2019.

Interpretación

El 47% de los socios dicen no sentirse satisfecho con las actividades que se dan en el Sindicato, no se priorizan las actividades enfocadas a superar el bienestar de los socios.

5. ¿Conoce usted de la aplicación de indicadores de gestión?

Tabla 4-15: Indicadores de gestión

Respuesta	Porcentaje	Tabulación
Si	0%	0
No	100%	260
Total	100%	260

Fuente: Sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza, 2019.

Realizado por: Yerovi, J. 2019.

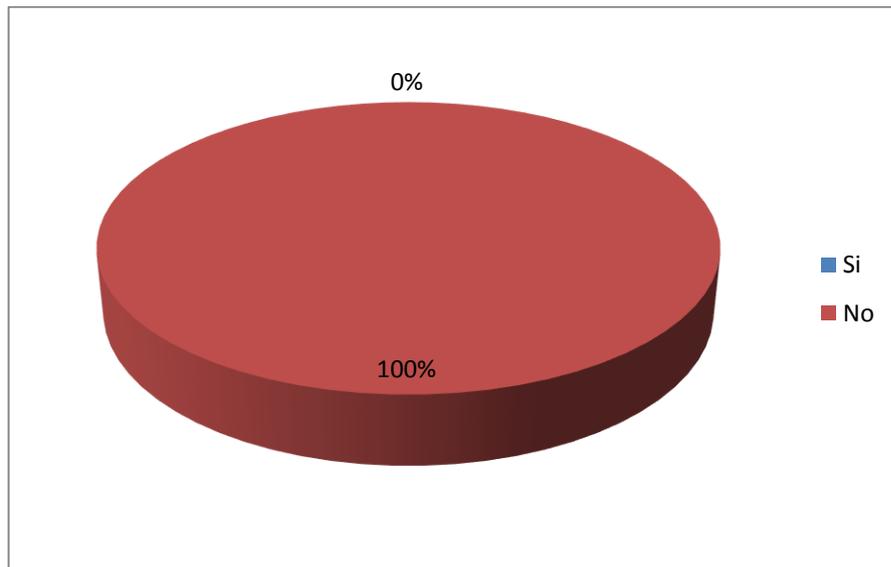


Ilustración 4-15: Indicadores de gestión

Fuente: Sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza, 2019.

Realizado por: Yerovi, J. 2019.

Interpretación

El 100% de los socios no conocen sobre la aplicación de indicadores de gestión para medir el cumplimiento de la planificación anual.

6. ¿Cómo usted calificaría usted la gestión del sindicato de choferes?

Tabla 4-16: Calificación de la gestión

Respuesta	Porcentaje	Tabulación
Excelente	10%	26
Muy bueno	64%	166
Bueno	14%	36
Regular	12%	31
Malo	0%	0
Total	100%	244

Fuente: Sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza, 2019.

Realizado por: Yerovi, J. 2019.

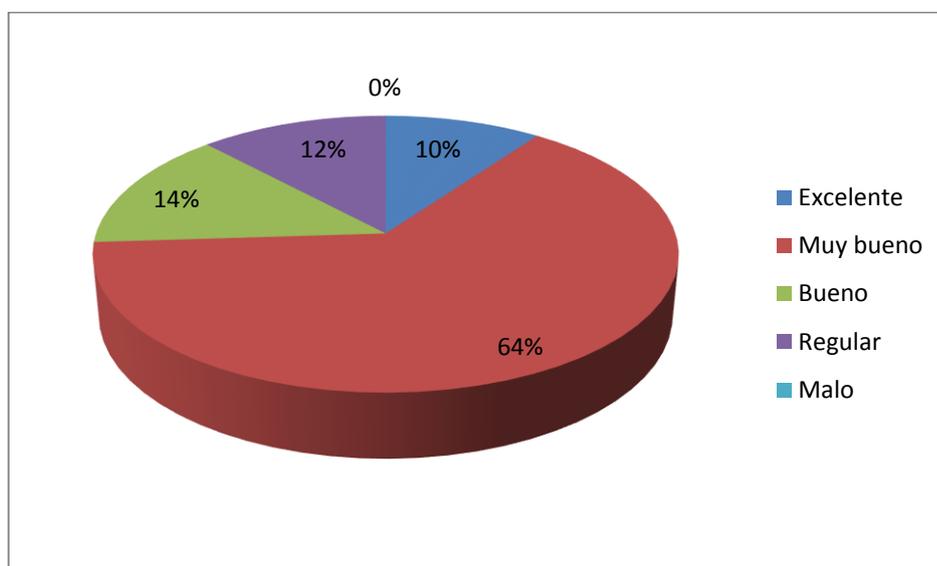


Ilustración 4-16: Calificación de la gestión

Fuente: Sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza, 2019.

Realizado por: Yerovi, J. 2019.

Interpretación

De los socios encuestados se pudo determinar que el 64% es calificado como muy bueno, seguido el 14% es considerado bueno, seguido del 12% que lo consideran como regular y finalmente el 10% lo consideran malo.

4.2. Verificación de hipótesis o idea a defender

En base a las respuestas de la encuesta se determinó que existen varias deficiencias provocadas por la falta de cumplimiento de las metas, procesos internos donde existen responsables y acciones de control que deben ser valoradas, la aplicación de la normativa vigente al sindicato siendo esta propia o general, principalmente relacionado con la planificación efectuada por la directiva y los administradores de las acciones para un tiempo definido, siendo necesario una realización de una Auditoría de Gestión al Sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza, por el periodo 1 de Enero al 31 de Diciembre de 2021 permitirá conocer el grado de eficiencia y eficacia con que se administran sus recursos.

CAPÍTULO V

5. MARCO PROPOSITIVO

5.1. Título

“AUDITORÍA DE GESTIÓN AL SINDICATO DE CHOFERES PROFESIONALES DE PASTAZA, PERIODO 1 DE ENERO A 31 DE DICIEMBRE DE 2021.”

5.2. Contenido de la propuesta

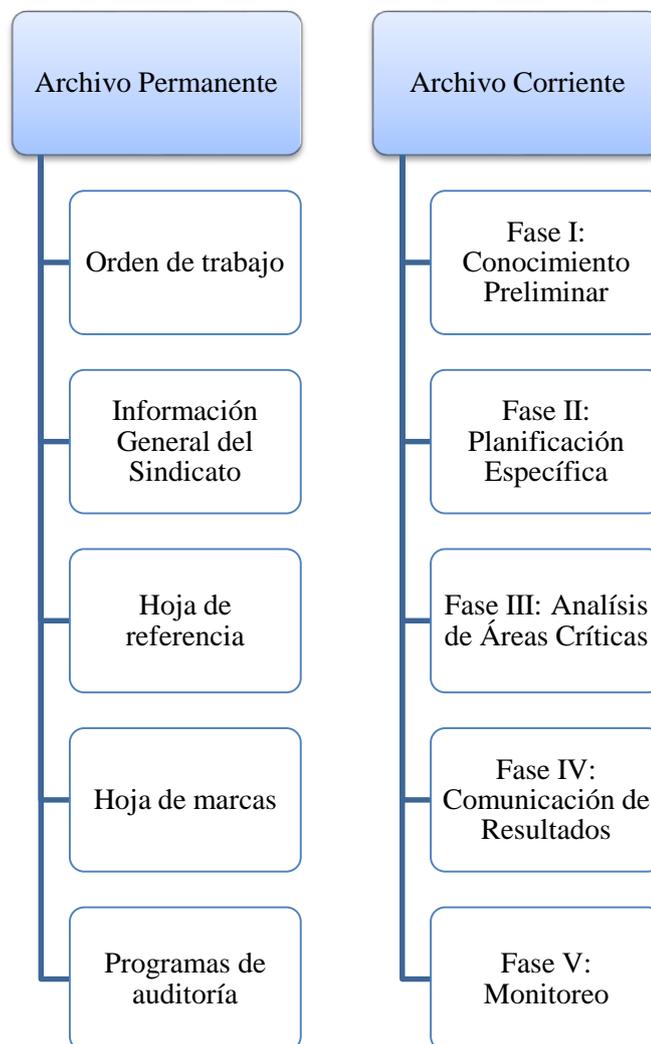


Ilustración 5-1: Contenido de la propuesta

Fuente: Sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza, 2019.

Realizado por: JPYM	Fecha: 01/08/2022
Revisado por: FV / JA	Fecha: 21/10/2022

5.2.1. *Archivo permanente*

ARCHIVO PERMANENTE



Razón social	Sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza.
Tipo de examen	Auditoría de Gestión
Período	1 de Enero a 31 de Diciembre de 2021
Responsables	Ing. Fernando Veloz Ing. Jorge Arias Srta. Jessica Yerovi

Realizado por: JPYM	Fecha: 01/08/2022
Revisado por: FV / JA	Fecha: 21/10/2022

5.2.1.1. Orden de trabajo

	“Auditoría de Gestión al Sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza, periodo 1 de enero a 31 de diciembre de 2021.”	AP.01 1/1
---	--	----------------------------

Puyo, 1 de agosto del 2022.

Señorita.

Jessica Yerovi

Auditora

Presente.

Reciba un cordial saludo, mediante la presente le solicito aplique una auditoría de gestión al Sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza, considerando que es de vital importancia para el desarrollo de las actividades de la organización y el establecimiento de los niveles de cumplimiento que tiene la planificación efectuada por nuestra administración, para lo cual se entregara la información según un cronograma acordado con su persona, se analizarán los datos, para la evaluación se verificara el cumplimiento de la normativa interna y externa, para su ejecución se considerarán las técnicas y normas de auditoría.

Por la atención dada a la presente le agradezco.

Atentamente;

Sr. Eduardo Toctaquiza.

Secretario General del Sindicato de Choferes de Pastaza.

Realizado por: JPYM	Fecha: 01/08/2022
Revisado por: FV / JA	Fecha: 21/10/2022

5.2.1.2. Información general

	<p align="center">“Auditoría de Gestión al Sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza, periodo 1 de enero a 31 de diciembre de 2021.”</p>	<p align="center">AP.02 1/5</p>
---	--	---

ESTATUTO

 Ministerio del Trabajo

DIRECCIÓN REGIONAL DEL TRABAJO Y SERVICIO PÚBLICO DE AMBATO
Resolución Aprobación de Reglamento Interno N° MDT-DRTSP3-2017-1865-R2-ES
AMBATO, 03 de julio de 2017

CONSIDERANDO:

Que el artículo 64 del Código del Trabajo establece: “Las fábricas y todos los establecimientos de trabajo colectivo elevarán a la Dirección Regional del Trabajo en sus respectivas jurisdicciones, copia legalizada del horario y del reglamento interno para su aprobación. Sin tal aprobación, los reglamentos no surtirán efecto en todo lo que perjudiquen a los trabajadores, especialmente en lo que se refiere a sanciones [...]”.

Que el Acuerdo Ministerial N° MDT-2017-0052 vigente desde el 1ro de abril de 2017, reformó el ESTATUTO ORGANICO DE GESTIÓN ORGANIZACIONAL POR PROCESOS, estableciéndose como atribuciones y responsabilidades de las Direcciones Regionales del Trabajo y Servicio Público entre otras, las de: “v) Validar técnicamente los reglamentos internos de trabajo presentados por las entidades en el ámbito de su competencia; y) Validar técnicamente la resolución sobre la aprobación de reglamentos internos de trabajo y horarios de trabajo de empresas legalmente constituidas y de personas naturales [...]”.

Que el Proyecto de Reglamento Interno de Trabajo de **SINDICATO DE CHOFERES DE PASTAZA**, domiciliado en el cantón Pastaza, provincia de Pastaza, fue presentado por medio de su representante legal para su aprobación.

Que el análisis jurídico del Ministerio del Trabajo mediante análisis contenido en el Informe Técnico No. 467-RI-MDT-2017-ES, considera procedente la aprobación del Reglamento Interno de Trabajo de **SINDICATO DE CHOFERES DE PASTAZA**, por reunir los requisitos reglamentarios y legales pertinentes.

En ejercicio de las atribuciones que le confieren las normas antes invocadas;

RESUELVE:

Art. 1.- Aprobar el Reglamento Interno de Trabajo de **SINDICATO DE CHOFERES DE PASTAZA**, domiciliado en el cantón Pastaza, provincia de Pastaza.

Art. 2.- Las disposiciones del Código del Trabajo, así como las estipulaciones contenidas en el contrato colectivo, en caso de haberlo, quedan incorporadas al Reglamento Interno de Trabajo aprobado mediante la presente resolución, las mismas que prevalecerán en todo caso.

Art. 3.- Todo lo que se contraponga a los principios y garantías establecidas en la Constitución de la República, a los Tratados y Convenios Internacionales en materia laboral ratificados, al Código del Trabajo y a normas relativas al trabajo contenidas en leyes especiales del Ecuador se entenderá como nulo.

Art. 4.- La presente Resolución junto al Reglamento Interno de Trabajo deberán ser exhibidos permanentemente en lugares visibles del lugar del trabajo.

Art. 5.- Se deja constancia que la Dirección Regional del Trabajo y Servicio Público deslinda cualquier tipo de responsabilidad, respecto de la veracidad y autenticidad de la información y documentación anexa para la aprobación del presente reglamento.


FERNANDO HIDALGO QUINTANILLA
DIRECTOR DE TRABAJO Y SERVICIO PÚBLICO DE AMBATO

Av. Víctor Hugo y Casero Rosillo
Tel.: + (593) 2
www.mt



“Auditoría de Gestión al Sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza, periodo 1 de enero a 31 de diciembre de 2021.”

AP.02
2/5

ESTADO DE RESULTADOS

SINDICATO DE CHOFERES PROFESIONALES DE PASTAZA		Página 1 de 5
ESTADO DE RESULTADOS INTEGRAL DEL PERIODO		
EXPRESADO EN DOLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMERICA		
A DICIEMBRE del 2021		
Obtenido el 12/10/2022 14:41:47		
CÓDIGO	CUENTAS	SALDO FINAL DEL PRESENTE EJERCICIO
0	INGRESOS OPERACIONALES	
	VENTAS LOCALES	
4101001	VENTAS	
4101001001	VENTAS LUBRICAN	\$ 9.399,89
4101001002	VENTAS 0% IVA	\$ 505.463,00
4101001003	VENTAS	\$ 3.462,00
4101001006	VENTAS GASOLINA	\$ 4.674.204,64
	Total de VENTAS:	\$ 5.182.529,53
	Total de VENTAS LOCALES:	\$ 5.182.529,53
0	DESCUENTOS Y DEVOLUCIONES DE VENTAS	
4102002	DEVOLUCIONES DE VENTAS	
4102002001	DEVOLUCIONES	\$ -5.193,51
	Total de DEVOLUCIONES DE VENTAS:	\$ -5.193,51
	Total de DESCUENTOS Y DEVOLUCIONES DE VENTAS:	\$ -5.193,51
	Total de INGRESOS OPERACIONALES:	\$ 5.187.336,02
0	OTROS INGRESOS	
	OTROS INGRESOS LOCALES	
4201001	OTROS INGRESOS LOCALES	
4201001001	OTROS INGRESOS	\$ 2.189,99
4201001009	ALQUILER CONFITERIA LOCAL 1	\$ 280,72
4201001009	ALQUILER LAVANDORA	\$ 1.800,00
4201001009	CUOTA DE AYUDA SOCIOS, MORTORIA, ACCIDENTES Y ENFERMEDAD	\$ 49.744,00
4201001009	GARANZIA EN VENTAS DE ACTIVOS	\$ 28.677,39
42010013	CUOTA ANUAL DE SOCIOS	\$ 180,00
	Total de OTROS INGRESOS LOCALES:	\$ 82.672,09
4201002	INTERESES GANADOS	
4201002001	INTERESES GANADOS BANCARIOS	\$ 232,99
	Total de INTERESES GANADOS:	\$ 232,99
	Total de OTROS INGRESOS LOCALES:	\$ 82.905,08
0	reingreso socios	
4202001	REINGRESO SOCIOS	
4202001001	CUOTA REINGRESO	\$ 180,00
4202001002	CUOTA DE INGRESO SOCIO NUEVO	\$ 42.000,00
4202001003	Arriendo Local Comercial Edificio Planta Central	\$ 31.083,91
	Total de REINGRESO SOCIOS:	\$ 73.263,91
	Total de reingreso socios:	\$ 73.263,91
	Total de OTROS INGRESOS:	\$ 156.168,99
	Total de INGRESOS:	\$ 5.343.505,01
0	COSTO DE VENTAS	
	CÓSTO DE VENTAS	
5101001	CÓSTO DE VENTAS	
5101001001	CÓSTO VENTAS LUBRICANTES	\$ 6.062,95
5101001005	AJUSTE REDONDEO CENTAVOS	\$ 7,47
51010012	COMPRA COMBUSTIBLE DIESEL	\$ 1.623.294,88
51010013	COMPRA COMBUSTIBLE EXTRA	\$ 2.440.075,04
51010014	COMPRA COMBUSTIBLE SUPCR	\$ 99.235,70
	Total de COSTO DE VENTAS:	\$ 4.168.696,04
	Total de COSTO DE VENTAS:	\$ 4.168.696,04
	Total de COSTO DE VENTAS:	\$ 4.168.696,04
	Total de EGRESOS:	\$ 4.168.696,04
0	GASTOS OPERACIONALES	
	GASTOS OPERACIONALES DE ADMINISTRACION	
6101001	SUELDOS Y SALARIOS ADMINISTRACION	
6101001001	Sueldos y Salarios	\$ 141.290,48



“Auditoría de Gestión al Sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza, periodo 1 de enero a 31 de diciembre de 2021.”

AP.02
3/5

BALANCE DE COMPROBACION

SINDICATO DE CHOFERES PROFESIONALES DE PASTAZA ESTADO DE SITUACIÓN FINANCIERA A Diciembre de 2021 Obtenido el 12/10/2022 14:59:26		
CODIGO	CUENTA	SALDO FINAL DEL PRESENTE EJERCICIO
1	ACTIVO	
11	ACTIVO CORRIENTE	
1101	DISPONIBLE	
1101001	CAJA GENERAL	
1101001001	CAJA GENERAL EFECTIVO MATRIZ	-16.556,038,54
1101001004	caja general estación de servicios	16.612.250,49
	Total de CAJA GENERAL	56.254,95
1101003	BANCOS NACIONALES CTAS CTES	
1101003001	BANCO INTERNACIONAL - ESCUELA N -3200602475	28.155,96
1101003002	BANCO INTERNACIONAL - ESTACIÓN N -3200600014	49.495,71
1101003003	CACPE-PASTAZA EFECTIVO CTA -N -170101005891	70.879,18
1101003004	COOPERATIVA AHORRO Y CREDITO JEP 406127843100	640,19
1101003009	COOPERATIVA AHORRO Y CREDITO JEP 406127843100	65,43
	Total de BANCOS NACIONALES CTAS CTES	149.236,47
1101007	INVERSIONES EN INSTITUCIONES FINANCIERAS	
1101007004	INVERSIONES FINANCIERAS	1.000,00
1101007005	ACCIONES TOYANSA	5.920,00
	Total de INVERSIONES EN INSTITUCIONES FINANCIERAS	6.920,00
	Total de DISPONIBLE	212.411,42
1102	EXIGIBLE	
1102001	CUENTAS POR COBRAR	
1102001001	CUENTAS EST.SERVICIOS	40.393,98
1102001002	CUENTAS POR COBRAR ESTUDIANTES 2014-2015	20.613,62
1102001005	(-) PROVISIÓN CUENTAS INCOBRABLES	-11.953,09
1102001007	CRUCE DE CUENTA	44.512,91
	Total de CUENTAS POR COBRAR	93.567,42
1102005	CUENTAS POR COBRAR COLABORADORES	
1102005031	RENDIR CUENTAS PACO MEZA	18.280,00
	Total de CUENTAS POR COBRAR COLABORADORES	18.280,00
	Total de EXIGIBLE	111.847,42
1103	ACTIVOS POR IMPUESTOS CORRIENTES	
1103001	CREDITOS TRIBUTARIO	
1103001004	RETENCION FUENTE CLIENTES	25.349,35
1103001007	IVA PAGADO 12 % COMPRAS	64.409,70
	Total de CREDITOS TRIBUTARIO	89.759,05
	Total de ACTIVOS POR IMPUESTOS CORRIENTES	89.759,05
1104	INVENTARIOS	
1104001	INVENTARIOS DE MERCADERIAS	
1104001005	INVENTARIO SUPER	3.030,02
1104001006	INVENTARIO EXTRA	21.964,79
1104001007	INVENTARIO DIESEL	17.333,31
1104001008	INVENTARIO LUBRICANTES	5.275,27
	Total de INVENTARIOS DE MERCADERIAS	47.603,39
1104006	OBRAS EN CONSTRUCCION	
1104006001	Construcciones en Proceso	514.510,26
1104006002	EDIFICIO PLANTA CENTRAL	102.453,66
	Total de OBRAS EN CONSTRUCCION	616.963,92
	Total de INVENTARIOS	664.567,31
1105	ACTIVOS Y OTROS PAGOS ANTICIPADOS	
1105001	ACTIVOS PAGADO ANTICIPADO	
1105001001	POLIZA DE SEGUROS	3.095,67
1105001002	ANTICIPO A PROVEEDORES	4.818,42
	Total de ACTIVOS PAGADO ANTICIPADO	7.914,09
	Total de ACTIVOS Y OTROS PAGOS ANTICIPADOS	7.914,09
	Total de ACTIVO CORRIENTE	1.886.499,29
12	ACTIVO FIJO	

	“Auditoría de Gestión al Sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza, periodo 1 de enero a 31 de diciembre de 2021.”	AP.02 4/5
---	--	----------------------------

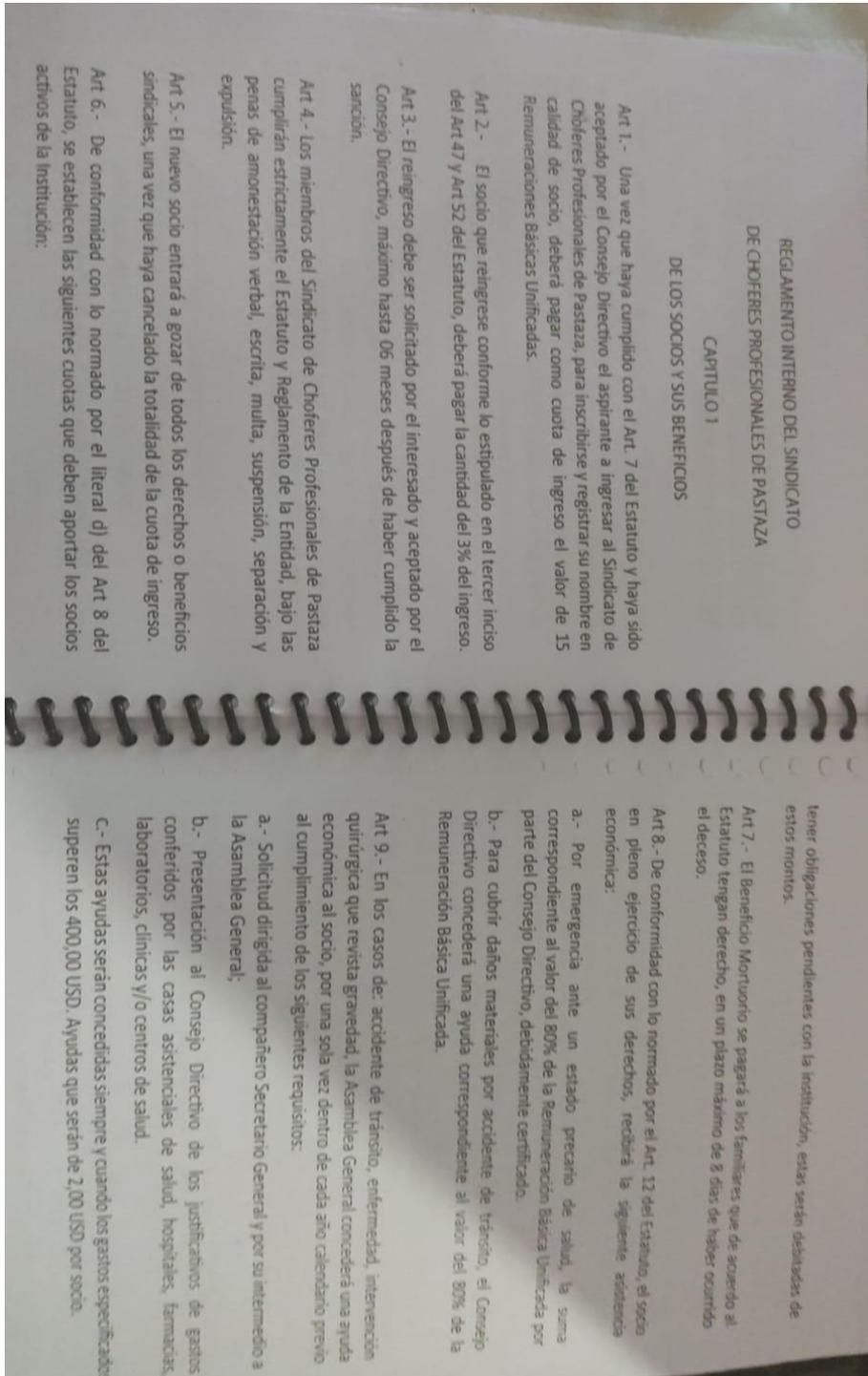
LISTADO DE EMPLEADOS

N°	Nombre Completo	Cargo
1	Andrango Calderón Karen Mishell	Tesorera
2	Barrera Morales Blanca Jacqueline	Despachadora
3	Barroso Paredes Luis Alfonso	Conserje
4	Benavidez Guevara Yajaira Elizabeth	Trabajador en general
5	Campoverde Mora Daniela	Despachadora
6	Carrillo Villaruel Misael Ruben	Trabajador en general
7	Castillo García Jorge Luis	Instructor de conducción
8	Chasi Aguaisa Luis Jaime	Instructor de conducción
9	Diaz Toscano Ángel Ernesto	Chofer tanquero
10	Escobar Moya Miguel Ismael	Despachadora
11	González Carrión Teofilo Alfredo	Jefe/a fines
12	Lezano Silva Cristopher Alexander	Despachadora
13	López Romero Jorge Arnelie	Trabajador en general
14	Martínez Pilco Franklin Ángel	Trabajador en general
15	Merino Proaño Fátima Amparito	Contador
16	Naveda Escobar Jenifer Cruscaya	Secretaria
17	Olives Muñoz Katerine Yanina	Despachadora
18	Rojas Méndez Juan Javier	Despachadora
19	Sánchez Ortiz Leslie Dayana	Administradora
20	Sánchez Paredes Ramon Roberto	Instructor de conducción
21	Toctaquiza Narvaez Eduardo Gustavo	Gerente
22	Vélez Tamayo Cristian Pablo	Instructor de conducción
23	Zapata Sánchez Hugo Hernán	Chofer



“Auditoría de Gestión al Sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza, periodo 1 de enero a 31 de diciembre de 2021.”

AP.02
5/5



Realizado por: JPYM	Fecha: 01/08/2022
Revisado por: FV / JA	Fecha: 21/10/2022

5.2.1.3. Hoja de referencia

	<p align="center">“Auditoría de Gestión al Sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza, periodo 1 de enero a 31 de diciembre de 2021.”</p>	<p align="center">AP.03 1/1</p>
---	--	---

No.	Detalle	Papel de trabajo
1	Visita de Observación	CP.01
2	Notificación de inicio y solicitud de Informa	CP.02
3	Indicadores de gestión	CP.03
4	Evaluación de la estructura del sistema de control interno.	CP.04
5	Memorándum de planificación de auditoría de gestión.	CP.0
6	Cuestionario de control interno a los procesos del sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza.	PE.01
7	Niveles de confianza y riesgo de los procesos internos.	PE.02
8	Informe de evaluación de control interno	PE.03
9	Cumplimiento de los procesos internos	E.01
10	Indicadores de gestión	E.02
11	Hallazgos de auditoría de gestión	E.03
12	Convocatoria a la lectura del informe de auditoría de gestión	CR.01
13	Informe final de auditoría de gestión	CR.02
14	Matriz de implementación de recomendaciones.	M.01

Realizado por: JPYM	Fecha: 01/08/2022
Revisado por: FV / JA	Fecha: 21/10/2022

5.2.1.4. Hoja de marcas

	<p align="center">“Auditoría de Gestión al Sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza, periodo 1 de enero a 31 de diciembre de 2021.”</p>	<p align="center">AP.04 1/1</p>
---	--	---

No.	Procedimientos	Papel de trabajo
1	Sumatoria	Σ
2	Revisión en documento	Ω
3	Observación	®
4	Comprobación	©

Realizado por: JPYM	Fecha: 01/08/2022
Revisado por: FV / JA	Fecha: 21/10/2022

5.2.1.5. Programas de auditoria

	“Auditoría de Gestión al Sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza, periodo 1 de enero a 31 de diciembre de 2021.”	AP.05 1/5
---	--	----------------------------

Programa de Conocimiento Preliminar

Objetivo:

Determinar el funcionamiento del sindicato de choferes profesionales de Pastaza mediante la evaluación del sistema de control interno.

No.	Procedimientos	Papel de trabajo	Responsables
1	Efectué la visita de Observación para conocer las instalaciones de la organización.	CP.01	JPYM
2	Realice la notificación de inicio y solicitud de Informa general al representante legal del sindicato.	CP.02	JPYM
3	Establece los indicadores de gestión que se van a implementar en las fases de auditoria	CP.03	JPYM
4	Realice la evaluación de la estructura del sistema de control interno que posee el sindicato.	CP.04	JPYM
5	Elabore el memorándum de planificación de auditoría de gestión.	CP.0	JPYM

Realizado por: JPYM	Fecha: 01/08/2022
Revisado por: FV / JA	Fecha: 21/10/2022

	<p align="center">“Auditoría de Gestión al Sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza, periodo 1 de enero a 31 de diciembre de 2021.”</p>	<p align="center">AP.05 2/5</p>
---	--	---

Programa de Planificación Específica

Objetivo:

Identificar los niveles de confianza y riesgo en el manejo de los procesos internos que se desarrollan en el sindicato de choferes profesionales de Pastaza mediante la aplicación de cuestionarios.

No.	Procedimientos	Papel de trabajo	Responsables
1	Elabore y aplique el cuestionario de control interno a los procesos del sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza.	PE.01	JPYM
2	Determine los niveles de confianza y riesgo de los procesos internos.	PE.02	JPYM
3	Elabore el informe de evaluación de control interno donde se presenten las debilidades.	PE.03	JPYM

Realizado por: JPYM	Fecha: 01/08/2022
Revisado por: FV / JA	Fecha: 21/10/2022

	<p align="center">“Auditoría de Gestión al Sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza, periodo 1 de enero a 31 de diciembre de 2021.”</p>	<p align="center">AP.05 3/5</p>
---	--	---

Programa de Ejecución

Objetivo:

Verificar el cumplimiento de los procesos internos y la aplicación de indicadores de gestión que permita medir el grado de eficiencia, eficacia y económica de la institución

No.	Procedimientos	Papel de trabajo	Responsables
1	Verifique el cumplimiento de los procesos internos que se desarrolla en el sindicato.	E.01	JPYM
2	Aplique indicadores de gestión para medir el grado de cumplimiento de los objetivos definidos por la administración.	E.02	JPYM
3	Elabore hallazgos de auditoría de gestión donde se defina los efectos negativos y las causas de dichas circunstancias.	E.03	JPYM

Realizado por: JPYM	Fecha: 01/08/2022
Revisado por: FV / JA	Fecha: 21/10/2022

	<p align="center">“Auditoría de Gestión al Sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza, periodo 1 de enero a 31 de diciembre de 2021.”</p>	<p align="center">AP.05 4/5</p>
---	--	---

Programa de Comunicación de Resultados

Objetivo:

Emitir el informe final de auditoría de gestión donde se definió la problemática y las causas que afectaron directamente a los resultados del sindicato.

No.	Procedimientos	Papel de trabajo	Responsables
1	Elabore la convocatoria a la lectura del informe de auditoría de gestión aplicada al sindicato.	CR.01	JPYM
2	Emite el informe final de auditoría de gestión donde se definan el resultado sobre la gestión del sindicato período 2021.	CR.02	JPYM

Realizado por: JPYM	Fecha: 01/08/2022
Revisado por: FV / JA	Fecha: 21/10/2022

	<p align="center">“Auditoría de Gestión al Sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza, periodo 1 de enero a 31 de diciembre de 2021.”</p>	<p align="center">AP.05 5/5</p>
---	--	---

Programa de Monitoreo

Objetivo:

Elaborar una matriz de implementación de recomendaciones para la presentación de actividades, responsables y tiempo estimado de aplicación.

No.	Procedimientos	Papel de trabajo	Responsables
1	Elabore la matriz de implementación de recomendaciones.	M.01	JPYM

Realizado por: JPYM	Fecha: 01/08/2022
Revisado por: FV / JA	Fecha: 21/10/2022

5.2.2. *Archivo corriente*

ARCHIVO CORRIENTE



Razón social	Sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza.
Tipo de examen	Auditoría de Gestión
Período	1 de Enero a 31 de Diciembre de 2021
Responsables	Ing. Fernando Veloz Ing. Jorge Arias Srta. Jessica Yerovi

Realizado por: JPYM	Fecha: 01/08/2022
Revisado por: FV / JA	Fecha: 21/10/2022

CONOCIMIENTO PRELIMINAR



Razón social	Sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza.
Tipo de examen	Auditoría de Gestión
Período	1 de Enero a 31 de Diciembre de 2021
Responsables	Ing. Fernando Veloz Ing. Jorge Arias Srta. Jessica Yerovi

Realizado por: JPYM	Fecha: 01/08/2022
Revisado por: FV / JA	Fecha: 21/10/2022

	<p align="center">“Auditoría de Gestión al Sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza, periodo 1 de enero a 31 de diciembre de 2021.”</p>	<p align="center">AP.05 1/5</p>
---	--	---

Programa de Conocimiento Preliminar

Objetivo:

Determinar el funcionamiento del sindicato de choferes profesionales de Pastaza mediante la evaluación del sistema de control interno.

No.	Procedimientos	Papel de trabajo	Responsables
1	Efectué la visita de Observación para conocer las instalaciones de la organización.	CP.01	JPYM
2	Realice la notificación de inicio y solicitud de Informa general al representante legal del sindicato.	CP.02	JPYM
3	Establece los indicadores de gestión que se van a implementar en las fases de auditoria	CP.03	JPYM
4	Realice la evaluación de la estructura del sistema de control interno que posee el sindicato.	CP.04	JPYM
5	Elabore el memorándum de planificación de auditoría de gestión.	CP.05	JPYM

Realizado por: JPYM	Fecha: 01/08/2022
Revisado por: FV / JA	Fecha: 21/10/2022

5.2.2.2. *Visita de observación*

	“Auditoría de Gestión al Sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza, periodo 1 de enero a 31 de diciembre de 2021.”	CP.01 1/1
---	--	----------------------------

Fecha: 4 de agosto del 2022.

Objetivo: Establecer el funcionamiento del sindicato mediante el proceso de observación para la determinación de los hechos que afectan la gestión de la entidad.

Descripción:

Se encuentra ubicada en la Cdla. Del Chofer entre las calles Cotopaxi entre Quito y Ambato, es un local amplio cuenta con garaje adecuado para realizar mantenimiento y revisión de los vehículos que posee la institución.

Posee una infraestructura de tres pisos donde se no solamente funcionan las oficinas administrativas, sala de junta y auditoría sino también las diferentes aulas para la formación de choferes profesionales en los diferentes tipos de licencias definidos en la normativa legal.



Ilustración 5-2: Ubicación

Fuente: Sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza, 2019.

Realizado por: JPYM	Fecha: 01/08/2022
Revisado por: FV / JA	Fecha: 21/10/2022

5.2.2.3. *Notificación de inicio y solicitud de informa general*

	“Auditoría de Gestión al Sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza, periodo 1 de enero a 31 de diciembre de 2021.”	CP.02 1/1
---	--	----------------------------

Puyo, 2 de agosto del 2022.

Señor.

Eduardo Toctaquiza.

SECRETARIO GENERAL DEL SINDICATO DE CHOFERES PROFESIONALES DE PASTAZA.

Presente.

Una vez solicitada la carta de auspicio con su aceptación y posterior emisión de la orden de trabajo, se planificado el inicio de las fases de auditoría de gestión, el mismo que es notificado mediante el presente documento, se solicita de la manera más comedida informe a sus subordinados sobre la aplicación de los diferentes procedimientos, adicionalmente colabore en la entrega de información según lo establecido, entre la documentación requerida tenemos:

- Registro Único de Contribuyentes
- Estatuto
- Reglamento Interno de Trabajo
- Normativa Inicial
- Organigrama Estructural
- Estados Financieros

Por su tiempo le agradezco.

Atentamente;

Srta. Jessica Yerovi

Auditora

Realizado por: JPYM	Fecha: 01/08/2022
Revisado por: FV / JA	Fecha: 21/10/2022

5.2.2.4. *Determinación de los indicadores de gestión*

	<p align="center">“Auditoría de Gestión al Sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza, periodo 1 de enero a 31 de diciembre de 2021.”</p>	<p align="center">CP.03 1/1</p>
---	--	---

Tipo	Indicador	Observación
Eficacia	Total, de personal que ha sido capacitado en el sindicato de choferes profesionales de Pastaza, período 2021,	Se debe capacitar al personal del sindicato.
Eficacia	Total, de personal que ha sido evaluado en el sindicato de choferes profesionales de Pastaza, período 2021,	Busca conocer los niveles de desempeño laboral del personal que labora en el sindicato.
Eficacia	Total, de proceso de matriculación que se han efectuado por el sindicato de choferes profesionales de Pastaza, período 2021,	Medir el cumplimiento de los procesos internos.
Eficiencia	Total, de dólares empleados en los cursos de capacitación para obtener la licencia de conducir del sindicato de choferes profesionales de Pastaza en el período 2021.	Cumplimiento del presupuesto.
Eficiencia	Total, de dólares empleados en la capacitación del personal del sindicato de choferes profesionales de Pastaza en el período 2021.	Cumplimiento del presupuesto entregado para la capacitación del personal.
Economía	Total, de dólares empleados en los cursos de capacitación para obtener la licencia de conducir del sindicato de choferes profesionales de Pastaza en el período 2021.	Valor monetario que no se empleó
Economía	Total, de dólares empleados en la capacitación del personal del sindicato de choferes profesionales de Pastaza en el período 2021.	Cumplimiento del presupuesto entregado para la capacitación del personal.

Realizado por: JPYM	Fecha: 01/08/2022
Revisado por: FV / JA	Fecha: 21/10/2022

5.2.2.5. *Evaluar la estructura del sistema de control interno*

	“Auditoría de Gestión al Sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza, periodo 1 de enero a 31 de diciembre de 2021.”	CP.04 1/7
---	--	----------------------------

COMPONENTE: ENTORNO DE CONTROL

Se conoce como se desarrollan las actividades en el sindicato, partiendo del análisis de la conformación estructural del personal, aplicación de valores éticos y una adecuada administración del personal.

	No.	Preguntas	Si	No	Observación
Primer principio: Demuestra el compromiso con la integridad y los valores éticos.	1	¿El sindicato de choferes de Pastaza cuenta con una normativa donde se defina los principios y valores éticos?		X	No se cuenta con un código donde se definan los valores y principios éticos.
	2	¿Desde su administración se ha impulsado la aplicación de valores éticos?	X		
	3	¿Los empleados del sindicato conocen cuál es el comportamiento que se espera de ellos?	X		
	4	¿Se han aplicado sanciones al personal por un comportamiento inadecuado?	X		
	5	¿Han emitido resoluciones sobre actos de corrupción cuando se ha efectuado una investigación?		X	No se han emitido resoluciones para la presentación a la asamblea general.
Segundo principio: Ejercer la responsabilidad de supervisión.	1	¿Conocen cuál es la persona encargada de supervisar las actividades del sindicato?	X		
	2	¿Han emitido un informe sobre los procesos de supervisión?		X	No se han emitido informes sobre esta actividad.
	3	¿Cuándo se establecen las deficiencias son presentadas en un informe?		X	No se conocen de manera formal.

	“Auditoría de Gestión al Sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza, periodo 1 de enero a 31 de diciembre de 2021.”	CP.04 2/7
---	--	----------------------------

	No.	Preguntas	Si	No	Observación
Tercer principio: Establece la estructura, autoridad y responsabilidad.	1	¿Posee una estructura orgánica dónde se definan los puestos de trabajo?	X		
	2	¿El organigrama estructural se encuentra actualizado?		X	No se ha actualizado el organigrama estructural.
	3	¿Los empleados del sindicato conocen cuál es su posición dentro del organigrama estructural?	X		
	4	¿Se han definido claramente las funciones de cada uno de los puestos de trabajo?	X		
Cuarto principio: Demuestra el compromiso para la competencia.	1	¿Se ha identificado las competencias del sindicato de choferes?	X		
	2	¿Realizan acciones con la finalidad de mantenerse presentes en el mercado objetivo?	X		
	3	¿Realizan acciones para mejorar el posicionamiento ante la competencia que se presenta en Pastaza?	X		
Quinto principio: Hace cumplir con la responsabilidad	1	¿Poseen un manual de funciones donde se incluyan las responsabilidades de cada puesto de trabajo?		X	No se ha elaborado un manual, las funciones son emitidas en el contrato de trabajo.
	2	¿En el contrato de trabajo se ha establecido las responsabilidades individuales?	X		
		Total	11	6	

	“Auditoría de Gestión al Sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza, periodo 1 de enero a 31 de diciembre de 2021.”	CP.04 3/7
---	--	----------------------------

COMPONENTE: EVALUACIÓN DEL RIESGO

Identificar y analizar los riesgos con la finalidad de establecer medicadas que permitan la reducción o extensión de riesgo.

	No.	Preguntas	Si	No	Observación
Sexto principio: Especificación de objetivos relevantes.	1	¿Se han definido objetivos para cada período fiscal?	X		
	2	¿El personal conoce cuales son los objetivos que se desean alcanzar?	X		
	3	¿Cada empleado conoce cuál es su aporte en el cumplimiento de los objetivos?	X		
Séptimo principio: Identifica y analiza los riesgos.	1	¿Se ha realizado un diagnóstico para conocer cuáles son los riesgos que enfrenta el sindicato?		X	No se ha realizado un estudio para establecer los riesgos que enfrenta la institución.
	2	¿Han emitido un informe sobre los riesgos que tiene el sindicato?		X	
Octavo principio: Evalúa el riesgo de fraude	1	¿Se ha evaluado el riesgo de fraude que se puede presentar en el sindicato?		X	No se han evaluado acciones de fraude en el sindicato.
	2	¿Cuándo se han presentado eventos de fraude en el sindicato de choferes estos son reportados por escrito?	X		
Noveno principio: Identifica y analiza cambios importantes.	1	¿Se han definido cambios que permitan reducir los riesgos?		X	No se definieron mecanismos para reducir los riesgos que debe enfrentar el sindicato.
	2	¿Elaboraron un plan que permita mitigar los riesgos?		X	Ausencia de un plan para reducir los riesgos.
		Total	4	5	

	“Auditoría de Gestión al Sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza, periodo 1 de enero a 31 de diciembre de 2021.”	CP.04 4/7
---	--	----------------------------

COMPONENTE: ACTIVIDADES DE CONTROL

Son las acciones que se desarrollan dentro de los procesos y procedimientos internos para el desarrollo de las actividades propias de la entidad.

	No.	Preguntas	Si	No	Observación
Décimo principio: Selecciona y desarrolla actividades de control.	1	¿Se han definido los procesos internos que se desarrolla en el sindicato?	X		
	2	¿Establecen los responsables de cada actividad que se desarrolle en el sindicato?	X		
	3	¿Cada empleado conoce cuál es su aporte en el cumplimiento de actividades?	X		
Décimo primero principio: Selecciona y desarrolla controles generales sobre tecnología.	1	¿Se ha diseñado los controles para los procesos internos que se desarrollan en la institución?	X		
	2	¿Han evaluado el cumplimiento de los controles de las actividades internas?		X	No se aplican mecanismos de evaluación a los procesos internos.
Décimo segundo principio: Se implementa a través de políticas y	1	¿Cuenta con políticas que regulen los procesos internos?	X		
	2	¿Han sido capacitados en la aplicación de la normativa interna?		X	No se ha realizado una capacitación formal de los procesos internos.
Décimo tercer principio: Usa información relevante.	1	¿Emiten información necesaria para la toma de decisiones?	X		
	2	¿Cuentan con firmas de responsabilidad en los informes emitidos por la administración?	X		
		Total	7	2	

	“Auditoría de Gestión al Sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza, periodo 1 de enero a 31 de diciembre de 2021.”	CP.04 5/7
---	--	----------------------------

COMPONENTE: INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

La comunicación es parte de vital de una organización, se requiere un canal adecuado donde no se presenten confusiones y se obtenga información que permita una correcta toma de decisiones.

	No.	Preguntas	Si	No	Observación
Décimo cuarto principio: Comunicación interna	1	¿Cuenta con un adecuado canal de comunicación interna?	X		
	2	¿Cada área conoce cuál es la información que genera su dependencia?	X		
	3	¿Mantiene un archivo documental ordenado donde se puede verificar una acción?	X		
Décimo quinto principio: Comunicación externa	1	¿Se entrega la información a los organismos de control de forma oportuna?	X		
	2	¿Mantiene un archivo documental de la información externa que llega al sindicato?	X		
		Total	5	0	

Realizado por: JPYM	Fecha: 01/08/2022
Revisado por: FV / JA	Fecha: 21/10/2022

	“Auditoría de Gestión al Sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza, periodo 1 de enero a 31 de diciembre de 2021.”	CP.04 6/7
---	--	----------------------------

COMPONENTE: SISTEMA DE CONTROL - MONITOREO

Son las acciones que se desarrollan dentro de los procesos y procedimientos internos para el desarrollo de las actividades propias de la entidad.

	No.	Preguntas	Si	No	Observación
Décimo sexto principio: Conduce y/o evalúa procesos continuos e independientes	1	¿Definen planes de evaluación continua a las actividades del sindicato?	X		
	2	¿Han establecido un responsable de la aplicación de las evaluaciones?	X		
	3	¿Emiten informes sobre los procesos de evaluación efectuados desde la organización?		X	No se han emitido informes sobre los procesos de evaluación
Décimo séptimo principio: Evalúa y comunica deficiencias.	1	¿Se han establecido las deficiencias en cada una de las acciones de monitoreo?		X	
	2	¿Definen acciones para superar las deficiencias encontradas en los procesos de evaluación?		X	Ausencia de recomendaciones para superar las deficiencias.
		Total	2	3	

Realizado por: JPYM	Fecha: 01/08/2022
Revisado por: FV / JA	Fecha: 21/10/2022

	“Auditoría de Gestión al Sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza, periodo 1 de enero a 31 de diciembre de 2021.”	CP.04 7/7
---	--	----------------------------

EVALUACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

No.	Competencias	Niveles de confianza	Nivel de riesgo
1	Ambiente de control	65%	35%
2	Evaluación del riesgo	44%	56%
3	Actividades de control	78%	22%
4	Información y comunicación	100%	0%
5	Sistema de control y monitoreo	40%	60%
	Total	327%	173%
	Promedio	65%	35%

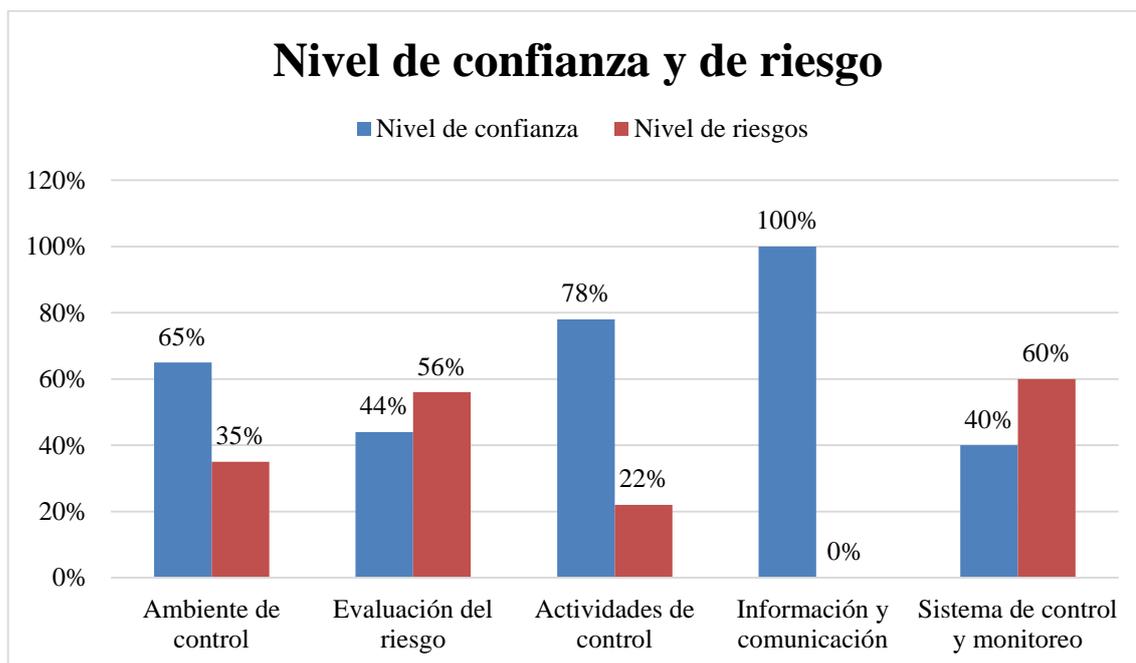


Ilustración 5-3: Nivel de confianza y riesgo

Fuente: Sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza, 2019.

Realizado por: JPYM	Fecha: 01/08/2022
Revisado por: FV / JA	Fecha: 21/10/2022

5.2.2.6. *Memorándum de planificación de auditoría de gestión*

	“Auditoría de Gestión al Sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza, periodo 1 de enero a 31 de diciembre de 2021.”	CP.05 1/3
---	--	----------------------

Puyo, 12 de agosto del 2022.

1. Datos de la institución auditada:

Entidad: Sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza.
Tipo de auditoría: Gestión
Período: Del 1 de enero al 31 de diciembre del 2021.

2. Responsables:

Jefe de auditoría: Ing. Fernando Veloz
Supervisor: Ing. Jorge Arias
Auditora: Srta. Jessica Yerovi

3. Objetivo:

Efectuar una auditoría de gestión al Sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza, por el periodo 1 de enero al 31 de diciembre de 2021 a fin de determinar el grado de eficiencia y eficacia con que se administran sus recursos.

4. Alcance:

El Sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza es una entidad encargada de capacitar a los choferes en los diferentes tipos definidos por el organismo regulador; por ende, se evaluará el cumplimiento de este proceso y la adecuada administración del talento humano.

5. Limitaciones:

Se presentan limitaciones en la ejecución de cada una de fases de auditoría pues se debe esperar la autorización y el tiempo designado por la administración del sindicato para acceder a la información de la entidad.

	“Auditoría de Gestión al Sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza, periodo 1 de enero a 31 de diciembre de 2021.”	CP.05 2/3
---	--	----------------------------

6. Cronograma:

Conocimiento preliminar	01/08/2022 - 12/08/2022	10 días laborables
Planificación específica	15/08/2022 – 26/08/2022	10 días laborables
Ejecución	29/08/2022 – 7/10/2022	30 días laborables
Comunicación de resultados	10/10/2022 – 21/10/2022	10 días laborables
Seguimiento	(Se entrega un documento a consideración de la entidad)	

7. Resultados de la evaluación del sistema de control interno:

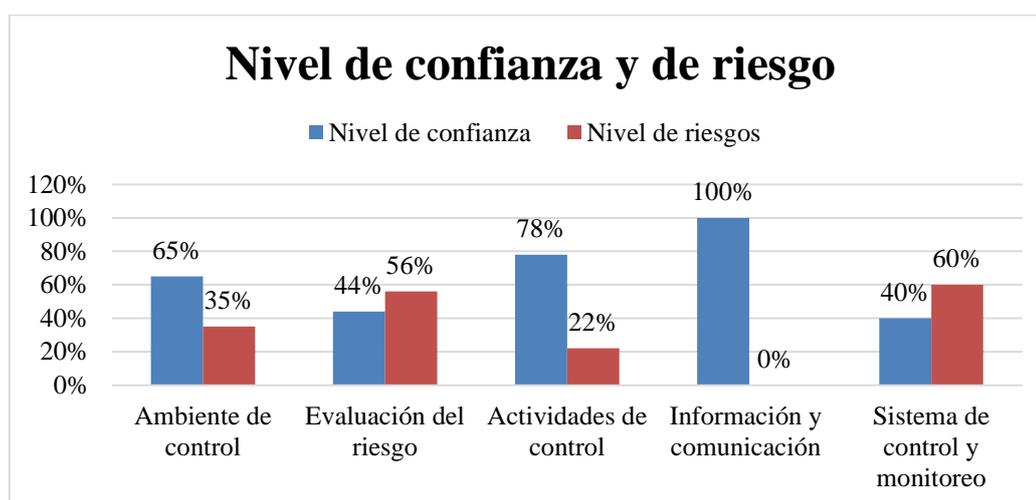


Ilustración 5-4: Nivel de confianza y riesgo

Fuente: Sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza, 2019.

8. Procedimientos a ejecutarse

- En lo referente al componente ambiente de control, se determinó al no existencia de un código de ética donde se definan los valores y principios éticos necesarios para una conducta adecuada en el sindicato, tampoco son emitidos resoluciones donde se definan actos de corrupción debido principalmente a la ausencia de procesos de supervisión en las diferentes áreas operativas; mientras que el organigrama estructural del sindicato no se actualizado, tampoco se emitido formalmente o manual de funciones al momento de la contratación se dio conocer las actividades a realizarse pero estos no están plasmadas en un manual.

	“Auditoría de Gestión al Sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza, periodo 1 de enero a 31 de diciembre de 2021.”	CP.05 3/3
---	--	----------------------------

- En el componente evaluación del riesgo no se ha realizado un diagnóstico donde se definan los posibles riesgos que afecten en la institución; tampoco sin aplicado acciones para prevenir fraude en las diferentes actividades del sindicato, en consecuencia, de esto tampoco se ha elaborado un plan que permita mitigar los riesgos.
- Las actividades de control son las acciones que se realizan para cumplir con la razón de ser del sindicato se pudo determinar que cuentan con una normativa, pero no se ha verificado, el cumplimiento de los controles de las actividades internas tampoco es efectuado capacitaciones al personal sobre dichos procesos que permitan mejorar el desempeño laboral.
- En lo que se refiere al componente de sistemas de control y monitoreo se pudo conocer que no se han emitido informes sobre evaluaciones aplicadas a la organización por ende no se han realizado informes que incluyan recomendaciones para mejorar el desempeño del sindicato.

Por su tiempo le agradezco.

Atentamente;

Srta. Jessica Yerovi

Auditora

Realizado por: JPYM	Fecha: 01/08/2022
Revisado por: FV / JA	Fecha: 21/10/2022

5.2.3. *Planificación específica*

PLANIFICACIÓN ESPECÍFICA



Razón social	Sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza.
Tipo de examen	Auditoría de Gestión
Período	1 de Enero a 31 de Diciembre de 2021
Responsables	Ing. Fernando Veloz Ing. Jorge Arias Srta. Jessica Yerovi

Realizado por: JPYM	Fecha: 01/08/2022
Revisado por: FV / JA	Fecha: 21/10/2022

	<p align="center">“Auditoría de Gestión al Sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza, periodo 1 de enero a 31 de diciembre de 2021.”</p>	<p align="center">AP.05 2/5</p>
---	--	---

Programa de Planificación Específica

Objetivo:

Identificar los niveles de confianza y riesgo en el manejo de los procesos internos que se desarrollan en el sindicato de choferes profesionales de Pastaza mediante la aplicación de cuestionarios.

No.	Procedimientos	Papel de trabajo	Responsables
1	Elabore y aplique el cuestionario de control interno a los procesos del sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza.	PE.01	JPYM
2	Determine los niveles de confianza y riesgo de los procesos internos.	PE.02	JPYM
3	Elabore el informe de evaluación de control interno donde se presenten las debilidades.	PE.03	JPYM

Realizado por: JPYM	Fecha: 01/08/2022
Revisado por: FV / JA	Fecha: 21/10/2022

5.2.3.1. Evaluación de los componentes seleccionados

	<p align="center">“Auditoría de Gestión al Sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza, periodo 1 de enero a 31 de diciembre de 2021.”</p>	<p align="center">PE.01 1/5</p>
---	--	---

COMPONENTE: SOCIOS

Los socios son los integrantes del Sindicato teniendo el derecho de voz y voto en las elecciones y permitiéndoles actuar en representación del sindicato.

No.	Preguntas	Si	No	Observación
1	¿En el estatuto de creación se definieron los requisitos para ser socio?	X		
2	¿Se organiza la participación de los socios activos en las actividades del sindicato?	X		
3	¿Se mantiene un archivo ordenado de los requisitos que deben cumplir los socios para su posterior verificación?	X		
4	¿Los socios conocen cuáles son sus derechos en el sindicato?		X	No se ha realizado una socialización de los derechos y obligaciones que están contemplados en el estatuto del sindicato.
5	¿Los socios del sindicato conocen sobre sus responsabilidades definidas en el estatuto?		X	
6	¿Se han realizado procesos para verificar el cumplimiento de los derechos de los socios?		X	No se aplican procesos de verificación sobre este hecho dentro del sindicato.
	Total	3	3	

Nivel de confianza = Calificación total / Ponderación total * 100

Nivel de confianza = 3/6 * 100 = 50% bajo

Nivel de riesgo = 100% - nivel de confianza

Nivel de riesgo = 100% - 50% = 50% alto

Realizado por: JPYM	Fecha: 01/08/2022
Revisado por: FV / JA	Fecha: 21/10/2022

	“Auditoría de Gestión al Sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza, periodo 1 de enero a 31 de diciembre de 2021.”	PE.01 2/5
---	--	----------------------------

COMPONENTE: CAPATACIONES

La razón de ser del sindicato es capacita a nuevos profesionales del volante; por ende, realizan proceso de capacitación permanente según las disposiciones de los organismos reguladores.

No.	Preguntas	Si	No	Observación
1	¿Se definido un proceso para la capacitación de choferes profesionales en los diferentes tipos de licencias?	X		
2	¿Cuentan con las autorizaciones para impartir los procesos de capacitación?	X		
3	¿Se definen los periodos de matrícula con antelación a su publicación?	X		
4	¿Se establecen los requisitos para los aspirantes a choferes profesionales según la normativa vigente?	X		
5	¿Se verifica el cumplimiento de los requisitos previo al ingreso al sistema de matriculación?	X		
6	¿Verifican los documentos que avalan la matriculación de un aspirante?		X	En ocasiones no se verifican la autenticidad de los documentos de los aspirantes a choferes.
7	¿Elaboran un listado con los estudiantes legalmente matriculados?		X	En ocasiones se incluyen alumnos que no han finalizado el proceso de matriculación para considerarlo legales en las nuevas capacitaciones.
8	¿Para finalizar cada módulo se toma las pruebas que evidencian el conocimiento?	X		
9	¿Emite informes sobre el rendimiento de los docentes de cada materia?		X	No se ha evaluado al personal que labora en el sindicato.

	“Auditoría de Gestión al Sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza, periodo 1 de enero a 31 de diciembre de 2021.”	PE.01 3/5
---	--	----------------------------

No.	Preguntas	Si	No	Observación
10	¿Existe una planificación para las horas de conducción práctica?	X		
11	¿Emiten informes sobre el rendimiento de los estudiantes en las horas de conducción práctica?	X		
12	¿Cumplen con las pruebas psicométricas en los procesos de capacitación?	X		
13	¿Mantiene un expediente personal de cada uno de los estudiantes del sindicato?	X		
14	¿Son entregados los documentos que abalicen la preparación de los estudiantes como choferes profesionales?	X		
	Total	11	3	

Nivel de confianza = Calificación total / Ponderación total * 100

Nivel de confianza = 11/14 * 100 = 79% alto

Nivel de riesgo = 100% - nivel de confianza

Nivel de riesgo = 100% - 79% = 21% bajo

Realizado por: JPYM	Fecha: 01/08/2022
Revisado por: FV / JA	Fecha: 21/10/2022

	“Auditoría de Gestión al Sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza, periodo 1 de enero a 31 de diciembre de 2021.”	PE.01 4/5
---	--	----------------------------

COMPONENTE: TALENTO HUMANO

El talento humano es principal recurso con el que cuenta en sindicato, de su trabajo se cumple con la planificación definida por la administración general, procurando alcanzar los objetivos previstos.

No.	Preguntas	Si	No	Observación
1	¿El sindicato ha definido una persona responsable de la administración del talento humano?	X		
2	¿El sindicato cuenta con un reglamento donde se defina las obligaciones y responsabilidades del personal?	X		
3	¿Cuenta con un proceso de reclutamiento selección y contratación de personal?	X		
4	¿Mantienen expedientes actualizados del personal del sindicato?	X		
5	¿Efectúa evaluaciones para conocer su desempeño laboral?		X	No se aplican evaluaciones al personal que labora en el sindicato.
6	¿En caso de existir un incumplimiento es sancionado de forma escrita?		X	No se emiten sanciones escritas para su posterior revisión.
7	¿Cuentan con un plan de rotación de personal?	X		
8	¿Realiza una planificación para la salida del personal a vacaciones?	X		
	Total	6	2	

Nivel de confianza = Calificación total / Ponderación total * 100

Nivel de confianza = 6/8 * 100 = 75% moderado

Nivel de riesgo = 100% - nivel de confianza

Nivel de riesgo = 100% - 75% = 25% moderado

	“Auditoría de Gestión al Sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza, periodo 1 de enero a 31 de diciembre de 2021.”	PE.01 5/5
---	--	----------------------------

COMPONENTE: PLANIFICACIÓN

Para cada período fiscal se elabora una planificación donde incluye las capacitaciones que se dan en un lapso de tiempo, con recursos definidos dirigidos a cumplir con una meta.

No.	Preguntas	Si	No	Observación
1	¿Cada periodo fiscal se elabora una planificación de las actividades que se van a desarrollar en el sindicato?	X		
2	¿Estas actividades son aprobadas por la asamblea previa a la implementación?	X		
3	¿Han definido un responsable de la planificación efectuado en el sindicato?	X		
4	¿Se han aplicado indicadores de gestión para medir el nivel de cumplimiento de las actividades?		X	No se han aplicado indicadores de gestión para medir el cumplimiento de las acciones planificadas.
5	¿Emite informes sobre el cumplimiento de las actividades?	X		
	Total	4	1	

Nivel de confianza = Calificación total / Ponderación total * 100

Nivel de confianza = 4/5 * 100 = 80% alto

Nivel de riesgo = 100% - nivel de confianza

Nivel de riesgo = 100% - 80% = 20% bajo

Realizado por: JPYM	Fecha: 01/08/2022
Revisado por: FV / JA	Fecha: 21/10/2022

5.2.3.2. Determinación de los niveles de confianza y riesgo

	<p align="center">“Auditoría de Gestión al Sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza, periodo 1 de enero a 31 de diciembre de 2021.”</p>	<p align="center">PE.02 1/1</p>
---	--	---

No.	Componentes	Nivel de confianza	Nivel de riesgo
1	Socios	50%	50%
2	Capacitaciones	79%	21%
3	Talento humano	75%	25%
4	Planificación	80%	20%
	Total	284%	116%
	Promedio	71%	29%

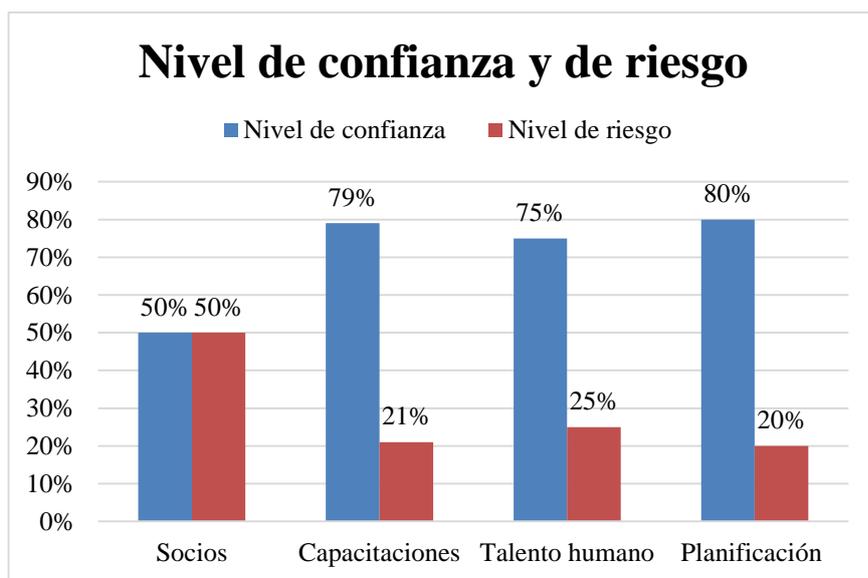


Ilustración 5-5: Nivel de confianza y riesgo

Fuente: Sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza, 2019.

Realizado por: JPYM	Fecha: 01/08/2022
Revisado por: FV / JA	Fecha: 21/10/2022

5.2.3.3. Informe de la evaluación de los componentes seleccionados

	“Auditoría de Gestión al Sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza, periodo 1 de enero a 31 de diciembre de 2021.”	PE.03 1/2
---	--	----------------------------

Puyo, 26 de agosto del 2022.

Señor.

Eduardo Toctaquiza.

Secretario General del Sindicato de Choferes de Pastaza.

Presente.

Reciba un cordial saludo, mediante la presente le informa la finalización de la segunda fase de la auditoría de gestión, planificación específica donde se evaluó los componentes: socios, capacitaciones, talento humano y planificación, una vez formuladas las preguntas fueron aplicadas al designado por la administración del sindicato, dando los siguientes resultados:

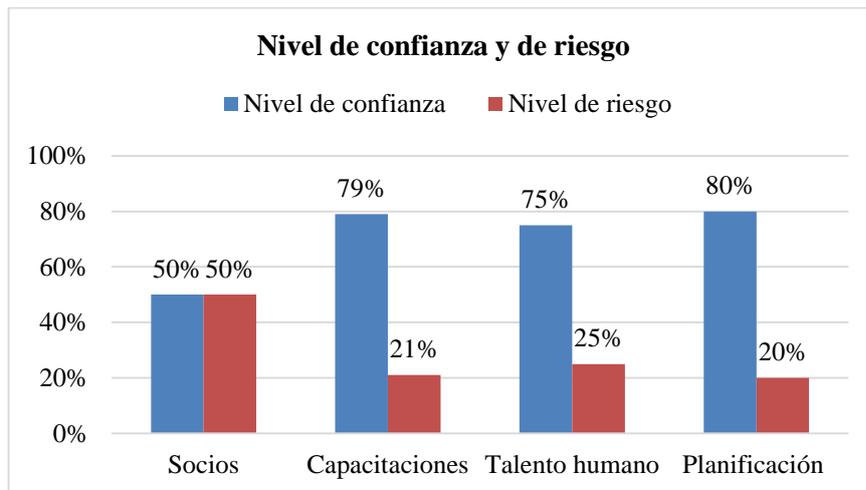


Ilustración 5-6: Nivel de confianza y de riesgo

Fuente: Sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza, 2019.

- **Socios**

En el estatuto de creación del sindicato se establece los parámetros se regularán a los socios, pero se pudo conocer que no se ha realizado un proceso de los derechos y responsabilidades en la institución, tampoco se ha realizado un proceso de verificación donde se determina el cumplimiento de los derechos de los socios; por ende, se desconoce si haya alguna deficiencia en este sentido.

	“Auditoría de Gestión al Sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza, periodo 1 de enero a 31 de diciembre de 2021.”	PE.03 2/2
---	--	----------------------------

- **Capacitaciones**

El principal proceso que realiza el sindicato es la capacitación el chofer profesional en los diferentes tipos de licencia se pudo conocer que no se pudo conocer que emite los listados de estudiantes legalmente matriculados a pesar de que varios de ellos todavía no han finalizado dicho proceso.

- **Talento humano**

En lo referente al talento humano no se han aplicado evaluaciones al desempeño laboral donde se determinen las debilidades y fortalezas en cada uno de los puestos de trabajo, se pudo conocer adicionalmente que nos ha emitido sanciones escritas a pesar de haberse reportado inconvenientes con varios empleados.

- **Planificación**

Se pudo conocer determinar de indicadores de gestión que afectan al cumplimiento de metas y objetivos de vida que no cuentan con un instrumento de valoración.

Por la atención dada a la presente le agradezco.

Atentamente;

Jessica Yerovi

Auditora

Realizado por: JPYM	Fecha: 01/08/2022
Revisado por: FV / JA	Fecha: 21/10/2022

5.2.4. Ejecución

EJECUCIÓN



Razón social	Sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza.
Tipo de examen	Auditoría de Gestión
Período	1 de Enero a 31 de Diciembre de 2021
Responsables	Ing. Fernando Veloz Ing. Jorge Arias Srta. Jessica Yerovi

Realizado por: JPYM	Fecha: 01/08/2022
Revisado por: FV / JA	Fecha: 21/10/2022

	<p align="center">“Auditoría de Gestión al Sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza, periodo 1 de enero a 31 de diciembre de 2021.”</p>	<p align="center">AP.05 3/5</p>
---	--	---

Programa de Ejecución

Objetivo:

Verificar el cumplimiento de los procesos internos y la aplicación de indicadores de gestión que permita medir el grado de eficiencia, eficacia y económica de la institución

No.	Procedimientos	Papel de trabajo	Responsables
1	Verifique el cumplimiento de los procesos internos que se desarrolla en el sindicato.	E.01	JPYM
2	Aplique indicadores de gestión para medir el grado de cumplimiento de los objetivos definidos por la administración.	E.02	JPYM
3	Elabore hallazgos de auditoría de gestión donde se defina los efectos negativos y las causas de dichas circunstancias.	E.03	JPYM

Realizado por: JPYM	Fecha: 01/08/2022
Revisado por: FV / JA	Fecha: 21/10/2022

5.2.4.1. Verificación del cumplimiento de los procesos internos

	<p>“Auditoría de Gestión al Sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza, periodo 1 de enero a 31 de diciembre de 2021.”</p>	<p>E.01 1/6</p>
---	---	-----------------------------------

Verificación de los derechos de los socios

No.	Preguntas	Si	No	Observación
1	Asistencia económica	x		
2	Protección Jurídica	x		
3	Servicios fúnebres	x		
4	Mausoleo	x		
5	Aguinaldo de navidad	x		
6	Fondo de solidaridad sindical	x		
	Total Σ	6	0	

CÓDIGO	CUENTAS	SALDO FINAL DEL PRESENTE EJERCICIO
6101001003	Horas Extras Ordinarias Administrativo	\$ 65,90
6101001004	Horas Extras Extra Ordinarias Administrativo	\$ 22.852,01
6101001005	AYUDA ECONOMICAS SOCIOS POR ACCIDENTE O ENFERMEDAD	\$ 47.054,00
6101001006	Bonificacion Directivos	\$ 7.200,00
	Total de SUELDOS Y SALARIOS ADMINISTRACION:	\$ 218.462,39
6101002	BENEFICIOS SOCIALES ADMINISTRACION	
6101002001	DECIMO TERCER SUELDO ADMINISTRACION	\$ 12.216,03
6101002002	Decimo Cuarto Sueldo Administracion	\$ 8.160,19
6101002003	Vacaciones Administracion	\$ 4.187,82
	Total de BENEFICIOS SOCIALES ADMINISTRACION:	\$ 24.564,04
6101003	INDEMNIZACIONES ADMINISTRACION	
6101003001	INDEMNIZACION POR DESPIDO ADMINISTRACION	\$ 3.000,00
6101003002	Bonificacion por Desahucio Administracion	\$ 1.418,75
	Total de INDEMNIZACIONES ADMINISTRACION:	\$ 4.418,75
6101004	APORTES IESS ADMINISTRACION	
6101004001	Aporte Patronal Administracion	\$ 17.492,05
6101004002	Aporte Iece Administracion	\$ 799,14
6101004003	Aporte CCC Administracion	\$ 799,14
6101004004	Fondo De Reserva Administracion	\$ 13.984,21
	Total de APORTES IESS ADMINISTRACION:	\$ 33.074,54
6101005	OTROS GASTOS DE ADMINISTRACION	
6101005001	Alimentacion Administracion	\$ 2.443,84
6101005003	Gastos de Caja Chica	\$ 6.285,21
6101005004	AYUDA ECONOMICA A SOCIOS POR ACCIDENTES DE TRANSITO	\$ 4.068,00
6101005005	Honorarios Profesores	\$ 41.566,87
6101005007	Otros Gastos de Administracion	\$ 73.986,23
6101005010	GASTO ADECUACION	\$ 3.349,51
6101005011	Gastos de Inspección tanquero	\$ 430,00
6101005012	GASTOS MAUSOLEO	\$ 3.700,83
6101005013	GASTOS LOTIZACION PARROQUIA 10 DE AGOSTO	\$ 13.642,76
6101005014	GASTOS ADECUACION ESPACIO CUBIERTO CDLA DEL CHOFER	\$ 3.723,08
	Total de OTROS GASTOS DE ADMINISTRACION:	\$ 153.196,33

Ω

Realizado por: JPYM	Fecha: 01/08/2022
Revisado por: FV / JA	Fecha: 21/10/2022

	“Auditoría de Gestión al Sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza, periodo 1 de enero a 31 de diciembre de 2021.”	E.01 2/6
---	--	---------------------------

Comprobación del proceso de capacitación

No.	Preguntas	Si	No	Observación
1	Convocatoria a las capacitaciones	x		
2	Definición de requisitos	x		
3	Revisión de los requisitos		x	No en todos los casos se revisan la totalidad de documentos se reportan faltantes al momento de finalidad la capacitación.
4	Ingreso en el sistema	x		
5	Examen psicosensométricos	x		
6	Recepción del pago	x		
7	Emisión del comprobante	x		
8	Entrega de los horarios de clases		x	En ocasiones no se entregar lo horarios pues se presentan problemas en el momento de la planificación.
9	Emisión del carnet estudiantil		x	No se emiten los carnets estudiantiles, varios alumnos no poseen una identificación legal de su pertenencia al sindicato.
	Total Σ	6	3	

Realizado por: JPYM	Fecha: 01/08/2022
Revisado por: FV / JA	Fecha: 21/10/2022

	“Auditoría de Gestión al Sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza, periodo 1 de enero a 31 de diciembre de 2021.”	E.01 3/6
---	--	---------------------------

Verificación de personal evaluado

N°	Nombre Completo	Cargo	Si	No	Observación
1	Andrango Karen	Tesorera	X		
2	Barrera Blanca	Despachadora		X	No se ha evaluado.
3	Barroso Luis	Conserje		X	No se ha evaluado.
4	Benavidez Yajaira	Trabajador en general	X		
5	Campoverde Daniela	Despachadora		X	No se ha evaluado.
6	Carrillo Misael	Trabajador en general	X		
7	Castillo Jorge Luis	Instructor de conducción	x		
8	Chasi Luis	Instructor de conducción	X		
9	Diaz Ángel	Chofer tanquero	X		
10	Escobar Miguel	Despachadora		X	No se ha evaluado.
11	González Teofilo	Jefe/a fines	X		
12	Lezano Cristopher	Despachadora		X	No se ha evaluado.
13	López Jorge	Trabajador en general	X		
14	Martínez Franklin	Trabajador en general	X		
15	Merino Fátima	Contador		X	No se ha evaluado.
16	Naveda Jenifer	Secretaria		X	No se ha evaluado.
17	Olives Katerine	Despachadora		X	No se ha evaluado.
18	Rojas Juan	Despachadora		X	No se ha evaluado.
19	Sánchez Leslie	Administradora		X	Ausencia de evaluaciones en este cargo.
20	Sánchez Ramon	Instructor de conducción	X		

Realizado por: JPYM	Fecha: 01/08/2022
Revisado por: FV / JA	Fecha: 21/10/2022

	<p align="center">“Auditoría de Gestión al Sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza, periodo 1 de enero a 31 de diciembre de 2021.”</p>	<p align="center">E.01 4/6</p>
---	--	--

Verificación de las acciones de la administración del talento humano

N°	Nombre Completo	Cargo	Si	No	Observación
21	Toctaquiza Eduardo	Gerente		X	Ausencia de evaluaciones en este cargo.
22	Vélez Cristian	Instructor de conducción	X		
23	Zapata Hugo	Chofer		X	No se ha evaluado.
	Total Σ		11	12	

Realizado por: JPYM	Fecha: 01/08/2022
Revisado por: FV / JA	Fecha: 21/10/2022

	“Auditoría de Gestión al Sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza, periodo 1 de enero a 31 de diciembre de 2021.”	E.01 5/6
---	--	---------------------------

Comprobación de los planes para la administración del talento humano

No.	Preguntas	Si	No	Observación
1	Proceso de reclutamiento y selección de personal.	16	7	No todos los empleados han sido contratados por un proceso de reclutamiento de personal.
2	Proceso de inducción del personal	13	10	Ausencia de un plan de inducción a un determinado cargo con la finalidad de que cumplan con sus responsabilidades.
3	Plan de capacitación del personal	3	20	Solo se ha capacitado al personal administrativo para el cumplimiento de las obligaciones legales.
4	Plan de rotación de personal	0	23	No se cuenta con un plan de rotación para que pueden ser cubierto los cargos del sindicato mantenimiento la operatividad de las acciones.
5	Plan de vacaciones	17	6	No todos los empleados se han incluido en un plan de vacaciones de forma coordinada.
	Total Σ	58	66	

Realizado por: JPYM	Fecha: 01/08/2022
Revisado por: FV / JA	Fecha: 21/10/2022

	<p align="center">“Auditoría de Gestión al Sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza, periodo 1 de enero a 31 de diciembre de 2021.”</p>	<p align="center">E.01 6/6</p>
---	--	--

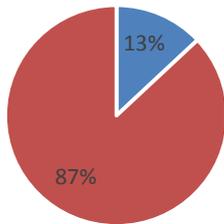
VERIFICACIÓN DE LOS REQUISITOS DE LOS EXPEDIENTES DEL PERSONAL

No.	Preguntas	Si	No	Observación
1	Hoja de vida actualizada	11	12	No se cuenta con este documento en el expediente de la mayoría de los empleados.
2	Dos certificados de honorabilidad	0	23	Ausencia de este documento en los expedientes del personal.
3	Copias a color:			
a	Cedula de ciudadanía	23	0	
b	Certificado de votación	23	0	
4	Copias certificadas del título conferidos por los organismos legales.	23	0	
5	Documentos que legalizan			
a	Matrimonio	17	6	No todos los empleados están casados y varios no reportan este problema.
b	Nacimiento de los hijos	19	0	Todos los empleados tienen
6	Fotos actualizadas	7	15	No se han entregado fotos autorizadas para
7	Formulario de retenciones	23	0	
8	Dos certificados de trabajos anteriores	13	10	No se encuentran certificados de trabajos anteriores.
9	Certificado de la licencia y sus puntos emitidos por la ANT	6	0	Solo seis empleados requieren este documento.
	Total Σ	165	66	

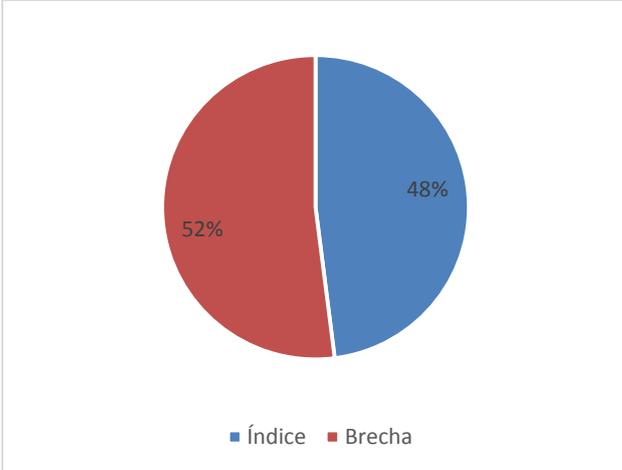
Realizado por: JPYM	Fecha: 01/08/2022
Revisado por: FV / JA	Fecha: 21/10/2022

5.2.4.2. Aplicación de indicadores de gestión

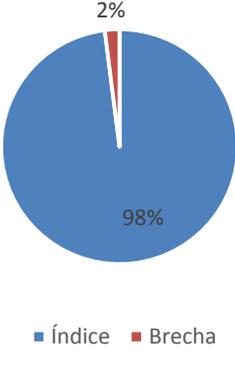
	<p align="center">“Auditoría de Gestión al Sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza, periodo 1 de enero a 31 de diciembre de 2021.”</p>	<p align="center">E.02 1/6</p>
---	--	--

Tipo	Eficacia
Nombre del indicador	Total, de personal que ha sido capacitado en el sindicato de choferes profesionales de Pastaza, período 2021,
Estándar	23 personas.
Resultado	3 personas (área administrativa financiera)
Índice	$\frac{\text{total de personal capacitados}}{\text{Total de personal}}$ $\frac{3}{23} \times 100 = 13\%$
Brecha	100% - Índice 100% - 13% = 87%
Interpretación	<div style="text-align: center;">  <p>■ Índice ■ Brecha</p> </div> <p>Ilustración 5-7: Eficacia</p> <p>Fuente: Sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza, 2019.</p> <p>Se estableció que el 13% del personal ha sido capacitado principalmente del área contable quienes deben presentar las declaraciones a los organismos de control, mientras que el 87% no ha formado parte de este proceso.</p>

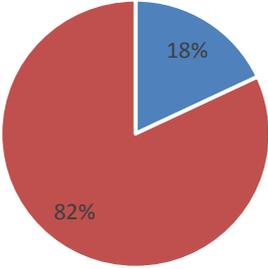
	“Auditoría de Gestión al Sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza, periodo 1 de enero a 31 de diciembre de 2021.”	E.02 2/6
---	--	---------------------------

Tipo	Eficacia
Nombre del indicador	Total, de personal que ha sido evaluado en el sindicato de choferes profesionales de Pastaza, período 2021,
Estándar	23 personas.
Resultado	11 personas de las diferentes áreas del sindicato.
Índice	$\frac{\text{total de personal evluados}}{\text{Total de personal}}$ $\frac{11}{23} \times 100 = 48\%$
Brecha	100% - Índice 100% - 48% = 52%
Interpretación	<div style="text-align: center;">  <p>■ Índice ■ Brecha</p> </div> <p>Ilustración 5-8: Nivel de desempeño laboral.</p> <p>Fuente: Sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza, 2019.</p> <p>Se pudo conocer que el 48% fue evaluado en sus actividades, mientras que el 52% no fueron parte de este proceso, se desconoce su nivel de desempeño laboral.</p>

	“Auditoría de Gestión al Sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza, periodo 1 de enero a 31 de diciembre de 2021.”	E.02 3/6
---	--	---------------------------

Tipo	Eficiencia
Nombre del indicador	Total, de dólares empleados en la capacitación en los diferentes tipos de licencia emitidos por el sindicato de choferes profesionales de Pastaza, período 2021,
Estándar	Remuneraciones 145.284.16 Servicios de imprenta 3.500.00 Material didáctico 8.000.00
Resultado	Remuneraciones 141.290.48 Servicios de imprenta 3.625.80 Material didáctico 8.520.00
Índice	$\frac{\text{total de dólares empleados en las capacitaciones}}{\text{Total de dólares presupuestados para las capacitaciones}}$ $\frac{153436.28}{156784.16} \times 100 = 98\%$
Brecha	100% - Índice 100% - 98% = 2%
Interpretación	<div style="text-align: center;">  <p>■ Índice ■ Brecha</p> </div> <p>Ilustración 5-9: Recursos para el cumplimiento</p> <p>Fuente: Sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza, 2019.</p> <p>Se destinó recursos para el cumplimiento de las capacitaciones en los diferentes tipos de licencias de conducir, cumplimiento en un 98%, reportándose una brecha del 2%.</p>

	<p align="center">“Auditoría de Gestión al Sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza, periodo 1 de enero a 31 de diciembre de 2021.”</p>	<p align="center">E.02 4/6</p>
---	--	--

Tipo	Eficiencia
Nombre del indicador	Total, de dólares empleados en la capacitación del personal del sindicato de choferes profesionales de Pastaza en el período 2021.
Estándar	2.500.00
Resultado	438.00
Índice	$\frac{\text{total de dólares empl. cap. personal}}{\text{Total de dólares pres. cap. personal}}$ $\frac{438.00}{2.500.00} \times 100 = 18\%$
Brecha	100% - Índice 100% - 18% = 82%
Interpretación	<div data-bbox="663 1122 1289 1554" style="text-align: center;">  <p>■ Índice ■ Brecha</p> </div> <p align="center">Ilustración 5 5: Total, de dólares empleados</p> <p align="center">Fuente: Sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza, 2019.</p> <p>Del presupuesto destinado para la capacitación del personal se empleó el 18%, existiendo una brecha de 82%, debido principalmente a la falta de un plan donde se definan las necesidades de capacitación y los posibles proveedores.</p>

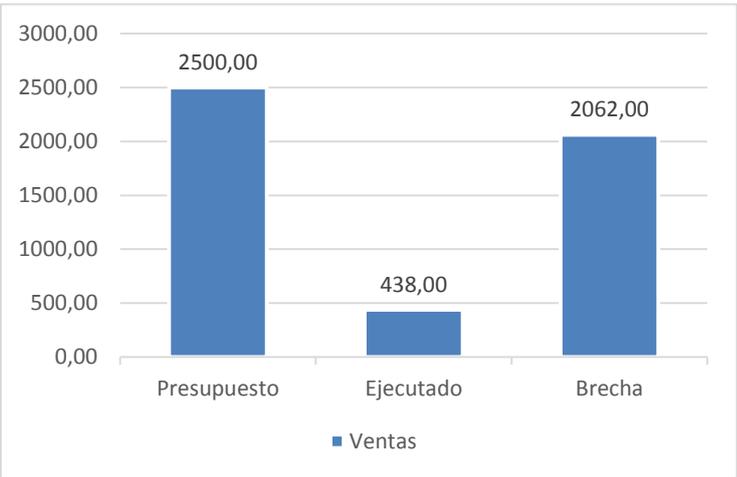


“Auditoría de Gestión al Sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza, periodo 1 de enero a 31 de diciembre de 2021.”

E.02
5/6

Tipo	Economía								
Nombre del indicador	Total, de dólares empleados en la capacitación en los diferentes tipos de licencia emitidos por el sindicato de choferes profesionales de Pastaza, período 2021,								
Estándar	Remuneraciones 145.284.16 Servicios de imprenta 3.500.00 Material didáctico 8.000.00								
Resultado	Remuneraciones 141.290.48 Servicios de imprenta 3.625.80 Material didáctico 8.520.00								
Índice	Total de dólares presupuestados - total ejecutados $156.784.16 - 153.436.28 = 3.347.88$								
Interpretación	<div data-bbox="608 1077 1347 1554" data-label="Figure"> <table border="1"> <caption>Data for Ilustración 5-10: Economía</caption> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Valor (Dólares)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Presupuesto</td> <td>156,784.16</td> </tr> <tr> <td>Ejecutado</td> <td>153,436.28</td> </tr> <tr> <td>Brecha</td> <td>3,347.88</td> </tr> </tbody> </table> </div> <p data-bbox="608 1574 948 1603">Ilustración 5-10: Economía</p> <p data-bbox="608 1624 1155 1648">Fuente: Sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza, 2019.</p> <p data-bbox="564 1713 1390 1845">Del presupuesto definido para las capacitaciones en los diferentes tipos de licencia se determina una brecha de 3347.88 dólares, relacionada con la salida de un integrante del personal.</p>	Categoría	Valor (Dólares)	Presupuesto	156,784.16	Ejecutado	153,436.28	Brecha	3,347.88
Categoría	Valor (Dólares)								
Presupuesto	156,784.16								
Ejecutado	153,436.28								
Brecha	3,347.88								

	“Auditoría de Gestión al Sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza, periodo 1 de enero a 31 de diciembre de 2021.”	E.02 6/6
---	--	---------------------------

Tipo	Economía								
Nombre del indicador	Total, de dólares empleados en la capacitación del personal del sindicato de choferes profesionales de Pastaza en el período 2021.								
Estándar	2.500.00								
Resultado	438.00								
Índice	Total de dólares presupuestados - total ejecutados $2500.00 - 438.00 = 2062.00$								
Interpretación	<div data-bbox="568 891 1305 1368" data-label="Figure">  <table border="1"> <caption>Data for Ilustración 5-11</caption> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Valor (Dólares)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Presupuesto</td> <td>2500,00</td> </tr> <tr> <td>Ejecutado</td> <td>438,00</td> </tr> <tr> <td>Brecha</td> <td>2062,00</td> </tr> </tbody> </table> </div> <p data-bbox="568 1391 1372 1424">Ilustración 5-11: Total de dólares presupuestados - total ejecutados</p> <p data-bbox="568 1440 1106 1464">Fuente: Sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza, 2019.</p> <p data-bbox="568 1529 1388 1662">Del presupuesto destinado para la capacitación al personal solo se han cumplido con el 438.00 dólares dejando de lado 2062.00 dólares. debido a la ausencia de un plan de capacitación para el personal.</p>	Categoría	Valor (Dólares)	Presupuesto	2500,00	Ejecutado	438,00	Brecha	2062,00
Categoría	Valor (Dólares)								
Presupuesto	2500,00								
Ejecutado	438,00								
Brecha	2062,00								

Realizado por: JPYM	Fecha: 01/08/2022
Revisado por: FV / JA	Fecha: 21/10/2022

5.2.4.3. Hojas de hallazgos

	<p align="center">“Auditoría de Gestión al Sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza, periodo 1 de enero a 31 de diciembre de 2021.”</p>	<p align="center">E.03 1/6</p>
---	--	--

HALLAZGOS

Título	Incumplimiento del proceso de capacitación
Condición	<p>Se pudo establecer en el proceso de verificación que no se cumplen con la totalidad de pasos, en varios casos se conoce que los requisitos no son entregados en el momento oportuno permitiendo su posterior revisión, en varios casos no se entregan los horarios de clase en la matriculación, y no se emiten los carnets de identificación.</p>
Criterio	<p>En el sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza a definido el proceso de para impartir las capacitaciones en los diferentes tipos de licencia, está definido por la administración central, estos son los siguientes pasos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Convocatoria a las capacitaciones</i> • <i>Definición de requisitos</i> • <i>Revisión de los requisitos</i> • <i>Ingreso en el sistema</i> • <i>Examen psicosenométricos</i> • <i>Recepción del pago</i> • <i>Emisión del comprobante</i> • <i>Entrega de los horarios de clases</i> • <i>Emisión del carnet estudiantil</i>
Causa	<p>Los responsables del proceso de matriculación no son evaluados ni se aplicar una supervisión sobre este punto permitiendo el incumplimiento de los pasos y dejando a varios alumnos sin la legalidad en este proceso.</p>
Efecto	<p>El 33% de los pasos de matriculación no se cumplen presentando ilegalidad en varios casos.</p>

	<p align="center">“Auditoría de Gestión al Sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza, periodo 1 de enero a 31 de diciembre de 2021.”</p>	<p align="center">E.03 2/6</p>
---	--	--

<p>Conclusión</p>	<p>El Sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza cuenta con un proceso definido para la matriculación en las capacitaciones de los tipos de licencia definidos por los organismos de control, pero no se ha cumplido dejando a varios alumnos sin legalidad en su ingreso a la institución, esto por la falta de supervisión en los procesos internos y la no emisión de informes que le permita tomar acciones correctivas en un tiempo determinado.</p>
<p>Recomendación</p>	<p>Se sugiere la realización de procesos de verificación que permita a la matriculación in situ con la finalidad de definir deficiencias y tomar medidas correctivas a tiempo, evitando la ilegalidad de esta actividad.</p>

<p>Realizado por: JPYM</p>	<p>Fecha: 01/08/2022</p>
<p>Revisado por: FV / JA</p>	<p>Fecha: 21/10/2022</p>

	“Auditoría de Gestión al Sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza, periodo 1 de enero a 31 de diciembre de 2021.”	E.03 3/6
---	--	---------------------------

Título	Ausencia de evaluaciones al personal
Condición	En lo referente a las evaluaciones al personal se pudo determinar que no sé aplicado la totalidad por ende se desconoce cuáles son sus debilidades y fortalezas en el cumplimiento de sus funciones cabe destacar que tiene una relación directa con el cumplimiento de los objetivos institucionales
Criterio	Reglamento Interno de Trabajo Art 48 los trabajadores deberán cumplir estrictamente con la labor objeto del contrato esto es dentro de los estándares de productividad establecidos en las caracterizaciones de cada proceso caso contrario el Sindicato de Choferes de Pastaza se acogerá al derecho previsto en el numeral 5 del artículo 172 del código de trabajo
Causa	El responsable de la administración del talento humano no efectuado un plan de evaluación donde se incluyan a la totalidad de los empleados del sindicato y los parámetros que deben ser valorados para marcar los niveles de eficiencia definidos en el reglamento
Efecto	El 52% de los empleados del sindicato no han sido evaluados por ende se desconoce su nivel de desempeño
Conclusión	Dentro del reglamento interno de trabajo se establece la necesidad de fijar niveles de eficiencia para lo cual los empleados deben pasar por un proceso de evaluación donde se determina las deficiencias y fortalezas que presentan, entre ellos está el cumplimiento de sus funciones en su totalidad más del 52% de los empleados no formado parte de este proceso afectando los objetivos de la institución
Recomendación	Es importante que el responsable de la administración del talento humano elabore un plan de evaluación donde se defina los parámetros y en base a las funciones que cumplen los empleados y los niveles aceptables de desempeño laboral una vez aplicado se debería emitir un informe

	“Auditoría de Gestión al Sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza, periodo 1 de enero a 31 de diciembre de 2021.”	E.03 4/6
---	--	---------------------------

Título	Falta de un plan de capacitación
Condición	Según la normativa aplicable a la administración del talento humano es importante la elaboración de un plan de capacitación con la finalidad de mejorar las habilidades y conocimientos de los empleados del sindicato y de esa manera aportan al cumplimiento de los objetivos, pero según lo reportado y nos efectuada dicho documento
Criterio	Reglamento Interno de Trabajo Art. 50. El jefe de talento humano de acuerdo con sus requerimientos, brindará capacitación y entrenamiento de los trabajadores, conforme el Plan anual de capacitación que será elaborado por el Jefe de Talento Humano y/o su representante conforme la necesidad de competencia.
Causa	El responsable de la administración del talento humano no elaborado un plan donde que se incluyan a la totalidad de los funcionarios y se definan las áreas en las que deben ser capacitados.
Efecto	20 de los 23 empleados del sindicato no han sido capacitados
Conclusión	A pesar de contar con una normativa donde se define la necesidad de los procesos de capacitación esto nos ha llevado a cabo, en la actualidad solo son capacitados 3 empleados relacionadas con el área administrativa financiera dejando de lado a la parte operativa afectando los objetivos del sindicato y la planificación efectuada por un período fiscal.
Recomendación	Se debe elaborar un plan de capacitación resultante de una evaluación donde se definan las necesidades de cada uno de los puestos de trabajo y se establezcan los temas en base a este punto enfocados con el crecimiento profesional de los colaboradores del sindicato,

	“Auditoría de Gestión al Sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza, periodo 1 de enero a 31 de diciembre de 2021.”	E.03 5/6
---	--	---------------------------

Título	Faltantes en los expedientes del personal
Condición	En el reglamento interno de trabajo se establece los documentos que debe mantener un expediente de los empleados del sindicato las mismas que no han sido presentados en su totalidad reportándose faltantes.
Criterio	<p>Reglamento interno de trabajo</p> <p>Artículo 11 El aspirante que haya suscrito contrato correspondiente deberá llenar un formulario de datos generales del empleado y empleador si ya ha sido declarado apto para cumplir las funciones inherentes al puesto entre las cuales se hará constar la dirección de su domicilio permanente los números telefónicos celulares fijo que facilite su ubicación y números de contacto o referenciales para prevenir inconvenientes por cambio de domicilio para la suscripción del contrato el aspirante seleccionado deberá presentar los siguientes documentos actualizados.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hoja de vida actualizada • Dos certificados de honorabilidad • Copias a color: • Cedula de ciudadanía • Certificado de votación • Copias certificadas del título conferidos por los organismos legales. • Documentos que legalizan • Matrimonio • Nacimiento de los hijos • Fotos actualizadas • Formulario de retenciones • Dos certificados de trabajos anteriores • Certificado de la licencia y sus puntos emitidos por la ANT

	<p align="center">“Auditoría de Gestión al Sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza, periodo 1 de enero a 31 de diciembre de 2021.”</p>	<p align="center">E.03 6/6</p>
---	--	--

Causa	El responsable de la administración de personal no solicitado la totalidad de requisitos para los expedientes que debe mantener el sindicato
Efecto	Se presenta un incumplimiento del 29%.
Conclusión	En la normativa aplicable a la administración del talento humano se establece los requisitos que deben estar en el expediente de un empleado del sindicato, una vez realizado el proceso de verificación se pudo determinar el incumplimiento de varios de los requisitos afectando la confiabilidad del proceso de reclutamiento y selección.
Recomendación	Se sugiere actualizar los expedientes de los empleados del sindicato a fin de contar con datos certeros para su localización.

Realizado por: JPYM	Fecha: 01/08/2022
Revisado por: FV / JA	Fecha: 21/10/2022

5.2.5. Comunicación de resultados

COMUNICACIÓN DE RESULTADOS



Razón social	Sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza.
Tipo de examen	Auditoría de Gestión
Período	1 de Enero a 31 de Diciembre de 2021
Responsables	Ing. Fernando Veloz Ing. Jorge Arias Srta. Jessica Yerovi

Realizado por: JPYM	Fecha: 01/08/2022
Revisado por: FV / JA	Fecha: 21/10/2022

	<p align="center">“Auditoría de Gestión al Sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza, periodo 1 de enero a 31 de diciembre de 2021.”</p>	<p align="center">AP.05 4/5</p>
---	--	---

Programa de Comunicación de Resultados

Objetivo:

Emitir el informe final de auditoría de gestión donde se definió la problemática y las causas que afectaron directamente a los resultados del sindicato.

No.	Procedimientos	Papel de trabajo	Responsables
1	Elabore la convocatoria a la lectura del informe de auditoría de gestión aplicada al sindicato.	CR.01	JPYM
2	Emite el informe final de auditoría de gestión donde se definan el resultado sobre la gestión del sindicato del período 2021.	CR.02	JPYM

Realizado por: JPYM	Fecha: 01/08/2022
Revisado por: FV / JA	Fecha: 21/10/2022

5.2.5.1. Convocatoria a la lectura del informe de auditoría de gestión

	“Auditoría de Gestión al Sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza, periodo 1 de enero a 31 de diciembre de 2021.”	CR.01 1/1
---	--	----------------------------

Puyo, 10 de octubre del 2022.

Señor.

Eduardo Toctaquiza.

SECRETARIO GENERAL DEL SINDICATO DE CHOFERES PROFESIONALES DE PASTAZA.

Presente.

Una vez finalizadas las fases de auditoría de gestión, donde se definió que su responsabilidad era presentar la información para su análisis y la verificación y la mía es entregar un informa basado en la normativa que regule los proceso y procedimientos me permito convocar a la lectura del informa de auditoría. Acción a llevarse a cabo:

- Fecha: 21 de octubre de 2022.
- Lugar: Auditorium del Sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza.
- Hora: 18H00

Por su tiempo le agradezco.

Atentamente;

Srta. Jessica Yerovi

Auditores

Realizado por: JPYM	Fecha: 01/08/2022
Revisado por: FV / JA	Fecha: 21/10/2022

5.2.5.2. Informe final de auditoría de gestión

	“Auditoría de Gestión al Sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza, periodo 1 de enero a 31 de diciembre de 2021.”	CR.02 1/7
---	--	----------------------------

Puyo, 21 de octubre del 2022.

1. DATOS DE LA INSTITUCIÓN AUDITADA:

Entidad: Sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza.

Tipo de auditoría: Gestión

Período: Del 1 de enero al 31 de diciembre del 2021.

2. RESPONSABLES:

Jefe de auditoría: Ing. Fernando Veloz

Supervisor: Ing. Jorge Arias

Auditora: Srta. Jessica Yerovi

3. OBJETIVO:

Efectuar una auditoría de gestión al Sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza, por el periodo 1 de enero al 31 de diciembre de 2021 a fin de determinar el grado de eficiencia y eficacia con que se administran sus recursos.

4. ALCANCE:

El Sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza es una entidad encargada de capacitar a los choferes en los diferentes tipos definidos por el organismo regulador; por ende, se evaluará el cumplimiento de este proceso y la adecuada administración del talento humano, correspondiente del período 2021.

5. LIMITACIONES:

Se presentan limitaciones en la ejecución de cada una de las fases de auditoría pues se debe esperar la autorización y el tiempo designado por la administración del sindicato para acceder a la información de la entidad.

	“Auditoría de Gestión al Sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza, periodo 1 de enero a 31 de diciembre de 2021.”	CR.02 2/7
---	--	----------------------------

6. INDICADORES DE GESTIÓN

Tipo	Indicador	Resultado	Interpretación
Eficacia	Total, de personal que ha sido capacitado en el sindicato de choferes profesionales de Pastaza, período 2021,	Índice 13% Brecha 87%	Se estableció que el 13% del personal ha sido capacitado principalmente del área contable quienes deben presentar las declaraciones a los organismos de control, mientras que el 87% no ha formado parte de este proceso.
	Total, de personal que ha sido evaluado en el sindicato de choferes profesionales de Pastaza, período 2021,	Índice 48% Brecha 52%	Se pudo conocer que el 48% fue evaluado en sus actividades, mientras que el 52% no fueron parte de este proceso, se desconoce su nivel de desempeño laboral.
Eficiencia	Total, de dólares empleados en los cursos de capacitación para obtener la licencia de conducir del sindicato de choferes profesionales de Pastaza en el período 2021.	Índice 98% Brecha 2%	Se destino recursos para el cumplimiento de las capacitaciones en los diferentes tipos de licencias de conducir, cumplimiento en un 98%, reportándose una brecha del 2%.
	Total, de dólares empleados en la capacitación del personal del sindicato de choferes profesionales de Pastaza en el período 2021.	Índice 18% Brecha 82%	Del presupuesto destinado para la capacitación del personal se empleó el 18%, existiendo una brecha de 82%, debido principalmente a la falta de un plan donde se definan las necesidades de capacitación y los posibles proveedores.

	“Auditoría de Gestión al Sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza, periodo 1 de enero a 31 de diciembre de 2021.”	CR.02 3/7
---	--	----------------------------

Tipo	Indicador	Resultado	Interpretación
Economía	Total, de dólares empleados en los cursos de capacitación para obtener la licencia de conducir del sindicato de choferes profesionales de Pastaza en el período 2021.	3.347.88 dólares	Del presupuesto definido para las capacitaciones en los diferentes tipos de licencia se determina una brecha de 3347.88 dólares, relacionada con la salida de un integrante del personal.
	Total, de dólares empleados en la capacitación del personal del sindicato de choferes profesionales de Pastaza en el período 2021.	2062.00 dólares	Del presupuesto destinado para la capacitación al personal solo se han cumplido con el 438.00 dólares dejando de lado 2062.00 dólares. debido a la ausencia de un plan de capacitación para el personal.

7. HALLAZGOS

Título: Incumplimiento del proceso de capacitación

Condición:

Se pudo establecer en el proceso de verificación que no se cumplen con la totalidad de pasos, en varios casos se conoce que los requisitos no son entregados en el momento oportuno permitiendo su posterior revisión, en varios casos no se entregan los horarios de clase en la matriculación, y no se emiten los carnets de identificación.

Criterio:

En el sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza a definido el proceso de para impartir las capacitaciones en los diferentes tipos de licencia, está definido por la administración central, estos son los siguientes pasos:

- *Convocatoria a las capacitaciones*
- *Definición de requisitos*

	“Auditoría de Gestión al Sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza, periodo 1 de enero a 31 de diciembre de 2021.”	CR.02 4/7
---	--	----------------------------

- Revisión de los requisitos
- Ingreso en el sistema
- Examen psicosenométricos
- Recepción del pago
- Emisión del comprobante
- Entrega de los horarios de clases
- Emisión del carnet estudiantil

Conclusión_

El Sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza cuenta con un proceso definido para la matriculación en las capacitaciones de los tipos de licencia definidos por los organismos de control, pero no se ha cumplido dejando a varios alumnos sin legalidad en su ingreso a la institución, esto se ha dado por la falta de supervisión en los procesos internos y la no emisión de informes que le permita tomar acciones correctivas en un tiempo determinado.

Recomendación:

Se sugiere la realización de procesos de verificación que permita a la matriculación in situ con la finalidad de definir deficiencias y tomar medidas correctivas a tiempo, evitando la ilegalidad de esta actividad.

Título: Ausencia de evaluaciones al personal

Condición:

En lo referente a las evaluaciones al personal se pudo determinar que no se aplicó la totalidad por ende se desconoce cuáles son sus debilidades y fortalezas en el cumplimiento de sus funciones cabe destacar que tiene una relación directa con el cumplimiento de los objetivos institucionales

Criterio:

Reglamento Interno de Trabajo

	“Auditoría de Gestión al Sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza, periodo 1 de enero a 31 de diciembre de 2021.”	CR.02 5/7
---	--	----------------------------

Art 48 los trabajadores deberán cumplir estrictamente con la labor objeto del contrato esto es dentro de los estándares de productividad establecidos en las caracterizaciones de cada proceso caso contrario el Sindicato de Choferes de Pastaza se acogerá al derecho previsto en el numeral 5 del artículo 172 del código de trabajo.

Conclusión:

Dentro del reglamento interno de trabajo se establece la necesidad de fijar niveles de eficiencia para lo cual los empleados deben pasar por un proceso de evaluación donde se determina las deficiencias y fortalezas que presentan ellos en el cumplimiento de sus funciones en un 52% de los empleados no forman parte de este proceso afectando los objetivos de la institución

Recomendación:

Es importante que el responsable de la administración del talento humano elabore un plan de evaluación donde se defina los parámetros y en base a las funciones que cumplen los empleados y los niveles aceptables de desempeño laboral se debería emitir un informe

Título Falta de un plan de capacitación

Condición:

Según la normativa aplicable a la administración del talento humano es importante la elaboración de un plan de capacitación con la finalidad de mejorar las habilidades y conocimientos de los empleados del sindicato y de esa manera aportan al cumplimiento de los objetivos, pero según lo reportado y nos efectuada dicho documento.

Criterio:

Reglamento Interno de Trabajo

Art. 50. El jefe de talento humano de acuerdo con su requerimiento, brindará capacitación y entrenamiento de los trabajadores, conforme el Plan anual de capacitación que será elaborado por el Jefe de Talento Humano y/o su representante conforme la necesidad de competencia.

	“Auditoría de Gestión al Sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza, periodo 1 de enero a 31 de diciembre de 2021.”	CR.02 6/7
---	--	----------------------------

Conclusión:

A pesar de contar con una normativa donde se define la necesidad de los procesos de capacitación esto nos ha llevado a cabo en la actualidad solo son capacitados 3 empleados relacionadas con el área administrativa financiera dejando de lado a la parte operativa y a los instructores de las capacitaciones afectando los objetivos del sindicato y la planificación efectuada por un período fiscal.

Recomendación:

Se debe elaborar un plan de capacitación resultante de una evaluación donde se definan las necesidades de cada uno de los puestos de trabajo y se establezcan los temas enfocados con el crecimiento profesional de los colaboradores del sindicato,

Títulos Faltantes en los expedientes del personal

Condición:

Se establece los documentos que debe mantener un expediente de los empleados del sindicato las mismas que no han sido presentados en su totalidad reportándose faltantes.

Criterio:

Reglamento Interno de Trabajo

Artículo 11 El aspirante que haya suscrito contrato correspondiente deberá llenar un formulario de datos generales del empleado y empleador si ya ha sido declarado apto para cumplir las funciones inherentes al puesto entre las cuales se hará constar la dirección de su domicilio permanente los números telefónicos celulares fijo que facilite su ubicación y números de contacto o referenciales para prevenir inconvenientes por cambio de domicilio para la suscripción del contrato el aspirante seleccionado deberá presentar los siguientes documentos actualizados.

- Hoja de vida actualizada
- Dos certificados de honorabilidad
- Copias a color:
- Cedula de ciudadanía
- Certificado de votación

	“Auditoría de Gestión al Sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza, periodo 1 de enero a 31 de diciembre de 2021.”	CR.02 7/7
---	--	----------------------------

- Copias certificadas del título conferidos por los organismos legales.
- Documentos que legalizan
- Matrimonio
- Nacimiento de los hijos
- Fotos actualizadas
- Formulario de retenciones
- Dos certificados de trabajos anteriores
- Certificado de la licencia y sus puntos emitidos por la ANT

Conclusión:

En la normativa aplicable a la administración del talento humano se establece los requisitos que debe contar el expediente de un empleado del sindicato una vez realizado el proceso de verificación se pudo determinar el incumplimiento de varios de los requisitos afectando la confiabilidad del proceso de reclutamiento y selección.

Recomendación:

Se sugiere actualizar los expedientes de los empleados del sindicato a fin de contar con datos ciertos para su localización de los funcionarios del sindicato.

Por su tiempo le agradezco.

Atentamente;

Srta. Jessica Yerovi

Auditora

Realizado por: JPYM	Fecha: 01/08/2022
Revisado por: FV / JA	Fecha: 21/10/2022

Puyo, 21 de octubre del 2022.

Señor.

Eduardo Toctaquiiza.

SECRETARIO GENERAL DEL SINDICATO DE CHOFERES PROFESIONALES DE PASTAZA.

Presente.

Mediante la presente le doy a conocer que se ha finalizado las fases de auditoría de gestión, vez finalizadas considerando que las responsabilidades de la administración del sindicato han presentado información general y la normativa reguladora de los procesos internos, mientras que mi responsabilidad es presentar un informe basado en técnicas y las normas de auditoría generalmente aceptadas; entre los resultados destacados está el incumplimiento un proceso de capacitación, la ausencia de procesos de supervisión en los procesos de matriculación y la entrega de la totalidad de los requisitos definidos previamente para el ingreso de los alumnos, ausencia de evaluaciones al personal desconociendo los niveles de desempeño laboral y se debe actualizar los expedientes del personal.

Atentamente;

Srta. Jessica Yerovi

Auditora

5.2.6. Seguimiento

MONITOREO



Razón social	Sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza.
Tipo de examen	Auditoría de Gestión
Período	1 de Enero a 31 de Diciembre de 2021
Responsables	Ing. Fernando Veloz Ing. Jorge Arias Srta. Jessica Yerovi

Realizado por: JPYM	Fecha: 01/08/2022
Revisado por: FV / JA	Fecha: 12/08/2022

	<p align="center">“Auditoría de Gestión al Sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza, periodo 1 de enero a 31 de diciembre de 2021.”</p>	<p align="center">AP.05 5/5</p>
---	--	---

Programa de Monitoreo

Objetivo:

Elaborar una matriz de implementación de recomendaciones para la presentación de actividades, responsables y tiempo estimado de aplicación.

No.	Procedimientos	Papel de trabajo	Responsables
1	Elabore la matriz de implementación de recomendaciones.	M.01	JPYM

Realizado por: JPYM	Fecha: 01/08/2022
Revisado por: FV / JA	Fecha: 21/10/2022

5.2.6.1. Matriz de Implementación de recomendaciones

	<p align="center">“Auditoría de Gestión al Sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza, periodo 1 de enero a 31 de diciembre de 2021.”</p>	<p align="center">M.01 1/1</p>
---	--	--

Recomendación	Actividades	Responsable	Observación	Cronograma
Procesos de verificación de matriculación	Designar un responsable. Aplicar la verificación de la matriculación Emisión de un informe	Secretario general Talento humano	Debe ser un proceso sorpresivo a ser aplicado con mayor efectividad.	Durante los procesos de matriculación definidos por el sindicato.
Evaluaciones de desempeño	Definición de los parámetros de evaluación Aplicar de la evaluación Informe de evaluación Plan de acción	Secretario general Talento humano Jefes de cada área		Se aplicará dos veces en el año, en el primer y segundo semestre.
Plan de capacitación	Definición de competencias Temas serán definidos en base a la evaluación Aplicación de la capacitación	Secretario general Talento humano Jefe de cada área	Se definen los temas para la capacitación.	Se elabora en enero aplicándolo durante el año
Actualización de los expedientes.	Solicitar los documentos faltantes a los empleados	Secretario general Talento humano		Se debe actualizar en el mes de enero y diciembre de cada año.

Realizado por: JPYM	Fecha: 01/08/2022
Revisado por: FV / JA	Fecha: 21/10/2022

CAPÍTULO VI

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

- Una vez finalizado el trabajo de titulación se realizó la consulta bibliográfica de varios términos relacionados con el tema los mismo que permitieron el direccionamiento de las fases de auditoría de gestión, cabe destacar que este trabajo puede ser empleado como antecedente investigativo en temas similares.
- Se empleó una metodología de investigación donde se aplicó una encuesta para conocer la necesidad de una auditoría de gestión, medir el desempeño de la administración general de la institución, adicionalmente se obtiene evidencia clara y precisa sobre el cumplimiento de los diferentes procesos desarrollados en el Sindicato de Choferes Profesionales de Pastaza, se pudo, determinar que varias de las acciones cumplen la norma vigente.
- Una vez aplicados los procesos de auditoría se determinó que el sistema de control interno no cuenta con mecanismos adecuados de supervisión y medidas para tomar acciones correctivas en un tiempo previamente establecido, no se capacitó a la totalidad del personal afectando su desempeño laboral, tampoco se han cumplido con la entrega de la totalidad de los requisitos para ingresar a un nivel del sindicato.

6.2. Recomendaciones

- Se sugiere su empleo como antecedente investigativo o guía para el desarrollo de temas similares, pues se han contemplado las normas y técnicas de auditoría con la finalidad de obtener evidencia sobre los procesos efectuados en la administración del sindicato.
- Se recomienda la aprobación de un plan de evaluación permanente a los procesos internos que se desarrollan dentro del sindicato, adicionalmente se sugiere la aplicación de una nueva auditoría de gestión para establecer si las deficiencias encontradas fueron superadas en la actualidad.
- Se deberían aplicar procesos de evaluación no solo a los procesos sino también a la administración del talento humano, cabe destacar la importancia de mantener actualizados los expedientes del personal y contar con un plan de mitigación de riesgos donde se definan las acciones a ser implementadas para reducir el impacto en el cumplimiento de los resultados.

BIBLIOGRAFÍA

- Actualicese. (2020). *Papeles de trabajo y revisoría fiscal*. Recuperado de: <https://actualicese.com/marcas-de-auditoria-definicion-y-recomendaciones-para-su-uso/>
- Arens, B. (2007). *Auditoría un enfoque integral*. México: Pearson.
- Alvira, F. (2011). *La encuesta una perspectiva metodológica*. Madrid: Centro de investigaciones sociológicas.
- Auditool. (2019). *Técnicas y procedimientos de auditoría. Lo que todo auditor debe conocer*. Recuperado de: <https://www.auditool.org/blog/auditoria-externa/2158-tecnicas-y-procedimientos-de-auditoria-lo-que-todo-auditor-debe-conocer>
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la investigación*. México: Pearson.
- Biler, S. (2017). Auditoría. Elementos esenciales. *Las Ciencias*, 147.
- Blanco Luna, Y. (2012). *Auditoría integral normas y procedimientos*. Bogotá: ECOE EDICIONES.
- Contraloría General del Estado. (2002). *Manual de auditoría de gestión*. Quito: Corporación Édi - Ábanico.
- Cortés, N. (2022). *¿Qué son los indicadores de gestión?* Recuperado de <https://www.geovictoria.com/cl/operaciones/que-son-los-indicadores-de-gestion/>
- De Pablo, J. (2017). *Cuestiones de prácticas de fundamentos de economía*. Almería: Universidad de Almería.
- Díaz, A. (2022). *Papeles de trabajo auditoría*. Recuperado de: <https://www.gestiopolis.com/el-trabajo-de-campo-en-auditoria-papeles-de-trabajo-un-caso-practico/>
- Espino, G. (2014). *Fundamentos de Auditoría*. Mexico: Grupo Editorial Patria.
- Estupiñan, R. (2021). *Control interno y fraudes*. Bogotá: Ecoe.
- EUROINNOVA. (2022). *¿Qué es un informe de auditoría?* Recuperado de: <https://www.euroinnova.ec/blog/que-es-un-informe-de-auditoria>
- Fonseca, O. (2007). *Auditoría gubernamental Moderna*. Lima: IICO.
- Franklin, E. (2007). *Auditoría administrativa*. México: Pearson.
- Galeano, M. E. (2004). *Diseño de proyectos en la investigación cualitativa*. Medellín: EAFIT.
- Guamán, A. L. (2018). *Auditoría de gestión a la Cooperativa de Ahorro y Crédito "26 de Septiembre Lázaro Condo" Ltda., del cantón Chunchi, provincia de Chimborazo, periodo 2016*. (Trabajo de Titulación, ESPOCH). Recuperado de: <http://dspace.esPOCH.edu.ec/handle/123456789/8921>
- Loja, X. (2017). *Auditoría financiera al Sindicato de Choferes Profesionales del cantón Sucúa, provincia de Morona Santiago, periodo de enero 01 de 2010 a diciembre 31 de 2011*. (Trabajo de Titulación, ESPOCH) Recuperado de: <http://dspace.esPOCH.edu.ec/handle/123456789/12171>

- Madariaga Gorocica, J. M. (2004). *Manual práctico de auditoría*. Barcelona - España: Ediciones Deusto.
- Maldonado, E. (2011). *Auditoría de gestión*. Quito - Ecuador: Producciones Digitales Abya-Yala.
- Martínez, A. (2021). *Concepto de eficacia* Recuperado de: conceptodefinicion: <https://conceptodefinicion.de/eficacia/>
- Meléndez, J. (2018). Método de evaluación del sistema de control interno. *Los Ángeles*, 1 - 6.
- NIA 500. (2018). *Evidencia de auditoría*. Recuperado de: <https://www.audidores.org.bo/static/ftp/files/pdf/nias/nias16.pdf>
- Portugal, L. (2021). *Auditoría de gestión a la empresa CONDUESPOCH EP en los períodos 2017 y 2018, en la ciudad de Riobamba provincia de Chimborazo*. (Trabajo de Titulación, ESPOCH). Recuperado de: <http://dspace.esPOCH.edu.ec/handle/123456789/15282>
- Quiroga, A. (2022). *Programa de auditoría: ¿Qué es y por qué es importante?* Recuperado de: <https://dianhoy.com/programa-de-auditoria/>
- Rodríguez, E. (2005). *Metodología de la investigación*. México: Ecoe ediciones.
- Saucedo, H. (2019). *Auditoría financiera del capital de trabajo en pymes*. México: Instituto Mexicano de Contadores Públicos, A.C.
- Silva, L. (26 de Octubre de 2022). *7 pasos para crear un informe de auditoría eficiente*. Recuperado de: <https://blog-es.checklistfacil.com/informe-de-auditoria/>
- Valencia, R. (2022). *Actualívese*. Recuperado de: <https://actualicese.com/tipos-de-riesgo-de-auditoria-inherentes-de-control-y-de-deteccion/>
- Vásquez, M., & Pinargote, N. (2018). *Auditoría de gestión: una herramienta de mejora continua*. Manta: Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.



ANEXOS

ANEXO A: NOMINA

N°	APELLIDOS Y NOMBRES
1	ACOSTA PEREZ KATTY ELIZABETH
2	ALARCON CHASI PEDRO CELESTINO
3	ALBAN GRANIZO ALBERTO GEOVANNY
4	ALVAREZ IZA JORGE ENRIQUE
5	ALVAREZ LOPEZ GUSTAVO IVAN
6	ALVAREZ TAMAYO MAURO DAVID
7	AMAGUAY RIVADENEIRA DIEGO ALEJANDRO
8	AMAGUAY VIRACUCHA JOSE POLIVIO
9	AMORES PERALVO GALO VICENTE
10	AMORES VELASCO MARIO EGBERTO
11	ANDOCILLA ESCOBAR GUILLERMO OSWALDO
12	AREVALO ARIAS RICARDO LEONEL
13	BALLESTEROS MORENO ENRIQUE LEONARDO
14	BAÑO TUQUERRES DARWIN GONZALO
15	BARBA CHAVEZ VICENTE FEDERICO
16	BARBA CHAVEZ VICTOR MANUEL
17	BARRAGAN BARRETO ROSA IMELDA
18	BARRENO ORTIZ BYRON EDUARDO
19	BARRIGA JINES JORGE OSWALDO
20	BARRIONUEVO MALUSIN SEGUNDO CESAR
21	BARROSO PAREDES LUIS ALFONSO
22	BELTRAN JOSE JERSAN
23	BENAVIDEZ GUEVARA PAUL ANDRES
24	BENAVIDEZ MANOBANDA ROBERTO EFREN
25	BUENAÑO PICO GERMAN EDUARDO
26	BUENAÑO PICO LUIS BOLIVAR
27	BUENAÑO PICO SEGUNDO FRANCISCO
28	CAICEDO ALBAN NORMA JUDITH
29	CAICEDO ULLOA LUIS DALIBORT
30	CALDERON MORENO EDWIN VINICIO
31	CALLES CARRASCO MARCO FERNANDO
32	CANDO CHANGOBALIN LUIS JORGE
33	CARGUA CAGUANA LUIS ANSELMO
34	CARRILLO ARCOS RUBEN ISAIAS
35	CARRILLO ITURRALDE JONATHAN BRYAN
36	CARRION CARRION RAMIRO LUIS ANGEL
37	CASTILLO GARCIA JORGE LUIS
38	CASTILLO MIRANDA LUIS ROMULO
39	CASTRO SORIA MARIO ORLANDO
40	CASTRO VILLAGOMEZ PLUTARCO RODRIGO

41	CHACON BASTIDAS ALEJANDRO SEVERO
42	CHANGO JARAMILLO ISRAEL FERNANDO
43	CHANGO OLMEDO LUIS GILBERTO
44	CHANGO OLMEDO WASHINGTON DANILO
45	CHARIGUAMAN FONSECA MARGOTH DEL ROCIO
46	CHASI AGUAISA DARIO JAVIER
47	CHASI AGUAISA LUIS JAIME
48	CHASI AGUAISA WILMAN PATRICIO
49	CHASI DEFAS RAMON PATRICIO
50	CHAVEZ CASTRO IVAN FABRICIO
51	CHAVEZ GOMEZ SEGUNDO HOMERO
52	CHICAIZA RODRIGO JORGE
53	CHICAIZA CHICAIZA LUIS HERNAN
54	CHIFLA BARRAQUEL SEGUNDO IVAN
55	CHUGCHO VALVERDE HUMBERTO MESIAS
56	COLOMA VARGAS PATRICIO NAPOLEON
57	CORAL HARO OSCAR APOLO
58	CORTEZ LAGUA ANGEL MARCELO
59	CUEVA MURILLO JOSÉ ANTONIO
60	CURIPALLO VALLADARES DARWIN ÍTALO
61	DIAZ TOSCANO ANGEL ERNESTO
62	DIAZ PACUSHCA YAJAIRA LIZBETH
63	DIAZ TOSCANO CARLOS BEKER
64	DIAZ TOSCANO NESTOR ANTONIO
65	ERAZO ZUMBA JACINTO WILFRIDO
66	ESCOBAR CABRERA GONZALO VICENTE
67	ESCOBAR ESCOBAR SEGUNDO ASDRUBAL
68	ESCOBAR GUERRA MIGUEL ANGEL
69	ESCOBAR GUERRA VICENTE ESTALIN
70	ESCOBAR HIDALGO HECTOR AMABLE
71	ESCOBAR HIDALGO JESUS EMILIANO
72	ESCOBAR MONTENEGRO JUAN FERNANDO
73	ESCOBAR POZO VERONICA ALEXANDRA
74	ESPIN BARRERA FAUSTO VINICIO
75	ESPIN BARRERA MANUEL GEOVANNY
76	FLORES MINAYA LUIS ANTONIO
77	FLORES MINAYA WASHINGTON OSWALDO
78	FONSECA DIAZ JORGE ERMEL
79	FONSECA LUGO WILSON GIOVANNY
80	FREIRE CASTRO ARELIS MARGOTH
81	GAIBOR ESCOBAR RAMIRO VINICIO
82	GALLEGOS MORALES FAUSTO DUBERLY
83	GALLEGOS SEGUNDO RIGOBERTO
84	GALORA CUVI WALTER RUBEN
85	GAMBOA MEJIA HERIBERTO GERARDO

86	GARZON MORENO SEGUNDO JOAQUIN
87	GONZALEZ CARRION TEOFILO ALFREDO
88	GONZALEZ MEDRANO HENRY VINICIO
89	GONZALEZ MESIAS LUIS HERNAN
90	GONZALEZ PEREZ BYRON ESTUARDO
91	GONZALEZ SANCHEZ FAUSTO ERNESTO
92	GONZALEZ SANCHEZ LUIS RODRIGO
93	GUALLI SELA CESAR ENRIQUE
94	GUAMAN AYALA JUAN VICENTE
95	GUANOPATIN MIGUEL ANGEL
96	GUERRA PILCO ANA GRACIELA
97	GUERRA PILCO ROBINSON MOISES
98	GUEVARA CRUZ CARLOS ROMMEL
99	HERNANDEZ YUQUILEMA LUIS FELIPE
100	HERRERA SANCHEZ HUGO ABSALON
101	HIDALGO ROBALINO SERAFIN SILVERIO
102	HOLGUIN ORDEN IRMA MARIBEL
103	IZA ANDACHE MESIAS HOMERO
104	JARAMILLO CAMACHO FELIX MIGUEL
105	JARAMILLO CAMACHO PEDRO SANTIAGO
106	JARAMILLO TAMAYO CESAR ARCESIO
107	JURADO TAMAYO EFRAIN WANERGES
108	LEZANO BENAVIDES ROBERTO GERMAN
109	LEZANO YANEZ CARLOS ROBERTO
110	LOPEZ ALVEAR LUIS ALFONSO
111	LOPEZ ALVEAR SEGUNDO RAMON
112	LOPEZ BARROS JORGE HUMBERTO
113	LOPEZ FLORES REMBERTO AMADOR
114	LOPEZ PIÑUELA SEGUNDO REINALDO
115	LOPEZ ROMERO JORGE ARNELIE
116	MARTINEZ MORALES ELIAS
117	MARTINEZ MORALES JOSE ARTURO
118	MARTINEZ MORALES JOSE CORAZON
119	MARTINEZ MORALES NAPOLEON
120	MARTINEZ NUÑEZ JOSE MANUEL
121	MARTINEZ OÑATE ELIAS BENJAMIN
122	MARTINEZ PAREDES MIGUEL ANGEL
123	MARTINEZ PILCO FRANKLIN ANGEL
124	MARTINEZ PILCO JOFFRE ALEJANDRO
125	MARTINEZ PILCO TITO ISRAEL
126	MARTINEZ POZO JHONNY JAVIER
127	MARTINEZ SILVA JUAN CARLOS
128	MARTINEZ SILVA MARIANO SERAFIN
129	MARTINEZ VALLE EDISON FAUSTO
130	MARTINEZ VALLE WASHINGTON MEDARDO

131	MASSON FIALLOS TANIA PATRICIA
132	MEJIA NUÑEZ LUIS ALFREDO
133	MEJIA RODRIGUEZ LUIS ALFONSO
134	MEZA ARCOS PACO EDMUNDO
135	MORA CAICEDO WILIAM JAVIER
136	MORA POZO ELISA MARLENE
137	MORALES SANCHEZ CESAR LEONARDO
138	MORALES VILLAMARIN JOSÉ RAUL
139	MORANTE PAREDES VICTOR HUGO
140	MORENO MORENO MENTOR
141	MORENO MUÑOZ JOHN ITALO
142	MORENO MUÑOZ RUTH JACQUELINE
143	MOROCHO ORDOÑEZ GERMAN ANTONIO
144	MUÑOZ HARO JOSE GUILLERMO
145	MUÑOZ HIDALGO FRANCISCO VICENTE
146	MUÑOZ SILVA CRISTIAN GUILLERMO
147	NARVAEZ PEREZ BENIGNO ADRIANO
148	NARVAEZ TANDAZO VICTOR ANTONIO
149	NAVAS CAJAS FERNANDO WLADIMIR
150	NAVEDA ESCOBAR JENIFFER CRUSCAYA
151	NUÑEZ UBILLUZ RAMIRO JORDAN
152	ORBE OJEDA LUIS CELESTINO
153	ORDOÑEZ JOSE OLMEDO
154	OROZCO ANDRADE JORGE WASHINGTON
155	ORTEGA ARMAS SEGUNDO DAVID
156	ORTEGA ORTEGA JAIME EURNOLFIO
157	ORTEGA ORTEGA MARCELO HUMBERTO
158	ORTIZ CAJAS FREDDIE EDMUNDO
159	PARRA CESAR AUGUSTO
160	PEÑA CHUQUIRIMA LUIS ANGEL
161	PEÑAFIEL MORALES FERNANDO WASHINGTON
162	PEREZ NARANJO ANTONIO DE JESUS
163	PIEDRA PIEDRA FRANCISCO LEONEL
164	PILATAXI CARRASCO LUIS JAIME
165	PILLA BUENAÑO JAQUELINE IBETH
166	PILLA LOPEZ CESAR ALFONSO
167	PILLA SANCHEZ SEGUNDO CELIO
168	PONCE LESCANO EDGAR ROOSEVELT
169	QUEVEDO MONAR GUSTAVO FABIAN
170	QUEZADA CULQUI JOSE LUIS
171	QUINTEROS HERRERA EDGAR EDUARDO
172	QUINTEROS HERRERA MARCELO PATRICIO
173	QUISHPI ASHQUI LUIS ALBERTO
174	RAMIREZ SANCHEZ EDGAR MANUEL
175	REINOSO CUVI GALO

176	REVELO CANDO JOSE A
177	REYES GUERRON MILTON REIMUNDO
178	RIOFRIO BUENAÑO JOSELITO
179	RIVADENEIRA RODRIGUEZ STEVEN TITTO
180	ROBALINO ALTAMIRANO PATRICIO JAVIER
181	ROBALINO BALLESTEROS MANUEL MESIAS
182	RODRIGUEZ ESPIN FELIX ALADINO
183	RODRIGUEZ RODRIGUEZ JEFFERSON LEONARDO
184	RODRIGUEZ RUIZ JOSE LUIS
185	ROMERO COELLO GUILLERMO EDUARDO
186	ROSAS LUNA ALEXANDRA ESPERANZA
187	RUIZ GUACHI NELLY MARINA
188	SAGBAY SISALIMA VICTOR ANTONIO
189	SAGUAY HUALLPA SEGUNDO FRANCISCO
190	SALAMBAY JARA ANGEL GONZALO
191	SALTOS SALTOS FORTUNATO JUSTINIANO
192	SANCHEZ BALSECA CARLOS DANILO
193	SANCHEZ IZA ANGEL ROGELIO
194	SANCHEZ ORTIZ LESLIE DAYANA
195	SANCHEZ PAREDES MILTON RAMIRO
196	SANCHEZ PAREDES RAMON ROBERTO
197	SANCHEZ TOSCANO LUIS ALBERTO
198	SANCHEZ UBILLUZ EDISSON GEOVANNY
199	SARMIENTO MARIÑO ANGEL MANUEL
200	SILVA GUZMAN DIEGO ALEXANDERS
201	SILVA MERINO CARLOS EDWIN
202	SILVA TAPIA CESAR ANIBAL
203	SILVA UVIDIA LUIS ALBERTO
204	TAGUA PILCO SEGUNDO FRANCISCO
205	TAMAYO MARTINEZ SEGUNDO HERNAN
206	TAMAYO SANTOS LUIS ORLANDO
207	TAMAYO SANTOS MARCO ANTONIO
208	TAPIA VARGAS HECTOR RAMIRO
209	TERAN RODRIGUEZ VICENTE GLADIMIR
210	TIRIRA DIAZ GABRIELA PAULINA
211	TOBAR CRESPO HUGO MARCELO
212	TOCTAQUIZA CANDO TOMAS
213	TOCTAQUIZA NARVAEZ CARLOS RENE
214	TOCTAQUIZA NARVAEZ EDUARDO GUSTAVO
215	TORRES BELTRAN CLEVER TOMAS
216	TORRES BELTRAN RODOLFO WILFRIDO
217	TORRES CUEVA FRANKLIN AMABLE
218	TORRES TAMAYO JONATHAN RODOLFO
219	TOSCANO ORTIZ PLINIO RODRIGO
220	TOSCANO PAREDES RUBEN JONAS

221	TRAVEZ GARCIA MARCO ANIBAL
222	UBILLUZ ISAUL ABSALON
223	ULLOA PEREZ IGNACIO JOSE
224	UREÑA FIALLOS GONZALO RAUL
225	UREÑA FIALLOS JORGE GRACIANO
226	UREÑA FIALLOS LUIS ELOY
227	VALENCIA MUÑOZ JUAN ANTONIO
228	VALLEJO AVILES FAUSTO RAFAEL
229	VALVERDE GUEVARA PASTOR ELOY
230	VALVERDE PAREDES WILVER GUSTAVO
231	VALVERDE SIXTO MARIANO
232	VARGAS ESCOBAR SAUL RODRIGO
233	VARGAS VICTOR HUGO
234	VEGA ARMIJO MARIBEL GLENDA
235	VELASTEGUI TAMAYO WILSON NEPTALI
236	VELEZ TAMAYO CRISTIAN PABLO
237	VILEMA GUEVARA CARLOS MARIO
238	VILEMA GUEVARA HUGO IVAN
239	VILLACIS CARRASCO JULIO FIDEL
240	VILLACRESES SILVA EDWIN BOANERGES
241	VILLALVA VILLENA MARIO
242	VILLARREAL MORALES NELSON JAVIER
243	VILLAVICENCIO GUEVARA VILMA ISABEL
244	VIÑAN MANCERO JOSE MANUEL
245	VIÑAN MANCERO LUIS ENRIQUE
246	VITERI LUGO ALEXIS DANIEL
247	YEROVI ULLOA CARLOS ENRIQUE
248	YEROVI ULLOA EDGAR FABIAN
249	YEROVI ULLOA WASHINGTON IGNACIO
250	YUCAILLA JARRIN NELSON FABIAN
251	ZABALA ARELLANO EDGAR ARCENIO
252	ZABALA LOPEZ DARIO VINICIO
253	ZAMBRANO LOOR LUIS ENRIQUE
254	ZAPATA SANCHEZ HUGO HERNAN
255	ZUÑIGA CALDERON EDWIN OSWALDO
256	ZUÑIGA GOMEZ SEGUNDO BOLIVAR
257	ZUÑIGA ZAMBRANO CARLOS VICTOR
258	ZUÑIGA ZAMBRANO MARIO GUSTAVO
259	ZUÑIGA ZAMBRANO SEGUNDO CRISTOBAL
260	ZUÑIGA ZAMBRANO WILLMAN PERICLES



epoch

**Dirección de Bibliotecas y
Recursos del Aprendizaje**

**UNIDAD DE PROCESOS TÉCNICOS Y ANÁLISIS BIBLIOGRÁFICO Y
DOCUMENTAL**

REVISIÓN DE NORMAS TÉCNICAS, RESUMEN Y BIBLIOGRAFÍA

Fecha de entrega: 17 / 10 / 2023

INFORMACIÓN DEL AUTOR/A (S)
Nombres – Apellidos: JESSICA PAULINA YEROVI MUÑOZ
INFORMACIÓN INSTITUCIONAL
Facultad: ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
Carrera: LICENCIATURA EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA- CONTADOR PÚBLICO AUTORIZADO
Título a optar: LICENCIADA EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA- CONTADOR PÚBLICO AUTORIZADO
f. Analista de Biblioteca responsable: ING. JOSÉ LIZANDRO GRANIZO ARCOS MGRT.

