



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

AUDITORÍA DE GESTIÓN AL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN
GUANO Y LAS INCIDENCIAS EN LA OPTIMIZACIÓN DE LA
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO DEL PERIODO JULIO A
DICIEMBRE 2020.

Trabajo de Titulación

Tipo: Proyecto de Investigación

Presentado para optar al grado académico de:

LICENCIADA EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA-
CONTADOR PÚBLICO AUTORIZADO

AUTORA:

MARÍA FERNANDA HEREDIA YAMBAY

Riobamba–Ecuador

2023



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

AUDITORÍA DE GESTIÓN AL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN
GUANO Y LAS INCIDENCIAS EN LA OPTIMIZACIÓN DE LA
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO DEL PERIODO JULIO A
DICIEMBRE 2020.

Trabajo de Titulación

Tipo: Proyecto de Investigación

Presentado para optar al grado académico de:

LICENCIADA EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA-
CONTADOR PÚBLICO AUTORIZADO

AUTORA: MARÍA FERNANDA HEREDIA YAMBAY

DIRECTOR: ING. ZONIA DEL ROCÍO CHÁVEZ HERNÁNDEZ

Riobamba–Ecuador

2023

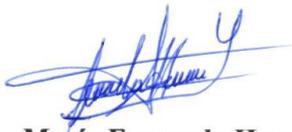
© 2023, **María Fernanda Heredia Yambay**

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, María Fernanda Heredia Yambay, 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, 15 de agosto del 2023.



María Fernanda Heredia Yambay

CC: 060381664-6

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, **AUDITORÍA DE GESTIÓN AL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN GUANO Y LAS INCIDENCIAS EN LA OPTIMIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO DEL PERIODO JULIO A DICIEMBRE 2020** , realizado por la señorita: **MARÍA FERNANDA HEREDIA YAMBAY**, 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. Cesar Alfredo Villa Maura
PRESIDENTE DEL TRIBUNAL



2023-08-15

Ing. Zonia del Rocío Chávez Hernández
DIRECTORA DEL TRABAJO DE
TITULACIÓN



2023-08-15

Ing. Eduardo Andrés Yambay Hernández
ASESOR DEL TRABAJO DE
TITULACIÓN



2023-08-15

DEDICATORÍA

Mi tesis la dedico con todo amor y cariño a mi familia de manera especial a mi amada hija por ser el motor que me impulsa cada día, porque con su cariño, valentía e inocencia me inspira a continuar paso a paso, valorando cada logro como un verdadero milagro, tratando en cada empeño mejorar el mundo para que cuando crezca sea un mejor lugar en donde pueda desarrollarse como la mejor versión de sí misma, venciendo toda limitación y obstáculo que se le pueda presentar.

María

AGRADECIMIENTO

Le agradezco a Dios por regalarme la vida, a mi familia por brindarme su apoyo incondicional día tras día, por siempre estar ahí por difíciles que fueran las circunstancias por nunca dejarme e impulsarme diariamente a continuar por regalarme siempre sus bendiciones, a la Ing. Zonia del Roció Chávez Hernández DIRECTORA al Ing. Eduardo Andrés Yambay Hernández MIEMBRO DE TRIBUNAL por su tiempo y entrega a esta noble labor de educar, ya que sin ello no sería posible la consecución de este logro.

María

ÍNDICE DE CONTENIDO

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

CAPÍTULO I

1. MARCO REFERENCIAL.....	3
1.1. Planteamiento del problema.....	3
1.2. Delimitación del problema.....	4
1.2.1. Temporal.....	4
1.2.2. Espacial.....	4
1.3. Objetivos.....	4
1.3.1. Objetivo general.....	4
1.3.2. Objetivos específicos.....	4
1.4. Justificación.....	5
1.4.1. Teórica.....	5
1.4.2. Metodológica.....	5
1.4.3. Práctica.....	5
1.5. Antecedentes de investigación.....	6
1.5.1. Identificación de la Institución.....	7
1.5.2. Organigrama estructural.....	8
1.5.3. Misión.....	8
1.5.4. Visión.....	8
1.5.5. Base legal.....	9
1.5.6. Objetivos institucionales.....	9
1.6. Fundamentación Teórica.....	9
1.6.1. Auditoria de gestión.....	10
1.6.1.1. Conceptos.....	10
1.6.1.2. Importancia de la auditoria de gestión.....	12
1.6.2. Propósitos y objetivos.....	12
1.6.3. Alcance.....	13

1.6.4.	<i>Elementos de la auditoría de gestión</i>	13
1.6.5.	<i>El control Interno</i>	14
1.6.6.	<i>Componentes Control Interno</i>	14
1.6.7.	<i>Riesgos de auditoría de gestión</i>	15
1.6.8.	<i>Programas de auditoría</i>	15
1.6.9.	<i>Evidencia suficiente y competente</i>	15
1.6.10.	<i>Indicadores en auditoría de gestión</i>	16
1.6.11.	<i>Papeles de trabajo</i>	16
1.6.12.	<i>Archivo de papeles de trabajo.</i>	16
1.6.13.	<i>Marcas de auditoría</i>	17
1.6.13.1.	<i>Hallazgos de Auditoría.</i>	17
1.7.	Hipótesis	18
1.7.1.	<i>General</i>	18
1.7.2.	<i>Específico</i>	18
1.8.	Operacionalización de variables	18
1.8.1.	<i>Dependiente:</i>	18
1.8.2.	<i>Independiente</i>	18
1.8.3.	<i>Unidad de observación</i>	18

CAPÍTULO III

2.	MARCO METODOLÓGICO	19
2.1.	Método investigativo	19
2.1.1.	<i>Métodos</i>	19
2.1.1.1.	<i>Método Inductivo</i>	19
2.1.1.2.	<i>Método Deductivo</i>	19
2.1.1.3.	<i>Método analítico</i>	19
2.2.	Tipo de investigación	20
2.2.1.	<i>De campo</i>	20
2.2.2.	<i>Explicativa</i>	20
2.2.3.	<i>Bibliográfica-Documental</i>	20
2.3.	Población y muestra	20
2.3.1.	<i>Población</i>	20
2.3.2.	<i>Muestra</i>	21
2.4.	Técnicas e instrumentos	22
2.4.1.	<i>Encuesta</i>	22
2.4.2.	<i>Entrevista</i>	23

2.4.3.	<i>Cuestionario</i>	23
2.4.4.	<i>Idea a defender</i>	23
2.4.5.	<i>Creación de la firma auditora y su logo</i>	23

CAPÍTULO III

3.	MARCO DE RESULTADOS Y DISCUSIÓN D RESULTADOS	24
3.1.	Interpretación de resultados	24
3.1.1.	<i>Desarrollo de la auditoria de gestión.</i>	24
3.1.2.	<i>Entrevista a la Jefa de departamento</i>	41
3.1.3.	<i>En Cuesta al asistente administrativo</i>	43
3.1.4.	<i>Cuestionario a los empleados del Gad Municipal Del Cantón GUANO.</i>	45
3.1.5.	<i>Análisis de resultados</i>	47
3.1.6.	<i>Interpretación de resultados</i>	47
3.1.7.	<i>Cuestionario de control interno.</i>	61
3.1.8.	<i>Consolidado de componentes.</i>	66
3.1.9.	<i>Medición de Riesgos Inherente.</i>	67
3.1.10.	<i>Hoja de hallazgo del ComponEnte Ambiental de Control</i>	69
3.1.11.	<i>Fase de informe</i>	75
3.1.12.	<i>Mapa Estratégico.</i>	80
3.1.13.	<i>Cuadro de balance Scorecard</i>	81
3.1.14.	<i>Informe de auditoría de gestión.</i>	82
3.2.	Verificación de hipótesis	85
3.2.1.	<i>Planteamiento de hipótesis</i>	85
3.2.2.	<i>Variables de la Hipótesis</i>	85
3.2.3.	<i>Estimador Estadístico</i>	85
3.2.4.	<i>Fórmula Estadística</i>	85
3.2.5.	<i>Nivel de Significación</i>	86
3.2.6.	<i>Frecuencias Esperadas</i>	87
3.3.	Conclusiones y Recomendaciones	90
3.3.1.	<i>Conclusiones.</i>	90
3.4.	Propuesta	90
3.4.1.	<i>Naturaleza del proyecto</i>	90
3.4.2.	<i>Lugar de Realización</i>	90
3.4.3.	<i>Definición de la Propuesta</i>	90
3.5.	Objetivos	90
3.5.1.	<i>Objetivos Generales</i>	90

3.5.2.	<i>Objetivos Específicos</i>	90
3.6.	Metas	91
3.7.	Alternativas de Solución del Problema Investigado	91
3.7.1.	<i>Actividades que se desarrollaran</i>	91
3.7.2.	<i>Resultados que se lograran</i>	92
3.8.	Métodos y Técnicas	93
3.8.1.	<i>Para la propuesta de solución al problema</i>	93
3.8.1.1.	<i>Método Inductivo</i>	93
3.8.1.2.	<i>Método Deductivo</i>	93
3.8.1.3.	<i>Método analítico</i>	93
3.8.2.	<i>Para evaluar el proyecto</i>	93
3.8.2.1.	<i>Encuesta</i>	93
3.8.2.2.	<i>Entrevista</i>	93
3.8.2.3.	<i>Cuestionario</i>	93
	CONCLUSIONES	94
	RECOMENDACIONES	95
	BIBLIOGRAFÍA	
	ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1-1:	Tabla de diferencia de Eficiencia y Eficacia.....	11
Tabla 2-1:	Población del GADM del Cantón Guano.	21
Tabla 3-1:	Marcas de Auditoria Utilizadas	29
Tabla 3-2:	Fases de la auditoría con tiempo	32
Tabla 3-3:	Recursos Materiales utilizados en la Auditoria de Gestión	33
Tabla 3-4:	Procedimiento del cumplimiento de Objetivos con fechas	34
Tabla 3-5:	Análisis FODA factores internos	38
Tabla 3-6:	Análisis FODA factores externos	38
Tabla 3-7:	Actividades de control interno que se utiliza en el departamento de talento humano.....	40
Tabla 3-8:	Tabla de resultados	48
Tabla 3-9:	Tabla de resultados.	49
Tabla 3-10:	Tabla de resultados	50
Tabla 3-11:	Tabla de resultados	51
Tabla 3-12:	Tabla de resultados	52
Tabla 3-13:	Tabla de resultados.	53
Tabla 3-14:	Tabla de resultados	54
Tabla 3-15:	Tabla de resultados.	55
Tabla 3-16:	Tabla de resultados	56
Tabla 3-17:	Tabla de resultados	57
Tabla 3-18:	Tabla de resultados	58
Tabla 3-19:	Tabla de resultados	59
Tabla 3-20:	Tabla de resultados	60

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1-1:	Estructura organizacional del GAD Municipal	8
Ilustración 2-1:	Logo de empresa de Consultoría.....	23
Ilustración 3-1:	Interpretación grafica Pregunta N°1.....	48
Ilustración 3-2:	Interpretación grafica Pregunta N°2.....	49
Ilustración 3-3:	Interpretación grafica Pregunta N°3.....	50
Ilustración 3-4:	Interpretación grafica Pregunta N° 4.....	51
Ilustración 3-5:	Interpretación grafica Pregunta N° 5.....	52
Ilustración 3-6:	Interpretación grafica Pregunta N°6.....	53
Ilustración 3-7:	Interpretación grafica Pregunta N°7.....	54
Ilustración 3-8:	Interpretación grafica Pregunta N° 8.....	55
Ilustración 3-9:	Interpretación grafica Pregunta N°9.....	56
Ilustración 3-10:	Interpretación grafica Pregunta N° 10.....	57
Ilustración 3-11:	Interpretación grafica Pregunta N° 11.....	58
Ilustración 3-12:	Interpretación grafica Pregunta N°12.....	59
Ilustración 3-13:	Interpretación grafica Pregunta N°13.....	60
Ilustración 3-14:	Mapa estratégico	80

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO A: ACCESO PRINCIPAL AL GADM DE GUANO

ANEXO B: INSTALACIONES DEL GADM DE GUANO

ANEXO C: PERSONAL MUNICIPAL DEL CANTÓN GUANO

ANEXO D: CUESTINARIO REALIZADA A LOS EMPLEADOS DEL GADM DEL
CANTÓN GUANO

RESUMEN

En la actualidad el GAD municipal del Cantón Guano , no cuenta con una auditoria de gestión lo que impide medir el nivel de eficiencia, eficacia afectando el correcto desempeño de la misma, por ello el presente Trabajo de Titulación tuvo por objetivo general realizar una Auditoría de Gestión al GAD municipal del cantón Guano y las incidencias en la optimización de la gestión del talento humano del periodo julio a diciembre del 2020., con la finalidad de medir el desempeño bajo parámetros de eficiencia, eficacia y economía. La metodología de investigación utilizada fue bajo un enfoque cualitativo, de base descriptivo, exploratorio con métodos deductivos - inductivos, analíticos y sintéticos a través de la aplicación de técnicas de investigación como la encuesta, entrevista y la observación directa del objeto de estudio, determinando así los siguientes hallazgos: El departamento de Talento Humano del GAD Municipal del cantón Guano, no cuenta con los niveles y funciones claramente diferenciados, no posee políticas estrictas para la continua evaluación del personal que permita controlar el desempeño laboral en las diversas áreas, no posee una herramienta capaz de verificar que los objetivos planteados se cumplan. Se concluye que con los resultados obtenidos mediante las técnicas de auditoría se determina un incumplimiento en las actividades establecidas según lo programado en el Plan Operativo Anual del año 2020, además no se cumplen los objetivos definidos, y se desconoce la estructura organizacional, también se establece que tiene un nivel de capacitación al personal bajo lo que dificulta la optimización de recursos económicos y los méritos obtenidos deben ser mejorados para lograr alcanzar la misión y visión establecida. Al finalizar el trabajo de auditoría se elaboró un informe final donde contiene conclusiones y recomendaciones con la finalidad de mejorar la eficiencia y eficacia en las actividades que realizan.

Palabras clave: <AUDITORÍA DE GESTIÓN>, <CONTROL INTERNO>, <OPTIMIZACIÓN DE GESTIÓN>, <CUADRO DE BALANCE>, <GUANO (CANTÓN)>.



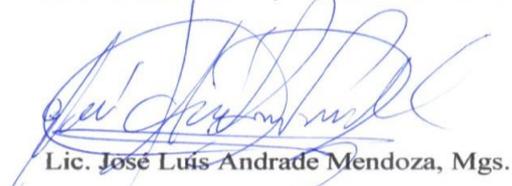
23-08-2023

1709-DBRA-UPT-2023

ABSTRACT

Currently, “GAD municipal del Cantón Guano” does not have a management audit, which prevents measuring the level of efficiency, and effectiveness, affecting the correct performance of the same, For this reason, the present Titration Work had the general objective of carrying out an Audit of Management at “GAD municipal del Cantón Guano” and the incidents in the optimization of the management of human talent from July to December 2020, in order to measure performance under parameters of efficiency, effectiveness and economy. The research methodology used was a qualitative, descriptive, exploratory approach with deductive-inductive, analytical, and synthetic methods through the application of research techniques such as the survey, interview, and direct observation of the object of study, thus determining the following findings: The Human Talent department at “GAD municipal del Cantón Guano”, does not have clearly differentiated levels and functions, do not have strict policies for the continuous evaluation of personnel that allows controlling work performance in the various areas, does not have a tool capable of verifying that the proposed objectives are met. It is concluded that with the results obtained through the audit techniques, a breach is determined in the activities established as scheduled in the Annual Operating Plan for the year 2020, in addition the defined objectives are not met, and the organizational structure is unknown, it is also established It has a low level of staff training, which makes it difficult to optimize economic resources and the merits obtained must be improved in order to achieve the established mission and vision. At the end of the audit work, a final report was prepared containing conclusions and recommendations in order to improve the efficiency and effectiveness of the activities carried out.

Keywords: <MANAGEMENT AUDIT>, <INTERNAL CONTROL>, <MANAGEMENT OPTIMIZATION>, <BALANCE CHART>, <GUANO (CANTÓN)>.



Lic. José Luis Andrade Mendoza, Mgs.
0603339334

INTRODUCCIÓN

La Auditoría de Gestión nos permite evaluar el desempeño ocupándose de seleccionar, contratar, formar, emplear y retener a los colaboradores de la empresa. Constituye una herramienta básica para asegurar la generación de recursos con el empleo eficaz y eficiente para el cumplimiento de los objetivos y metas, sustentando todas las actividades de la Entidad Municipal. Esta Auditoría surgió de la necesidad de medir y cuantificar los logros alcanzados por la Empresa Municipal en un período de tiempo determinado.

Así evaluará el administrador en que se está fallando o que no se está cumpliendo, llevándolo a examinar si lo planificado se están efectuando a cabalidad para el cumplimiento de las metas de la empresa. Forma parte esencial del proceso administrativo, porque sin control, los otros pasos del proceso no son significativos, por lo que, además, la auditoría va de la mano con la administración, como parte integral en el proceso administrativo y no como otra ciencia aparte de la propia administración.

En la actualidad el motivo principal por el cual las Instituciones Públicas deciden emprender una auditoría a la gestión es la optimización de recurso y el cambio indispensable para reajustar la misma, los resultados obtenidos ayudarán a los funcionarios del GAD Municipal del Cantón Guano, para dar a conocer la gestión institucional, y se podrán tomar las decisiones correctivas necesarias para brindar excelencia y calidad a sus funciones establecidas.

La presente Auditoría De Gestión al GAD Municipal del Cantón Guano y las Incidencias en la Optimización de la Gestión del Talento Humano del Periodo julio a diciembre del 2020, estará estructurado en tres capítulos:

Capítulo I, Marco Referencial; es el desarrollo referencial de contendrá la problematización, que constituye la base de la investigación para el desarrollo de la auditoría de gestión con las normas COSO I en la empresa, también se realizó el diagnóstico, formulación y sistematización del problema, además la justificación, objetivos del estudio., Marco Teórico; es el desarrollo teórico de las variables en estudio, como son: la gestión del talento humano y el cumplimiento de objetivos, además cuenta con el planteamiento de la hipótesis a comprobar.

Capítulo II, Marco Metodológico; permite establecer los niveles y tipos de investigación que se aplicarán en la indagación de campo, así también contiene la operacionalización de las variables que permite establecer las herramientas para conocer a profundidad el problema de investigación.

Capítulo III, Marco Propositivo; mostrará el desarrollo de la investigación, estará referido a la presentación, análisis e interpretación de datos obtenidos en cada estudio. utilizados en la investigación para la recolección de datos, Técnicas de análisis y procesamiento de datos.

CAPÍTULO I

1. MARCO REFERENCIAL

1.1. Planteamiento del problema

A nivel mundial la auditoria es considerada una herramienta de ayuda con el fin de obtener información administrativa sobre el progreso de una institución internamente.

Cada institución cuenta con supervisión en todos los niveles de administración como alta media y baja, basados en controles con el objetivo de mantener operativa a su organización.

Como lo indica Fernando Vásconez P, XXIX Curso de Maestría en Seguridad Y Desarrollo con mención en Gestión Pública “Las Instituciones Públicas del Ecuador, deben enfocarse en una política orientada al control del Talento Humano eficiente y eficaz y hacer frente al proceso de globalización; este proceso conlleva a su fortalecimiento, con personal capacitado destinado primordialmente a satisfacer al cliente interno y externo. Debemos convencernos de que el país debe tomar en cuenta el Control del Talento Humano potencializando sus habilidades con técnicas modernas tendientes al desarrollo de sus habilidades, caso contrario los resultados de un adecuado Control Interno de Talento Humano se verán afectados, al no conseguir la institución un mayor grado de competencia, congruencia, compromiso y sobre todo una mayor eficacia de los costos del personal.”

En el Ecuador las auditorías al área de talento humano son insuficientes tomando en cuenta el grado de responsabilidad que conlleva está en las instituciones.

La problemática se centra en el hecho de plantear nuevas estrategias de acción en base a la ejecución de una Auditoría de Gestión con los procedimientos adecuados para determinar el grado de responsabilidad, congruencia y eficiencia del personal en función de la normativa y procesos vigentes.

Lo que implica que las instituciones deben iniciar por planificar y organizar el Control Interno del Talento Humano, elemento importante para alcanzar eficacia y eficiencia, afrontando la era moderna de modo que su inclusión represente el aprovechamiento de las capacidades del capital humano.

En la actualidad los municipios son considerados como entidad administrativa que puede agrupar una sola localidad o varias pequeñas divisiones que gestionan los intereses propios de la comunidad, dotada de personalidad jurídica y plena capacidad para el cumplimiento de sus fines, la cual va presentando una serie de cambios en lo que corresponde a reglamentos leyes y normas, con el objetivo de obtener resultados positivos como para la municipalidad y sus habitantes

1.2. Delimitación del problema

Se realizará la Auditoria de Gestión al GAD Municipal del Cantón Guano de esta manera se determinará las Incidencias en la Optimización de la Gestión del Talento Humano como parte del estudio durante el Periodo julio a diciembre del 2020.

1.2.1. Temporal

Los datos que serán considerados para la realización de este trabajo propuesto serán enmarcados dentro del período julio a diciembre del 2020 tomando en cuenta únicamente las incidencias dentro de la optimización de la gestión del talento humano dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guano.

1.2.2. Espacial

El proyecto propuesto se encuentra dentro de la provincia de Chimborazo cantón Guano, específicamente en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guano, con sus diferentes departamentos.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la incidencia de la auditoría de gestión en el departamento de Talento Humano para el cumplimiento de objetivos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Guano.

1.3.2. Objetivos específicos

- Verificar el sistema aplicado a las actividades de Control interno que se utiliza en el departamento de Talento Humano.

- Analizar la estructura organizacional y las funciones del departamento de Talento Humano.
- Diagnosticar en qué medida de eficiencia se cumplen los objetivos del Departamento de Talento Humano con el fin de medir su incidencia en la gestión.
- Proponer una guía para el control interno de la gestión de Talento Humano y para optimizar los recursos y garantizando el cumplimiento de objetivos.

1.4. Justificación

1.4.1. Teórica

El estudio efectuado al GAD Municipal del cantón Guano mediante una auditoría de gestión al departamento de talento humano tiene vital importancia ya que permitirá determinar el desempeño y eficiencia operativa del personal, así como ayudará al reconocimiento de los factores que dificultaron el cumplimiento de los objetivos y metas planeadas por el departamento, considerando que el talento humano es el eje principal en una institución.

La importancia de la investigación se fundamenta en que las actividades en las instituciones deben estar enfocadas al cumplimiento de las normativas mediante un desempeño óptimo logrando llegar a los objetivos institucionales enmarcados en la calidad, transparencia y agilidad de los servicios brindados.

La auditoría a realizar pretende obtener beneficios mediante la generación de una propuesta que ayude al desarrollo de la institución y por tanto del cantón mediante el reconocimiento del rendimiento de las actividades ejecutadas.

1.4.2. Metodológica

Se utilizarán los métodos inductivo, deductivo y analítico para determinar la realidad del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Guano ya que nos permitirá el correcto análisis de los hallazgos mediante los documentos propuestos para la consecución de los resultados necesarios para el mejoramiento de desempeño institucional

1.4.3. Práctica

En la Auditoría de Gestión que se aplicara al GAD Municipal del cantón Guano se espera observar el nivel de confianza y de riesgo una vez realizados los exámenes necesarios, además de los

cuestionarios planteados para de este modo tomar los correctivos necesarios que nos permitan optimizar el recurso humano para la óptima consecución de los objetivos de la Institución.

1.5. Antecedentes de investigación

Guano es un cantón de la Provincia de Chimborazo en la República del Ecuador. Tiene una superficie de 473 km², y su rango de altitud va desde los 2.000 hasta los 6.310 msnm, en el nevado Chimborazo. La cabecera cantonal está situada a diez minutos de Riobamba, en auto. Es un importante centro artesanal de tejidos de lana y manufactura. Su especialidad es la elaboración de alfombras, la curtiembre y la confección manual de calzado. Se encuentra al norte de la provincia, por lo que limita con Tungurahua al norte, al Sur y al oeste limita con el Cantón Riobamba y una pequeña parte de la Provincia de Bolívar, y el Este con el río Chambo.

De acuerdo con el Sistema Integrado de Indicadores Sociales del Ecuador, SIISE, la pobreza por necesidades básicas insatisfechas, alcanza el 83,44% de la población total del cantón, y la extrema pobreza alcanza el 49,96%. Tiene una extensión 473.3 km² cuadrados, corresponde al 7% de territorio provincial.

Uno de sus centros importantes fue la zona de Guano por su posición geográfica estratégica. CULTURA TUNCAHUÁN: uno de los períodos de la cultura Puruhá, de acuerdo con las investigaciones de Jacinto Jijón y Caamaño se halla en la zona de Guano. Corresponde al período que Jijón bautizó con ese nombre y que comprenderá una larga época, entre 0 y 750 de la era cristiana. Este periodo tiene siete siglos y medio de duración; es una de las más antiguas civilizaciones del callejón interandino. SAN SEBASTIÁN: corresponde a un período de un siglo de la cultura Puruhá, entre los años 750 y 850 después de Cristo.

De acuerdo al decreto de la Gran Colombia sobre la división territorial, el 25 de junio de 1824, Guano fue declarado por primera vez como cantón de la Provincia de Chimborazo junto a Riobamba, Ambato, Guaranda, Alausí y Macas, pero este decreto no llegó a ejecutarse. El decreto definitivo en el cual se eleva a la categoría de Cantón a Guano se da el 17 de diciembre de 1845 en la Convención Nacional realizada en Cuenca bajo la presidencia de Vicente Rocafuerte, el ejecútese a este decreto se dicta el 20 de diciembre del mismo año.

El Ilustre Municipio del Cantón Guano fue creado en el año 1845 a través de un decreto de cantonización por parte de la convención nacional, y en el año 2011 mediante Ordenanza aprobada por el Concejo Municipal de Guano publicada en el Registro Oficial N° 158 de 23 de

junio de 2011, se cambió la denominación de Ilustre Municipalidad de Guano a Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Guano.

En relación a la investigación del presente proyecto, se lo realizó basado en la necesidad de verificar las falencias que existe en el GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN GUANO del cantón Guano, cabe recalcar que se tomó como referencia trabajos similares cuyas conclusiones principales son:

Tema: “Auditoría De Gestión Y Su Incidencia En El Departamento De Talento Humano Del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Del Cantón “Mocache”, Año 2014.

Conclusión: El departamento de talento humano no tiene definido los niveles y funciones del personal que labora en el GAD Municipal

Tema: “Auditoría De Gestión Al Gad-Municipal Del Cantón Guano, Provincia De Chimborazo, Periodo 2015, Para Determinar La Eficiencia Operativa”

Conclusión: Falta de seguimiento y evaluación en la ejecución presupuestaria en obras de infraestructura por parte de la máxima autoridad del GAD Municipal del cantón Guano.

Tema: “La Gestión Del Talento Humano Y Su Incidencia En El Cumplimiento De Objetivos Del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal San Cristóbal De Patate”

Conclusión: La gestión del talento humano es deficiente en la institución, esto se debe a que existe desconocimiento de los procedimientos a aplicarse en cada uno de los puestos, por lo que el personal en su mayoría actúa con suposiciones lo que origina continuamente la pérdida del control.

1.5.1. Identificación de la Institución

“El cantón Guano, perteneciente a la provincia de Chimborazo, es una población que ofrece abundantes atractivos con una variedad de recursos naturales y culturales, razón por la cual es el lugar de visita obligatorio para la población nacional e internacional. Guano fue fundado como cantón de la provincia de Chimborazo por el Decreto definitivo en la Convención Nacional realizada en Cuenca bajo la presidencia de Vicente Rocafuerte, el 20 de diciembre de 1845” (Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Guano, 2021)

1.5.2. Organigrama estructural



Ilustración 1-1: Estructura organizacional del GAD Municipal

Fuente: (Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Guano, 2021).

1.5.3. Misión

“Planificar, implementar y desarrollar las acciones del gobierno municipal; ejecutando los proyectos de obras y servicios con calidad y oportunidad, que aseguren el desarrollo social y económico de la población, con la participación directa y efectiva de los diferentes actores sociales con eficiencia y eficacia dentro de un marco de transparencia y aprovechamiento de los recursos humanos”. (Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Guano, 2021)

1.5.4. Visión

“El gobierno municipal se constituirá en un modelo de gestión e impulsor del desarrollo y contará con una sólida organización interna que el 2020 se constituya en un municipio ecológico, descentralizado, autónomo y profundamente humanista, ofertando productos y servicios compatibles con la demanda de la sociedad y capaz de asumir las competencias vinculadas al desarrollo económico legal”. (Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Guano, 2021)

1.5.5. Base legal

El Ilustre Municipio del cantón Guano, fue creado por la convención nacional a través del decreto de cantonización de 17 de diciembre de 1845.

Mediante Ordenanza aprobada por el Concejo Municipal de Guano publicada en el Registro Oficial N° 158 de 23 de junio de 2011, se cambió la denominación de Ilustre Municipalidad de Guano a Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Guano. (Quinzo, 2017)

1.5.6. Objetivos institucionales

La Ordenanza del 30 de junio del 2010, que reglamenta la estructura orgánica funcional por procesos del Municipio de Guano, establece en el artículo 2, los siguientes objetivos institucionales:

- Procurar el bienestar de la colectividad y contribuir al fomento y protección de los intereses locales.
- Planificar e impulsar el desarrollo físico del cantón y de sus áreas urbanas y rurales.
- Coordinar con otras entidades el desarrollo y mejoramiento de la cultura, la educación y la asistencia social, turismo y ambiente y seguridad ciudadana (REGISTRO OFICIAL, 2011,23 de Junio)

1.6. Fundamentación Teórica

La Auditoría se considera, a nivel mundial, como una de las herramientas que ayudan a obtener información de carácter administrativo sobre el progreso de la empresa, pero, no puede cambiar de la noche a la mañana una administración ineficiente en eficiente, se deben pasar por niveles de supervisión en la dirección alta, media y baja, todas las empresas tienen controles los cuales la mayoría de veces direccionan a mantener operativa su organización, pero sin ninguna planificación únicamente con la finalidad de producir utilidad. (Contraloría General del Estado, 2011)

En el Ecuador para la administración es muy difícil realizar controles al talento humano, debido a que sus funciones no están determinadas (segregación de funciones), el personal realiza varias tareas acordes a la necesidad de la empresa lo cual dificulta una verdadera organización, tampoco existe capacitaciones continuas para el personal acorde al área en la que laboran. Las responsabilidades, obligaciones y tareas del personal que se desempeña en las empresas públicas o privadas, se la conducen de manera empírica sin la suficiente experticia esto se da tanto en

oficinas cuanto, en labores de campo, generando descontento en sus colaboradores porque no se efectúa el mismo esfuerzo lo que afecta el desempeño. (Pilataxi, 2015)

Según Fernando Vásquez P, XXIX Curso de Maestría en Seguridad Y Desarrollo con mención en Gestión Pública “Las Instituciones Públicas del Ecuador, deben enfocarse en una política orientada al control del Talento Humano eficiente y eficaz y hacer frente al proceso de globalización; este proceso conlleva a su fortalecimiento, con personal capacitado destinado primordialmente a satisfacer al cliente interno y externo. Debemos convencernos de que el país debe tomar en cuenta el Control del Talento Humano potencializando sus habilidades con técnicas modernas tendientes al desarrollo de sus habilidades, caso contrario los resultados de un adecuado Control Interno de Talento Humano se verán afectados, al no conseguir la institución un mayor grado de competencia, congruencia, compromiso y sobre todo una mayor eficacia de los costos del personal.” (Solís, 2011)

La problemática en nuestro país se centra en el hecho de plantear nuevas estrategias de acción en base a la ejecución de una Auditoría de Gestión con los procedimientos del caso para determinar el grado de coherencia, responsabilidad y eficiencia de la entidad municipal frente a sus funciones tipificadas en las leyes pertinentes, normativas y procesos que estructuran un trabajo exhaustivo que implique el profesionalismo, la independencia, la ética y la honradez con que debe aplicar sus acciones un auditor.

El objetivo de este proceso es iniciar organizando y planificando el Control Interno del Talento Humano, que es el capital más importante para la consecución de la eficacia y la eficiencia, que nos permita enfrentar los retos de la modernización que van enfrentando cada día las empresas públicas para alcanzar de manera óptima el aprovechamiento de las potencialidades del capital humano que brinda día a día su esfuerzo para el mejoramiento de la entidad.

1.6.1. Auditoría de gestión

1.6.1.1. Conceptos

Auditoría de Gestión: La auditoría de gestión es una herramienta que se utiliza en las organizaciones con la finalidad de diagnosticar, controlar, verificar y establecer recomendaciones en todos los procesos que las empresas u organizaciones realizan para lograr la consecución y el cumplimiento de sus objetivos estratégicos. Uno de los motivos principales por el cual una empresa puede decidir emprender una auditoría de gestión es establecer un control de todos los

recursos que ésta tiene y que están siendo utilizados en sus procesos. Estos recursos requieren de un control con la finalidad de evitar desperdicios y desviaciones que estén disminuyendo la rentabilidad de las organizaciones por lo que basada en esta información la organización podría reajustar el sistema de gestión. Este trabajo tiene como objetivo describir algunos posicionamientos teóricos y diferentes ámbitos de aplicación de la auditoría de gestión como una herramienta eficaz para las organizaciones. (Cortés, 2011)

Eficiencia: Capacidad de disponer de alguien o de algo para conseguir un efecto determinado “Expresión que mide la capacidad o cualidad de la actuación de un sistema o sujeto económico para lograr el cumplimiento de un objetivo determinado, minimizando el empleo de recursos” (Hernandez, 2006)

Eficacia: Capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera (Hernandez, 2006). Capacidad de una organización para lograr los objetivos, incluyendo la eficiencia y factores del entorno

Tabla 1-1: Tabla de diferencia de Eficiencia y Eficacia

EFICIENCIA	EFICACIA
Énfasis en los medios	Énfasis en los resultados
Hacer las cosas de manera correcta	Hacer las cosas correctas
Resolver problemas	Alcanzar objetivos
Salvaguardar los recursos	Optimizar la utilización de los recursos
Cumplir tareas y obligaciones	Obtener resultados
Entrenar a los subordinados	Proporcionar eficacia a los subordinados

Fuente: (Fernandez-Rios, 1997)

Como se observa en la Tabla 1, las diferencias entre eficiencia y eficacia son aceptadas. A pesar de no existir consenso frente a estas, en términos generales, ambos conceptos son complementarios, su principal diferencia es que la eficacia se centra en el alcance y logro de resultados, mientras la eficiencia en la utilización de recursos (Fernandez-Rios, 1997)

Gestión de Talento Humano: (Chiavenato, 2008), confirma que gestionar el talento humano, consiste en asumir un enfoque estratégico de dirección, cuyo objetivo es obtener la máxima creación de valor para la organización, a través de un conjunto de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimiento, capacidades y habilidades en la obtención de los resultados necesario para ser competitivo en el entorno actual y futuro. La persona es vital para la operación eficaz de una institución, es su activo más importante, a pesar de que no aparecen reflejados en

los balances generales como una categoría en sí misma a pesar de la gran cantidad de dinero que se invierte en ellos

1.6.1.2. *Importancia de la auditoría de gestión.*

La importancia de la auditoría de gestión está en que nos permite evaluar todas las operaciones que se realizan dentro de la institución, con los exámenes exhaustivos que serán practicados en la auditoría tendremos la certeza de la veracidad, exactitud y autenticidad de los procesos operativos que se desarrollan en la municipalidad, Una auditoría de este tipo es fundamental en la administración ya que se puede mejorar la eficacia, la efectividad y la economía en manejo de los recursos no solo económicos sino principalmente humanos para el mejoramiento y optimización en el cumplimiento de los objetivos planteados por la entidad principalmente en las áreas críticas, esto mediante las recomendaciones que se efectuarán con los resultados obtenidos. (Maldonado, 2011)

La auditoría de gestión examina de forma independiente los registros contables con el objetivo de establecer la razonabilidad y la eficiencia tanto administrativa y como legal, comprobando las operaciones, evaluando las actividades realizadas a todos niveles planteando nuevos métodos, procedimientos, técnica e ideas en el eficiente control de las actividades operativas de manera que permitan la excelencia de la municipalidad.

Según los conceptos expuestos la Auditoría de Gestión trata de revisar para comprobar el modo en que se realizan los procesos a fin de mejorar la situación actual de la empresa. Por ello su importancia dentro de las empresas públicas ya que su objetivo es mejorar la calidad de los servicios que brindan a la ciudadanía y deben ser realizadas de forma periódica

1.6.2. *Propósitos y objetivos*

Algunos de los propósitos son los siguientes:

- Determinar si todos los servicios prestados, obras y bienes entregados son necesarios y, si es necesario desarrollar nuevos; así como, efectuar sugerencias sobre formas más económicas de obtenerlos.
- Determinar lo adecuado de la organización de la entidad; la existencia de objetivos y planes coherentes y realistas; la existencia y cumplimiento de políticas adecuadas; la existencia y eficiencia de métodos y procedimientos adecuados; y, la confiabilidad de la información y de los controles establecidos.

- Comprobar si la entidad adquiere, protege y emplea sus recursos de manera económica y eficiente y si se realizan con eficiencia sus actividades y funciones.
- Cerciorarse si la entidad alcanzo los objetivos y metas previstas de manera eficaz y si son eficaces los procedimientos de operación y de controles internos

1.6.3. Alcance

Manual de Auditoría de Gestión (Almeida, Bernal, & Calderón). La Auditoría de Gestión puede abarcar a toda la entidad o parte de ella, en este último caso por ejemplo un proyecto, un proceso, una actividad, un grupo de operaciones, etc. Pero el alcance también comprende la cobertura a operaciones recientemente ejecutadas o en ejecución, denominada operaciones corrientes.

1.6.4. Elementos de la auditoría de gestión

El Estado debe ser capaz de interpretar equitativamente las aspiraciones de todos sus miembros, constituyéndose en un real servidor de los ciudadanos. Debe ser eficiente y efectivo en el uso de los recursos, que incluye no sólo los aspectos económicos, sino que involucra, además aspectos éticos, políticos, sociales, científicos, culturales y cualquier otro, inherente al ser humano que vive en sociedad. (Cubero, 2020)

Por ello los resultados del auditor gubernamental que evalúa la gestión deben estar basados en las cinco “E”, que son, ECONOMÍA, EFICIENCIA, EFICACIA, ECOLOGÍA, Y ÉTICA, en la forma que a continuación se describen.

- Economía. – El uso adecuado y oportuno de los recursos en la cantidad y calidad correctas en el tiempo previsto, en el área indicada, es decir la adquisición o producción con una mínima inversión, en relación a la consecución de las metas de la municipalidad.
- Eficiencia. - Uso racional de recursos disponibles, en el menor tiempo y costo posible, con relación a la consecución de las metas de la municipalidad.
- Eficacia. - Obtención del máximo resultado sin considerar el tiempo ni costo.
- Ecología. - Condiciones, operaciones y prácticas necesarias en los requisitos ambientales y su impacto, que deben ser reconocidos y evaluados en la gestión municipal.
- Ética. - Elemento básico de la gestión, expresada en la moral y conducta.

1.6.5. *El control Interno*

El Committee of Sponsoring Organization of the Treadway Commission en el año 1992 presenta la siguiente definición: “El control interno es un proceso efectuado por el consejo de administración, la dirección y el resto del personal de una entidad, diseñado con el objeto de proporcionar un grado de seguridad razonable en cuanto a la consecución de objetivos dentro de las siguientes características:

- Eficacia y eficiencia de las operaciones.
- Fiabilidad de la información financiera.
- Cumplimiento de las leyes y normas aplicables.

1.6.6. *Componentes Control Interno*

- a. Ambiente de control: “El ambiente o entorno de control es el conjunto de circunstancias y conductas que enmarcan el accionar de una entidad desde la perspectiva del control interno. Es fundamentalmente la consecuencia de la actitud asumida por la alta dirección y por el resto de las servidoras y servidores, con relación a la importancia del control interno y su incidencia sobre las actividades y resultados”. (Contraloría General del Estado, 2011)
- b. Evaluación del riesgo: Se entiende por riesgo a la posibilidad de que se sucedan posibles errores en los procesos de las empresas. Es así, que la evaluación del riesgo es el proceso que debe conducir la entidad para identificar y evaluar cualquier riesgo que tenga relevancia para sus objetivos. Una vez que se ha hecho esto la entidad debe definir un plan para mitigar los riesgos estableciendo los mecanismos para identificar, analizar y tratar los riesgos a los que se expone.
- c. Actividades de control: Las actividades de control son las políticas y los procedimientos que ayudan a asegurar que se lleven a cabo las instrucciones para manejar los riesgos en el logro de los objetivos, proteger los activos y establecer controles a los sistemas de información, ayudando a asegurar el cumplimiento de las direcciones de la gerencia.
- d. Información y comunicación: Los sistemas de información y comunicación permiten que el personal capte e intercambie la información requerida para desarrollar, gestionar y controlar sus operaciones. Por ello resulta conveniente que la información relevante debe ser captada procesada y transmitida de tal modo que llegue oportunamente a cada colaborador y área de trabajo, permitiendo asumir las responsabilidades de gestión y control.

- e. Seguimiento: Para que un sistema reaccione ágil y flexible de acuerdo a las circunstancias y necesidades institucionales, debe ser sometido a un constante control y seguimiento. El objetivo es asegurar que el control interno funcione adecuadamente, a través de modalidades de supervisión tales como; actividades continuas o evaluaciones puntuales.

1.6.7. Riesgos de auditoría de gestión

En la auditoría de Gestión se entiende como riesgo la posibilidad de que ocurra algún errores u omisión en la auditoría que llegue afectar el resultado final obtenido, por lo que el auditor deberá hacer uso de su juicio profesional para valorar los riesgos diseñando los procedimientos de auditoría para afirmar los mismos se minimicen.

- a) Riesgo de control: Se diseñará mecanismo de control interno a fin de detectar e impedir oportunamente que permitan incurrir en errores e irregularidades.
- b) Riesgo de detección: El auditor es quien verificara el riesgo de que los procedimientos en la auditoría planteada puedan fallar al detectar que las disposiciones legales existentes sean incumplidas, lo cual conduce a conclusiones erróneas. De este modo los errores u omisiones no detectadas por control interno tampoco serian manifiestas por la auditoria.
- c) Riesgo inherente: Pueden ocurrir fallas si existe una mala interpretación, desde la falta de aplicación de las disposiciones legales desembocando en errores e irregularidades, e incluso fraude o falsificación.

1.6.8. Programas de auditoría

“El programa de auditoría es un enunciado, lógico, ordenado y clasificado de los procedimientos de auditoría a ser empleados, así como la extensión y oportunidad de su aplicación. Es el documento que sirve como guía de los procedimientos a ser aplicados durante el curso del examen y como registro permanente de la labor efectuada”. (Contraloría General del Estado, 2011)

1.6.9. Evidencia suficiente y competente

- a) Evidencia suficiente: Se obtendrá mediante los exámenes realizados en la auditoría para llegar a conclusiones razonables sobre las cuentas o componentes revisados. Bajo este contexto no se busca conseguir toda la evidencia existente si no aquella que cumpla, a juicio profesional, con los objetivos de su análisis.

- b) Evidencia competente: Se obtendrá cuando sea útil al auditor para emitir un juicio profesional, es decir a la calidad de la información buscando sea la adecuada para sustentar con base objetiva el juicio sobre los hechos sometidos al análisis.

1.6.10. Indicadores en auditoría de gestión

Son herramientas útiles para la consecución de la Auditoría de Gestión, estos indicadores pueden ser previamente elaborados por la entidad auditada, en dicho caso el auditor analizará los mismos como parte de su examen, en el caso de no existir será el auditor quien establezca los indicadores o los incremente si lo creyera necesario con un criterio profesional ya que servirán para evaluar la eficiencia, eficacia y economía de la gestión.

Los indicadores permiten medir:

- La eficiencia en el uso de los recursos.
- La efectividad en el cumplimiento de metas y objetivos.
- La economía en los procesos.
- El grado de satisfacción de los clientes internos y externos.

1.6.11. Papeles de trabajo

Se denomina así a los documentos que el auditor y su equipo multidisciplinario a elaborado en el transcurso del examen siendo usados como soporte del informe, a manera de pruebas del trabajo realizado durante el análisis que a permitido tener una opinión clara sobre la auditoría realizada. Sirven para imprimir coherencia y veracidad al examen realizado basado en las técnicas y procedimientos aplicados, las experiencias adquiridas, la información obtenida y finalmente las conclusiones alcanzadas.

1.6.12. Archivo de papeles de trabajo.

En el desarrollo del trabajo de Auditoría se generan dos tipos de papeles de trabajo.

- a) Archivo corriente: Se guardan los papeles de trabajo relacionados con la auditoría específica de un período.
- b) Archivo permanente: Este tipo de archivo contiene información de carácter general de la institución, como un punto clave de referencia para conocer, su misión, principales objetivos y estos archivos pueden servir para próximas auditorías.

1.6.13. Marcas de auditoría

A criterio del auditor: Según el criterio del auditor. Se anotan los índices en los papeles de trabajo durante el desarrollo o al concluir la auditoría, para ello se definen los códigos a ser usados, deben ser iguales a los utilizados en los archivos y se debe considerar la clase de archivo y el tipo de papeles de trabajo que van a ser usados.

La codificación de índices y referencias en los papeles de trabajo pueden ser de tres formas:

- Alfabética
- Numérica
- Alfanumérica

1.6.13.1. Hallazgos de Auditoría.

Se entiende como hallazgos de auditoría a toda desviación o información que a juicio del auditor permite identificar hechos o circunstancias importantes que inciden en la gestión institucional, programa o proyecto. Dicho hallazgo debe ser redactado en el informe de auditoría considerando sus atributos.

Atributos del Hallazgo de Auditoría

- Condición: “LO QUE ES”. - Comprende la situación actual encontrada por el auditor al examinar un área, actividad u transacción. Es decir que por medio de este atributo podremos conocer el grado de cumplimiento de los criterios o estándares implantados en la entidad.
- Criterio: “LO QUE DEBE SER”. - Son las metas que la entidad fiscalizada está tratando de lograr o los estándares relacionados con su logro. Es decir que el equipo de auditores emite criterios bajo parámetros legales de lo que debería existir dentro de la entidad auditada.
- Causa: “POR QUÉ”. - Son los fundamentos o razones por las cuales se presentó la condición, o caso contrario el motivo por el cuál no se cumplió el criterio o el estándar. Es por ello que el auditor deberá emitir recomendaciones relacionadas directamente con las causas que se hayan identificado.
- Efecto: “LAS CONSECUENCIAS”. - Es el resultado o consecuencia real o potencial que resulta de la comparación entre la condición y el criterio. Es decir que se debe indicar la diferencia entre lo que es y lo que debe ser, pero de referencia se debe definir en términos cuantitativos de fácil interpretación y análisis.

1.7. Hipótesis

La Auditoría de Gestión incide en la optimización de la Gestión de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Guano.

1.7.1. General

- Determinar la incidencia de la auditoría de gestión en el departamento de Talento Humano para el cumplimiento de objetivos del Gobierno Descentralizado del Cantón Guano.

1.7.2. Especifico

- Verificar el sistema aplicado a las actividades de Control interno que se utiliza en el departamento de Talento Humano.
- Analizar la estructura organizacional y las funciones del departamento de Talento Humano.
- Diagnosticar en qué medida de eficiencia se cumplen los objetivos del Departamento de Talento Humano con el fin de medir su incidencia en la gestión.
- Proponer una guía para el control interno de la gestión de talento humano y para optimizar los recursos y garantizando el cumplimiento de objetivos

1.8. Operacionalización de variables

1.8.1. Dependiente:

Optimización de la Gestión de Talento Humano

1.8.2. Independiente

Auditoría de Gestión

1.8.3. Unidad de observación

Gobierno Autónomo Descentralizado del Canto Guano

CAPÍTULO III

2. MARCO METODOLÓGICO

2.1. Método investigativo

2.1.1. Métodos

Para esta Auditoría se utilizaron los métodos Analítico, Deductivo e Inductivo, para determinar la realidad de la Optimización de la Gestión del Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Guano.

2.1.1.1. Método Inductivo

El Método Inductivo radica en una operación lógica que va de lo particular a lo general. Este método se sustenta en la observación repetida de un fenómeno

Porque se encontraron hechos particulares y generales que determinaron las causas de los problemas existentes en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Guano y la incidencia en la Gestión del Talento Humano.

2.1.1.2. Método Deductivo

El método deductivo se puede considerar que “A partir de una teoría, el investigador procede a recoger datos para confirmar que la realidad se comporta conforme a lo enunciado en su explicación teórica.

Porque se analizaron las estadísticas, hechos y realidades reflejadas en los documentos expuestos, para luego interpretarlos

2.1.1.3. Método analítico

Entendiendo el análisis como un procedimiento para llegar a la comprensión mediante la descomposición de un fenómeno en sus elementos constitutivos, y el método científico como la “contrastación dialéctica entre la teoría y la práctica”

Este método ayudó a estudiar cada variable, indicador y/o resultado obtenido de la evaluación de la gestión para ser considerado como parte del trabajo de la investigación.

2.2. Tipo de investigación

2.2.1. De campo

La investigación de campo se ejecuta cuando el investigador, estudia a los individuos, en los mismos lugares donde viven, trabajan, o se divierten, o sea en su hábitat natural; no tiene una presencia permanente y se limita a recoger datos en forma más o menos periódica en los sitios de residencia de los sujetos. (Jimenez, 2011)

En este estudio la investigación de campo se realizará en las instalaciones del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Guano

2.2.2. Explicativa

Es aquella que tiene relación causal; no sólo persigue describir o acercarse a un problema, sino que intenta encontrar las causas del mismo. Existen diseños experimentales y no experimentales (Jimenez, 2011).

2.2.3. Bibliográfica-Documental

En la investigación con datos secundarios, el investigador toma los datos que fueron obtenidos por otras personas o instituciones, como censos, encuestas, estadísticas, monografías y fuentes históricas, y elabora su trabajo únicamente con estos datos. (Jimenez, 2011)

La investigación bibliográfica - Nos permitirá realizar el marco teórico del estudio, haciendo uso de varias publicaciones, para establecer la estrategia en la optimización de la gestión del talento humano al Gad Municipal Del Cantón Guano

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

Población o universo se refiere a la totalidad tanto de los sujetos seleccionados como del objeto de estudio.

La población está conformada por todos los funcionarios, empleados y trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Guano, de la provincia de Chimborazo, en base al siguiente detalle:

Tabla 2-1: Población del GADM del Cantón Guano

Item	Direcciones	Gobernante	Personal Losep	Personal Contrato	Total de funcionario
1	Dirección de Obras Públicas		14	52	66
2	Dirección de Desarrollo Cantonal		21	63	84
3	Dirección de MTTA		8		8
4	Dirección Financiera		20		20
5	Dirección Administrativa	6	38	64	108
6	Dirección PDOT		25		25
7	Registro de la Propiedad		3		3
8	Centro Gerontológico		16	6	22
9	Convenios Miess		18		18
TOTAL					354

Fuente: (Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Guano, 2021).

2.3.2. Muestra

Se conoció íntegramente al Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Guano y se determinaron los componentes que fueron objetos de verificación, se estableció la muestra del personal que labora y se utilizó la siguiente fórmula.

Para obtener el tamaño de la muestra se utilizará la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N * p * q}{(N-1) * \left(\frac{E^2}{K^2} + p * q \right)}$$

Dónde:

n = Muestra

N = Población

p= Probabilidad de éxito (que sí se cumpla), generalmente p=50%

q= Probabilidad de fracaso, 1-p = probabilidad de no ocurrencia

E= Margen de error o precisión admisible con que se toma la muestra (generalmente se elige del 0,01 al 0,015)

K= Nivel de confianza o exactitud con que se infieren los resultados, es el valor de “z” (el valor de la curva normal); nivel de significación que generalmente corresponde a 1,96 que para efectos de cálculo se acostumbra a aproximar a 2.

Calculo:

n=	(N-1) *	N * p * q	+ p * q
		$\frac{E^2}{K^2}$	
		354 * 0.5 * 0.5	
n=	(354-1) *	$\frac{0.015^2}{2^2}$	+ 0.5 * 0.5
		88.5	
n=	(353) *	$\frac{0.03}{4}$	+ 0.25
		88.5	
n=	(353) *	0.0075	+ 0.25
		88.5	
n=		2.8975	
n=		30.54	

Con este resultado se establece la muestra en 31

2.4. Técnicas e instrumentos

2.4.1. Encuesta

La encuesta es una Técnica de recolección de datos que consiste en la aplicación de un mismo cuestionario a distintas personas de una muestra o una población.

Esta técnica permitirá recabar información del problema y se aplicó de manera directa a los servidores y trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Guano

2.4.2. Entrevista

La entrevista es una técnica de recolección de datos que se aplica, generalmente de manera oral, a personas de la muestra, a fin de recoger su información. Las entrevistas pueden ser estructuradas, no estructuradas, focalizadas, individuales y colectivas.

Se conoció la opinión de los funcionarios que integran el componente a evaluar en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Guano

2.4.3. Cuestionario

El cuestionario “es un conjunto sistematizado de preguntas, listas para ser respondidas por el informante en una entrevista o encuesta”.

Para evidenciar la técnica de la encuesta personal se usan cuestionarios estructurados y no disfrazados con preguntas cerradas dicotómicas, de múltiple selección y de escala aplicadas en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Guano

2.4.4. Idea a defender

La Auditoria de Gestión al Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Guano y las Incidencias en la Optimización de la Gestión del Talento Humano del periodo Julio a diciembre del 2020, nos permitirá mejorar el funcionamiento de la institución.

2.4.5. Creación de la firma auditora y su logo

En este trabajo de investigación se procederá a la creación de manera ficticia de una Firma Auditora, la cual lleva el nombre de GESTION CONSULTORIA está ubicada en la Reina Pacha 40-48 y Av. Carlos Zambrano en el centro de la ciudad de Riobamba, provincia de Chimborazo, país Ecuador, la dirección electrónica es www.gestionconsultoria-rio.com los teléfonos son 032940328 - 0996992215, y esta firma auditora la conforma la Srta. Egresada de la carrera de Licenciatura en Contabilidad y Auditoría CPA.



Ilustración 2-1: Logo de empresa de Consultoría

Realizado por: Heredia, M. 2022.

CAPÍTULO III

3. MARCO DE RESULTADOS Y DISCUSIÓN D RESULTADOS

3.1. Interpretación de resultados

3.1.1. Desarrollo de la auditoria de gestión.

 GESTIÓN CONSULTORÍA Auditores y Consultores Empresariales Reina Pacha 40-48 y Av. Carlos Zambrano	REFERENCIA
	S.A.1 1/1
SOLICITUD DE AUDITORIA	

Riobamba, 25 de octubre del 2022

Ingeniero

Raúl Vinicio Cabrera Escobar M.Sc

ALCALDE DEL GAD MUNICIPAL DEL CANTON GUANO

Presente. -

De mis consideraciones Yo. MARIA FERNANDA HEREDIA YAMBAY con cedula de identidad número 060381664-6 en calidad de Egresada de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo de los Programas Carrera de la Facultad de Administración de Empresas solicito a usted de la manera más comedida me conceda su autorización para desarrollar el presente trabajo de investigación que me servirá como tesis para la titulación "AUDITORIA DE GESTIÓN AL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN GUANO Y LAS INCIDENCIAS EN LA OPTIMIZACIÓN DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DEL PERIODO JULIO A DICIEMBRE DEL 2020"

Este trabajo de Investigación tiene como objetivo contribuir de manera significativa al desarrollo el GADM del Cantón Guano, y la consecución de mi título como Licenciada en Contabilidad y Auditoría CPA. Por la gentil acogida que se sirva dar a la presente y en espera de una favorable y pronta respuesta me despido augurando éxitos en su labor.

Atentamente

María Fernanda Heredia Yambay
060381664-6

Realizado por: M F H Y	Fecha: 03 de noviembre 2022
Supervisado por: Ing. Z R Ch H	

 GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN GUANO	Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guano Av. 20 de Diciembre y León Hidalgo	<u>REFERENCIA</u> C.A 1/1
	CARTA DE ACEPTACIÓN	

Guano, 03 de octubre del 2022

Señora

María Fernanda Heredia Yambay

Presente. -

De mis consideraciones:

Reciba un cordial saludo de parte de quienes hacemos el GADM del Cantón Guano, el motivo de la presente es ACEPTAR su oferta para la realización de la "AUDITORIA DE GESTIÓN AL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN GUANO Y LAS INCIDENCIAS EN LA OPTIMIZACIÓN DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DEL PERIODO JULIO A DICIEMBRE DEL 2020"

Considerando que posee el conocimiento necesario del tema realizando un trabajo objetivo y minucioso, el mismo q nos permitirá fortalecer los aciertos y tomar acción y corrección en el caso de encontrarse fallas en los procesos mismas que serán evidenciadas durante los exámenes que realizará, contribuyendo de manera constructiva con sugerencias claras que permitan alcanzarlos objetivos y metas del GADM del Cantón Guano. Sin más que expresar por el momento me despido

Atentamente,

Ing. Raúl Vinicio Cabrera Escobar M. S

ALCALDE DEL GAD MUNICIPAL DEL CANTON GUANO

Realizado por: M F H Y	Fecha: 03 de noviembre 2022
Supervisado por: Ing. Z R Ch H	

 GESTIÓN CONSULTORÍA Auditores y Consultores Empresariales Reina Pacha 40-48 y Av. Carlos Zambrano	REFERENCIA
	CO.A 1/3
CONTRATO DE AUDITORIA	

CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES

"Conste por el presente instrumento el contrato de prestación de servicios de Auditoría de Gestión contenido en las siguientes cláusulas:"

PRIMERA. - CONTRATANTES. - Celebran el presente contrato, por una parte el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Guano” representado por el Ing. Raúl inicio Cabrera Escobar M.Sc, ALCALDE DEL GAD MUNICIPAL DEL CANTON GUANO a quien en adelante podrá designárselo como “el cliente” y; por otra parte, la firma Auditora GESTION CONSULTORIA, representada por el Auditor Sénior la Sra. MARIA FERNANDA HEREDIA YAMBAY a quien en adelante podrá designársele como “el auditor independiente”

SEGUNDA. - Objeto del Contrato. - El objeto del contrato está enfocado a estipular los términos y condiciones bajo los cuales el auditor presta los servicios de Auditoría que se realizaran sobre la base del análisis de los procedimientos ejecutados en el departamento de talento humano

TERCER. - Materia De Contrato. -

El cliente, acepta y resuelve autorizar al auditor, para efectuar la "AUDITORIA DE GESTIÓN AL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN GUANO Y LAS INCIDENCIAS EN LA OPTIMIZACIÓN DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DEL PERIODO JULIO A DICIEMBRE DEL 2020", según la carta propuesta con fecha 31 de octubre del 2022.

El auditor. Efectúa la declaración que se encuentra capacitada para realizar el servicio ofertado. Dicho examen tendrá por objeto evaluar el grado de eficiencia, eficacia y efectividad en los procedimientos en dicho departamento.

CUARTA. - Relación Profesional. - Las partes indican que el presente contrato es de orden civil y que no existe relación de dependencia personal entre la Institución Municipal y el auditor.

QUINTA. - Obligaciones Y Responsabilidad De La Auditora. -Durante la vigencia de este contrato la auditora se exige:

Realizado por: M F H Y	Fecha: 03 de noviembre 2022
Supervisado por: Ing. Z R Ch H	

 GESTIÓN CONSULTORÍA Auditores y Consultores Empresariales Reina Pacha 40-48 y Av. Carlos Zambrano	REFERENCIA
	CO.A 2/3
CONTRATO DE AUDITORIA	

- a) Realizar la Auditoría de Gestión al Departamento de Talento Humano del GAD Municipal del Cantón Guano; entregar oportunamente a la entidad municipal los informes que se obtengan con motivo de dicha auditoría.
- b) Guardar total y absoluta reserva sobre la información que le proporcionen el GADM del Cantón Guano, así como el acceso por motivo de la auditoría objeto de este contrato.
- c) Los resultados que se deriven de la auditoría pertenecerán al GAD Municipal del Cantón Guano, los cuales podrán ser utilizados en los departamentos pertinentes para incorporar mejoras en el accionar de la institución.

SEXTA. - Obligaciones y Responsabilidades Del GAD Municipal Del Cantón Guano.

La institución se compromete a entregar con la debida oportunidad la información requerida por el auditor en cada una de sus visitas a las instalaciones."

SÉPTIMA. - Honorarios Y Condiciones De Pago. - El cliente por tratarse de un trabajo de investigación previo a la obtención del Título de Licenciada en Contabilidad y Auditoría- C.P.A el costo de la Auditoría de Gestión aplicada a la Institución no tendrán valor alguno.

OCTAVA. - Plazo De Duración Del Contrato. - El trabajo de auditoría inicia el 03 de noviembre del 2022 hasta el 31 de enero del 2023, así las partes contratantes lo han definido en este contrato

Si, durante el desarrollo de los trabajos del prestatario del servicio, se presentaran otras circunstancias que pudieran afectar su ejecución, de acuerdo con los términos preestablecidos, "el auditor" deberá informar a la Administración del GAD Municipal del Cantón Guano".

Realizado por: M F H Y	Fecha: 03 de noviembre 2022
Supervisado por: Ing. Z R Ch H	

 GESTIÓN CONSULTORÍA Auditores y Consultores Empresariales Reina Pacha 40-48 y Av. Carlos Zambrano	REFERENCIA
	CO.A 3/3
CONTRATO DE AUDITORIA	

NOVENA.- Jurisdicción.- Las partes contratantes se someten de modo expreso a la jurisdicción y a resolver cualquier divergencia sobre la interpretación, aplicación o ejecución del presente contrato por la vía verbal sumaria

Para constancia de todas las estipulaciones antes descritas, y de la condición de que sea reconocido judicialmente por las partes contratantes, se firma el presente contrato, en el Cantón Guano al 03 de noviembre del 2022.

Para constancia de lo actuado firman las partes en tres ejemplares de igual valor

Ing. Raúl Vinicio Cabrera Escobar M.Sc
 ALCALDE DEL GAD MUNICIPAL
 DEL CANTÓN GUANO

María Fernanda Heredia Yambay
 GESTIÓN CONSULTORÍA

Realizado por: M F H Y	Fecha: 03 de noviembre 2022
Supervisado por: Ing. Z R Ch H	

 GESTIÓN CONSULTORÍA Auditores y Consultores Empresariales Reina Pacha 40-48 y Av. Carlos Zambrano	REFERENCIA
	M.A 1/1
MARCAS DE AUDITORIA UTILIZADA	

Tabla 3-1: Marcas de Auditoria Utilizadas

MARCA	DENOMINACIÓN
Σ	Totalizado
√	Inspeccionado
U	Verificado
®	Revisado
€	Eficiencia
Ω	Observado
£	Efectividad
§	Socializado
A	Analizado
I	Indagado

Realizado por: Heredia, M. 2022.

Realizado por: M F H Y	Fecha: 06 de noviembre 2022
Supervisado por: Ing. Z R Ch H	

 GESTIÓN CONSULTORÍA Auditores y Consultores Empresariales Reina Pacha 40-48 y Av. Carlos Zambrano	REFERENCIA
	P.G.A 1/1
PLAN GENERAL DE AUDITORIA	

OBJETIVOS

Empresa reconocida cuyo objetivo social es la prestación de servicios contables, tributarios auditoría externa, asesoría empresarial, ofreciendo servicios confiables y oportunos asegurando una correcta orientación en el cumplimiento de sus obligaciones, ante las entidades de control y la emisión de informes objetivos y claros para la adecuada administración de sus empresas.

ALCANCE

Líderes en la prestación de servicios contables y de auditoría con desarrollo especializado en cada una de las competencias en los recursos de talento humano, tecnológico y científico siempre enfocados a satisfacer las necesidades de nuestros clientes para contribuir con el desarrollo económico del país.

ANTECEDENTES

Se constituyó jurídicamente el 09 de junio del 2005 bajo el nombre de “GESTION CONSULTORIA” según resolución N° RL- 9599 de la Superintendencia de Compañías del Ecuador inscrita en el registro mercantil del Cantón de Riobamba N° 679 el 13 de mayo del 2016.

AUDITOR LÍDER: Ing. Zonia del Roció Chávez Hernández

AUDITORA: María Fernanda Heredia Yambay

SUPERVISORA: Ing. Zonia del Roció Chávez Hernández

Realizado por: M F H Y	Fecha: 06 de noviembre 2022
Supervisado por: Ing. Z R Ch H	

 GESTIÓN CONSULTORÍA Auditores y Consultores Empresariales Reina Pacha 40-48 y Av. Carlos Zambrano	REFERENCIA
	P.E.A 1/3
PLAN ESPECÍFICO DE AUDITORÍA	

MOTIVOS DEL EXAMEN

La Auditoría de Gestión es el examen que se realizará al Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Guano, en el departamento de talento humano, con el propósito de evaluar la eficiencia de la gestión, asumiendo los objetivos y su eficiencia como institución, con la finalidad de emitir un informe y lograr el progreso del municipio

OBJETIVO GENERAL DE LA AUDITORÍA

Determinar la incidencia de la auditoría de gestión en el departamento de Talento Humano para el cumplimiento de objetivos del Gobierno Descentralizado del Cantón Guano.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Verificar el sistema aplicado a las actividades de Control interno que se utiliza en el departamento de Talento Humano.

Analizar la estructura organizacional y las funciones del departamento de Talento Humano.
 Diagnosticar en qué medida de eficiencia se cumplen los objetivos del Departamento de Talento Humano con el fin de medir su incidencia en la gestión

Proponer una guía para el control interno de la gestión de talento humano y para optimizar los recursos y garantizando el cumplimiento de objetivos

Realizado por: M F H Y	Fecha: 06 de noviembre 2022
Supervisado por: Ing. Z R Ch H	

 GESTIÓN CONSULTORÍA Auditores y Consultores Empresariales Reina Pacha 40-48 y Av. Carlos Zambrano	REFERENCIA
	P.E.A 2/3
PLAN ESPECÍFICO DE AUDITORÍA	

ALCANCE DE LA AUDITORÍA

La Auditoría de Gestión al GAD Municipal del cantón Guano y las incidencias en la optimización de la Gestión del Talento Humano del período julio a diciembre del 2020, se lo cumplirá en 40 días laborables en 320 horas durante los meses de noviembre y diciembre del año 2022.

BASE LEGAL

COOTAD

COSO I

COSO II

Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP)

Normas Internacionales de Auditoría (NIAs)

Código de Trabajo

Normas de Auditoría Generalmente Aceptadas – NAGA

DISTRIBUCIÓN DE TRABAJO Y TIEMPO APRECIADO

El tiempo apreciado para la Auditoría de Gestión al GAD Municipal del cantón Guano y las incidencias en la optimización de la Gestión del Talento Humano del período julio a diciembre del 2020 es de 320 horas en 40 días hábiles que fueron distribuidos de la siguiente manera:

Tabla 3-2: Fases de la auditoría con tiempo

FASES	HORAS
Planificación	80
Ejecución	140
Elaboración del Informe	100
TOTAL	320

Realizado por: Heredia, M. 2022.

Realizado por: M F H Y	Fecha: 08 de noviembre 2022
Supervisado por: Ing. Z R Ch H	

 GESTIÓN CONSULTORÍA Auditores y Consultores Empresariales Reina Pacha 40-48 y Av. Carlos Zambrano	REFERENCIA
	P.E.A 3/3
PLAN ESPECÍFICO DE AUDITORÍA	

RECURSOS A SER UTILIZADOS

1. RECURSOS MATERIALES

Para el desarrollo de la Auditoría de Gestión que estamos desarrollando se requirieron los siguientes recursos:

Tabla 3-3: Recursos Materiales utilizados en la Auditoria de Gestión

MATERIALES	EQUIPOS
Resmas de Papel	Celular
Lápiz	Cámara digital
Lápiz Bicolor	Impresora Multifunción
Bolígrafos	Calculadora
Cartuchos de tinta	Disco Extraíble
Perforadora	Pendrivel
Carpetas	
Empastados	

Realizado por: Heredia, M. 2022.

2. RECURSOS HUMANOS

Jefa del departamento

Asistente administrativo

Empleados

Realizado por: M F H Y	Fecha: 08 de noviembre 2022
Supervisado por: Ing. Z R Ch H	

 GESTIÓN CONSULTORÍA Auditores y Consultores Empresariales Reina Pacha 40-48 y Av. Carlos Zambrano	REFERENCIA
	P.A 1/1
PROGRAMA DE AUDITORIA	

OBJETIVOS

Determinar la incidencia de la auditoría de gestión en el departamento de Talento Humano para el cumplimiento de objetivos del Gobierno Descentralizado del Cantón Guano.

Tabla 3-4: Procedimiento del cumplimiento de Objetivos con fechas

N.-	PROCEDIMIENTO	REF./P.T.	REALIZADO POR	FECHA
1	Visitar las Instalaciones del GADM del cantón Guano	PT1	M.F.H.Y	
2	Conseguir el organigrama estructural o funcional del GADM del cantón Guano	PT2	M.F.H.Y	
3	Análisis del Plan Operativo del departamento.	PT3	M.F.H.Y	
4	Análisis FODA del departamento.	PT4	M.F.H.Y	

Realizado por: Heredia, M. 2022.

Realizado por: M F H Y	Fecha: 08 de noviembre 2022
Supervisado por: Ing. Z R Ch H	

 GESTIÓN CONSULTORÍA Auditores y Consultores Empresariales Reina Pacha 40-48 y Av. Carlos Zambrano		REFERENCIA PT1-V1 1/2
PROGRAMA DE AUDITORIA		
CLIENTE: GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN GUANO	AUDITORÍA AL: DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO.	

El día 8 de noviembre 2022, se visitó las instalaciones del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Guano, ubicada en la Calle 28 de mayo y Bolívar, en compañía del Director del Departamento de Talento Humano, en donde se pudo observar los siguientes puntos importantes para el trabajo a desarrollar:

El Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Guano cuenta con un edificio de construcción antigua ubicado en el centro de la ciudad que ha sido adaptado para brindar atención a la ciudadanía en las diferentes áreas de servicio a la ciudadanía

Con referencia a la distribución del área física del GAD de Municipal de cantón Guano se encuentra:

- El área de atención ciudadana, y que está debidamente equipada con un espacio amplio señalética rótulos claros y visibles de las diferentes dependencias tanto en la planta bajo como alta.
- El área de Talento Humano está ubicada en la planta alta, en la cual laboran 4 personas que se encarga del ambiente organizacional, selección del personal y control del cumplimiento de las actividades de la entidad pública.
- El departamento Financiero también ubicado en la planta alta, ahí laboran tres personas que cuentan disponen de computadoras de escritorio, copiadora y teléfonos convencionales, para mantener continua comunicación con los demás departamentos o municipios.

En la primera planta se encuentran el área de planificación, catastros, tesorería compras públicas y atención ciudadana, se encuentran a disposición de los usuarios baterías sanitarias debidamente señalizadas y diferenciadas para hombre y mujeres.

Realizado por: M F H Y	Fecha: 08 de noviembre 2022
Supervisado por: Ing. Z R Ch H	

 GESTIÓN CONSULTORÍA Auditores y Consultores Empresariales Reina Pacha 40-48 y Av. Carlos Zambrano		REFERENCIA PT1-V1 2/2
PROGRAMA DE AUDITORIA		
CLIENTE: GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN GUANO	AUDITORÍA AL: DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO.	

Cada una de las oficinas cuenta con el espacio y las herramientas necesarios para el desempeño de sus labores permitiendo que se ofrezca el mejor y más ágil servicio al ciudadano.

La accesibilidad para personas con discapacidad es limitada ya que no se cuenta con una rampa que permita el ingreso de sillas de ruedas, ya que únicamente se cuenta con escaleras.

El Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Guano, se encuentra frente al parque central lo que dificulta el tema del parqueadero para los usuarios, no se tiene un correcto manejo de la Imagen Corporativa ya que la fachada exterior se encuentra deteriorada dando un aspecto de falta de mantenimiento.

El horario de atención es: de 08:H00 a 17:H00, teniendo los trabajadores 1 hora de lunch, este tiempo se lo toma de manera alternada para no dejar ninguna ventanilla sin atención.

Realizado por: M F H Y	Fecha: 08 de noviembre 2022
Supervisado por: Ing. Z R Ch H	

 GESTIÓN CONSULTORÍA Auditores y Consultores Empresariales Reina Pacha 40-48 y Av. Carlos Zambrano	REFERENCIA PT2.OE 1/1
	PRESENTACIÓN DEL ORGANIGRAMA ESTRUCTURA

Recorrido de las instalaciones



Fuente: (Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Guano, 2021).

Realizado por: M F H Y	Fecha: 08 de noviembre 2022
Supervisado por: Ing. Z R Ch H	

 GESTIÓN CONSULTORÍA Auditores y Consultores Empresariales Reina Pacha 40-48 y Av. Carlos Zambrano	REFERENCIA
	PT4.FODA 1/1
ANÁLISIS FODA	

Tabla 3-5: Análisis FODA factores internos

INTERNAS	
FORTALEZAS	DEBILIDADES
Posee una red de datos con internet distribuida estratégicamente en el edificio	Equipos de cómputo antiguos
Personal capacitado	Exceso de personal
Brinda estabilidad laboral	Fallas en el proceso de selección del personal
Organigrama estructural actualizado	Deficiente proceso de inducción
Acceso a personal capacitado	No se verifica el cumplimiento del perfil para el cargo
Ambiente laboral inclusivo	Incomunicación y desorganización de personal

Realizado por: Heredia, M. 2022.

Tabla 3-6: Análisis FODA factores externos

EXTERNOS	
OPORTUNIDADES	AMENAZAS
Ubicación geográfica	Vulnerabilidad a los fenómenos naturales.
Riqueza natural	Falta de creación de programas
Constantes adecuaciones a las instalaciones del municipio.	Edificación existente antigua
Destino turístico y gastronómico	Falta de mantenimiento a la fachada del GADM
Celebraciones populares que atraen el turismo	Inseguridad ciudadana

Realizado por: Heredia, M. 2022.

VERIFICADO

U

Realizado por: M F H Y	Fecha: 08 de noviembre 2022
Supervisado por: Ing. Z R Ch H	

 GESTIÓN CONSULTORÍA Auditores y Consultores Empresariales Reina Pacha 40-48 y Av. Carlos Zambrano	<u>REFERENCIA</u>
	PT3 1/1
ANÁLISIS DEL PLAN OPERATIVO DEPARTAMENTAL	

Objetivo General:

Implementar un sistema integrado de servicios de calidad, mediante el mejoramiento continuo de procesos, trabajo en equipo, desarrollo del Talento Humano y la innovación tecnológica permanente.

Objetivos específicos:

- Implementar una estructura orgánica y funcional que permita regular todas las actividades del personal.
- Dotar al personal operativo de nuevos implementos que permitan brindar un mejor servicio.
- Facilitar al personal un manual de procedimientos, donde repose cada una de las actividades a realizar respecto al cargo que ocupa.

Estratégicas:

- Implantar programas de capacitación para el personal del área operativa.
- Ejecutar programas de desarrollo Humano para alcanzar mejores niveles de desempeño.
- Mejorar el sistema de remuneraciones e incentivos hacia el personal.
- Innovar el sistema de evaluación de desempeño del personal
- Implantar un sistema de evaluación periódica que permita medir el grado de eficiencia, eficacia y efectividad.

Implementar un sistema de control y evaluación continua.

VERIFICADO

U

Realizado por: M F H Y	Fecha: 08 de noviembre 2022
Supervisado por: Ing. Z R Ch H	

 GESTIÓN CONSULTORÍA Auditores y Consultores Empresariales Reina Pacha 40-48 y Av. Carlos Zambrano	REFERENCIA
	P.A 1/2
PROGRAMA DE AUDITORÍA	

Objetivos

- Verificar el sistema aplicado a las actividades de Control interno que se utiliza en el departamento de Talento Humano.
- Analizar la estructura organizacional y las funciones del departamento de Talento Humano.
- Diagnosticar en qué medida de eficiencia se cumplen los objetivos del Departamento de Talento Humano con el fin de medir su incidencia en la gestión.
- Proponer una guía para el control interno de la gestión de talento humano y para optimizar los recursos y garantizando el cumplimiento de objetivos

Tabla 3-7: Actividades de control interno que se utiliza en el departamento de talento humano

N.-	PROCEDIMIENTO	REF./P.T.	REALIZADO POR	FECHA
1	Entrevista con la jefa del departamento de Talento Humano.	PT1	M.F.H.Y	10-11-22
2	Entrevista al asistente administrativo.	PT2	M.F.H.Y	10-11-22
3	Aplicación de encuesta a los empleados del GAD Municipal del Cantón Guano, Área de talento humano	PT3	M.F.H.Y	14-11-22
4	Preparar y aplicar cuestionarios de control interno mediante el modelo COSO I.	PT4	M.F.H.Y	17-11-22
5	Realizar un consolidado de los componentes del COSO I, para revelar el Riesgo de Control.	PT5	M.F.H.Y	21-11-22
6	Medición del riesgo de Auditoría.	PT6	M.F.H.Y	05-12-22
7	Realizar Hoja de Hallazgos.	PT7	M.F.H.Y	26-12-22
8	Informe de control interno	PT8	M.F.H.Y	04-01-22
9	Mapa Estratégico	PT9	M.F.H.Y	09-01-22
10	Cuadro del Balance Scorecard	PT10	M.F.H.Y	09-01-22
11	Indicadores estratégicos	PT11	M.F.H.Y	16-01-22

Realizado por: Heredia, M. 2022.

Realizado por: M F H Y	Fecha: 08 de noviembre 2022
Supervisado por: Ing. Z R Ch H	

 GESTIÓN CONSULTORÍA Auditores y Consultores Empresariales Reina Pacha 40-48 y Av. Carlos Zambrano	REFERENCIA
	E.D.T.H 1/2
ENTREVISTA A LA JEFA DE DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO	

3.1.2. *Entrevista a la Jefa de departamento*

1.- ¿Detalle el número de personas que forman parte de la fuerza laboral de esta institución?

2.- ¿El departamento de talento humano realiza la contratación mediante un programa de selección de personal?

SI () NO () Explique_____

3.- ¿Conoce usted si el GAD Municipal del Cantón Guano cuenta con un reglamento interno?

SI () NO () Explique_____

4.- ¿Cuenta el departamento q usted dirige con una misión establecida?

SI () NO () Explique_____

5.- ¿Cuenta el departamento q usted dirige con una visión establecida?

SI () NO () Explique_____

6.- ¿El título que usted ostenta esta a corde al cargo que desempeña en el GADM Guano?

SI () NO () Explique_____

7.- ¿Cuántas horas a la semana componen su carga horaria laboral?

Realizado por: M F H Y	Fecha: 08 de noviembre 2022
Supervisado por: Ing. Z R Ch H	

 GESTIÓN CONSULTORÍA Auditores y Consultores Empresariales Reina Pacha 40-48 y Av. Carlos Zambrano	REFERENCIA
	E.D.T.H <i>2/2</i>
ENTREVISTA A LA JEFA DE DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO	

8.- ¿Cuenta con una estructura organizacional el departamento de talento humano?

SI () NO () Explique_____

9.- ¿Quién le delega a Ud. autoridad y responsabilidad dentro del departamento de talento humano?

10.- ¿Mediante que indicadores realiza la medición de la eficiencia en el departamento de talento humano?

11.- ¿Se cuenta con políticas plasmadas por escrito para el control del personal?

SI () NO () Explique_____

12.- ¿Las capacitaciones en el departamentos según e área de trabajo son constantes?

SI () NO () Explique_____

Realizado por: M F H Y	Fecha: 08 de noviembre 2022
Supervisado por: Ing. Z R Ch H	

 GESTIÓN CONSULTORÍA Auditores y Consultores Empresariales Reina Pacha 40-48 y Av. Carlos Zambrano	REFERENCIA
	E.A.A 1/2
ENCUESTA AL ASISTENTE ADMINISTRATIVO	

3.1.3. En Cuesta al asistente administrativo

1.- ¿Es su responsabilidad el manejo de la agenda de trabajo del jefe departamental?

SI () NO () Explique_____

2.- ¿Se encarga de la elaboración de documentos, analizándolos previamente para su envío, de acuerdo con instrucciones y procedimientos?

SI () NO () Explique_____

3.- ¿Se encarga de notificar por escrito a los empleados, cuando se presenten quejas, o denuncias?

SI () NO () Explique_____

4.- ¿Todas las actividades q usted realiza son inherentes a su cargo?

SI () NO () Explique_____

5.- ¿Mantienen un adecuado control de asistencia, atrasos y extras del personal?

SI () NO () Explique_____

6.- ¿Se realiza de forma periodica evaluaciones para conocer el desempeño del personal?

SI () NO () Explique_____

Realizado por: M F H Y	Fecha: 08 de noviembre 2022
Supervisado por: Ing. Z R Ch H	

 GESTIÓN CONSULTORÍA Auditores y Consultores Empresariales Reina Pacha 40-48 y Av. Carlos Zambrano	REFERENCIA
	E.A.A 2/2
ENCUESTA AL ASISTENTE ADMINISTRATIVO	

7.- ¿Existe comunicación interna y externa en el departamento de talento humano?

SI () NO () Explique_____

8.- ¿Cree usted funciones a cargo del departamento de talento humano son llevadas a cabo de manera eficiente?

SI () NO () Explique_____

9.- ¿En los ultimo 12 meses a asistido a capacitaciones para actualizar sus conocimientos lo que permitirá desarrollar eficiente sus funciones?

SI () NO () Explique_____

10.- ¿Su talento, iniciativa, conocimiento y habilidades son valoradas dentro del departamento?

SI () NO () Explique_____

Realizado por: M F H Y	Fecha: 08 de noviembre 2022
Supervisado por: Ing. Z R Ch H	

 GESTIÓN CONSULTORÍA Auditores y Consultores Empresariales Reina Pacha 40-48 y Av. Carlos Zambrano	REFERENCIA
	C.A 1/2
CUESTIONARIO A LOS EMPLEADOS DEL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN GUANO	

3.1.4. Cuestionario a los empleados del Gad Municipal Del Cantón GUANO.

1.-¿El GADM del cantón Guano cuenta con un Sistema de Planificación Anual?

SI () NO () Explique_____

2.-¿A su criterio existen herramientas que permitan evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos establecidos en dicho plan?

SI () NO () Explique_____

3.-¿Cuándo fue contratado se le entrego por escrito las funciones a desarrollar en su cargo según el manual de funciones?

SI () NO () Explique_____

4.-¿Las labores que desempeña son las pertinentes al cargo para el que fue contratado?

SI () NO () Explique_____

5.-¿Ha recibido entrenamiento y capacitación para una buena ejecución del trabajo a usted encomendado?

SI () NO () Explique_____

6.-¿Conoce si el GADM del canton Guano cuenta con documentos formales como son el código de conducta, plan estratégico, valores, principios, visión, misión y objetivos institucionales?

SI () NO () Explique_____

Realizado por: M F H Y	Fecha: 08 de noviembre 2022
Supervisado por: Ing. Z R Ch H	

 GESTIÓN CONSULTORÍA Auditores y Consultores Empresariales Reina Pacha 40-48 y Av. Carlos Zambrano	REFERENCIA
	C.A 2/2
CUESTIONARIO A LOS EMPLEADOS DEL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN GUANO	

7.-¿Usted considera que al momento de delegar autoridad y responsabilidades es valorada la experiencia y antigüedad en su trabajo?

SI () NO () Explique_____

8.-¿Se realizan de manera periódica evaluaciones que evidencie el desempeño en sus labores?

SI () NO () Explique_____

9.-¿Conoce de acciones encaminadas a establecer la rotación del personal?

SI () NO () Explique_____

10.-¿Le ha sido socializado el reglamento interno del GAD Municipal?

SI () NO () Explique_____

11.-¿Conoce usted si la unidad de Talento Humano aplica el Sistema de Clasificación de Puestos?

SI () NO () Explique_____

12.-¿Durante los últimos 12 meses ha recibido capacitaciones para actualizar sus conocimientos a fin de mejorar su desempeño laboral?

SI () NO () Explique_____

13.-¿Le han sido brindadas en su lugar de trabajo las condiciones de seguridad necesarias que determina la ley para desempeñar sus funciones?

SI () NO () Explique_____

Realizado por: M F H Y	Fecha: 08 de noviembre 2022
Supervisado por: Ing. Z R Ch H	

3.1.5. *Análisis de resultados*

Una vez obtenidos los datos del examen realizado en este capítulo se procede a interpretar y analizar los resultados obtenidos.

La recolección de los datos fue a través de la aplicación de una encuesta dirigida a los funcionarios de la institución municipal, la tabulación de datos se realizó con el uso de una hoja electrónica de Excel, misma que se encuentra en las tablas correspondientes a cada pregunta, la frecuencia y el porcentaje. Esto con el objetivo de dar a conocer de forma sencilla la lectura e interpretación de los resultados obtenidos en cada una de las encuestas.

Posteriormente se procedió a plasmar los resultados insertando gráficos circulares o pastel para graficar la distribución proporcional de los datos q están siendo tabulados; para la presentación, análisis e interpretación de resultados.

3.1.6. *Interpretación de resultados*

Una vez aplicados los instrumentos y realizada la tabulación de datos, se obtuvieron los siguientes resultados en la encuesta realizada a los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Guano.

 GESTIÓN CONSULTORÍA Auditores y Consultores Empresariales Reina Pacha 40-48 y Av. Carlos Zambrano	REFERENCIA
	PT3 EEM 1/13
CUESTIONARIO A LOS EMPLEADOS DEL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN GUANO	

Pregunta N°1.- ¿El GADM del cantón Guano cuenta con un Sistema de Planificación Anual?

Tabla 3-8: Tabla de resultados

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	28	90%
NO	3	10%
TOTAL	31	100%

Fuente: Empleados del GAD Municipal del cantón Guano.

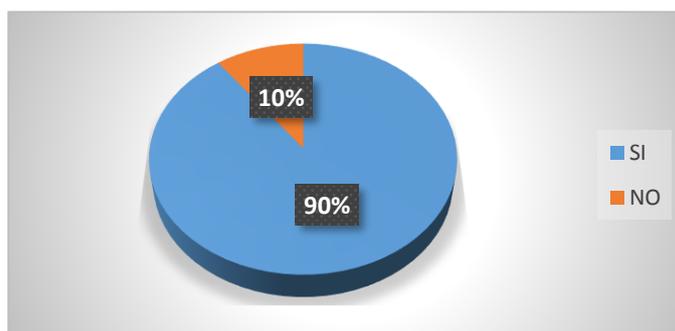


Ilustración 3-1: Interpretación grafica Pregunta N°1

Análisis e interpretación

De acuerdo a la encuesta realizada el 90% del personal del GAD Municipal del cantón Guano se establece que la institución si cuenta con un Sistema de Planificación Anual, mientras el 10% manifestaron que no, es indispensable socializar entre el personal la importancia de la planificación para el eficiente funcionamiento de las actividades del personal que labora en el GADM.

Realizado por: M F H Y	Fecha: 17 de noviembre 2022
Supervisado por: Ing. Z R Ch H	

 GESTIÓN CONSULTORÍA Auditores y Consultores Empresariales Reina Pacha 40-48 y Av. Carlos Zambrano	REFERENCIA
	PT3 EEM 2/13
CUESTIONARIO A LOS EMPLEADOS DEL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN GUANO	

Pregunta N° 2.- ¿A su criterio existen herramientas que permitan evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos establecidos en dicho plan?

Tabla 3-9: Tabla de resultados.

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	26	84%
NO	5	16%
TOTAL	31	100%

Fuente: Empleados del GAD Municipal del cantón Guano

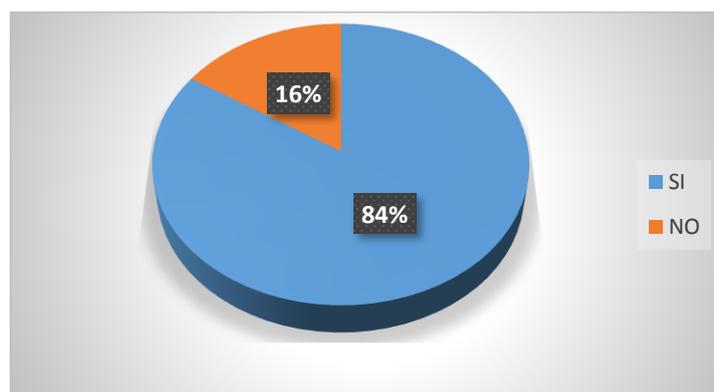


Ilustración 3-2: Interpretación grafica Pregunta N°2

Análisis e interpretación

De acuerdo a la encuesta realizada a los empleados del GAD Municipal del cantón Guano y se determinó que el 84% manifiestan que existen herramientas que permiten evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos de plan y el otro 16% desconocían de su existencia, se requiere de una correcta comunicación que permita conocer el grado de cumplimiento de objetivos.

Realizado por: M F H Y	Fecha: 17 de noviembre 2022
Supervisado por: Ing. Z R Ch H	

 GESTIÓN CONSULTORÍA Auditores y Consultores Empresariales Reina Pacha 40-48 y Av. Carlos Zambrano	REFERENCIA
	PT3 EEM 3/13
CUESTIONARIO A LOS EMPLEADOS DEL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN GUANO	

Pregunta N° 3.- ¿Cuándo fue contratado se le entregó por escrito las funciones a desarrollar en su cargo según el manual de funciones?

Tabla 3-10: Tabla de resultados

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	7	23%
NO	24	77%
TOTAL	31	100%

Fuente: Empleados del GAD Municipal del cantón Guano O

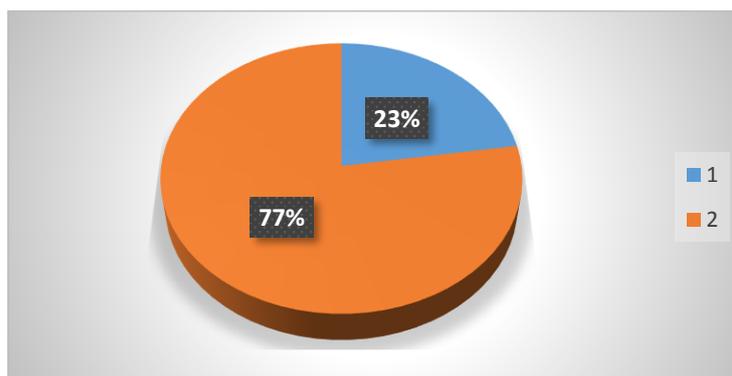


Ilustración 3-3: Interpretación gráfica Pregunta N°3

Análisis e interpretación

De acuerdo a la encuesta realizada a los empleados del GAD Municipal del cantón Guano y se determinó que el 23% de los encuestados recibieron por escrito las funciones a desempeñar según el cargo para el que fueron contratados y el otro 77% fueron aprendiendo sobre la marcha y en base a las necesidades departamentales, es necesario se establezca y cumpla con el manual de funciones para el personal municipal.

Realizado por: M F H Y	Fecha: 17 de noviembre 2022
Supervisado por: Ing. Z R Ch H	

 GESTIÓN CONSULTORÍA Auditores y Consultores Empresariales Reina Pacha 40-48 y Av. Carlos Zambrano	REFERENCIA
	PT3 EEM 4/13
CUESTIONARIO A LOS EMPLEADOS DEL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN GUANO	

Pregunta N°4.- ¿Las labores que desempeña son las pertinentes al cargo para el que fue contratado?

Tabla 3-11: Tabla de resultados

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	17	55%
NO	14	45%
TOTAL	31	100%

Fuente: Empleados del GAD Municipal del cantón Guano

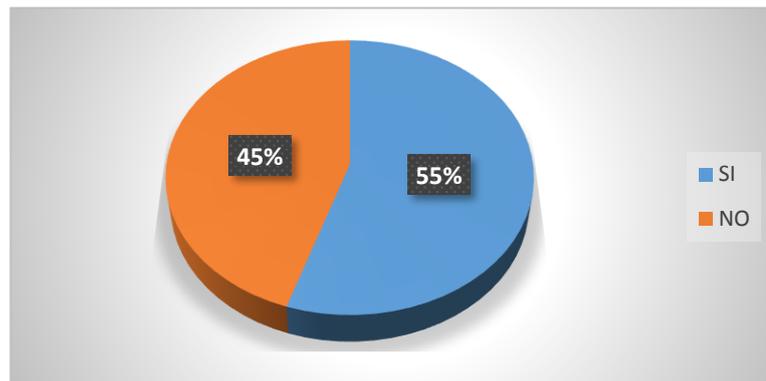


Ilustración 3-4: Interpretación grafica Pregunta N°.4

Análisis e interpretación

De acuerdo a la encuesta realizada a los empleados del GAD Municipal del cantón Guano y se determinó que el 55 % de los encuestados desempeña las labores pertinentes al cargo para el que fue contratado y el otro 45% desempeña las labores requeridas por la institución en el departamento al que han sido asignados sin que sea este necesariamente para el que fueron contratados, se requiere establecer un orden para la contratación y asignación del personal.

Realizado por: M F H Y	Fecha: 17 de noviembre 2022
Supervisado por: Ing. Z R Ch H	

 GESTIÓN CONSULTORÍA Auditores y Consultores Empresariales Reina Pacha 40-48 y Av. Carlos Zambrano	REFERENCIA
	PT3 EEM 5/13
CUESTIONARIO A LOS EMPLEADOS DEL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN GUANO	

Pregunta N°5.- ¿Ha recibido entrenamiento y capacitación para una buena ejecución del trabajo a usted encomendado?

Tabla 3-12: Tabla de resultados

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	6	19%
NO	25	81%
TOTAL	31	100%

Fuente: Empleados del GAD Municipal del cantón Guano

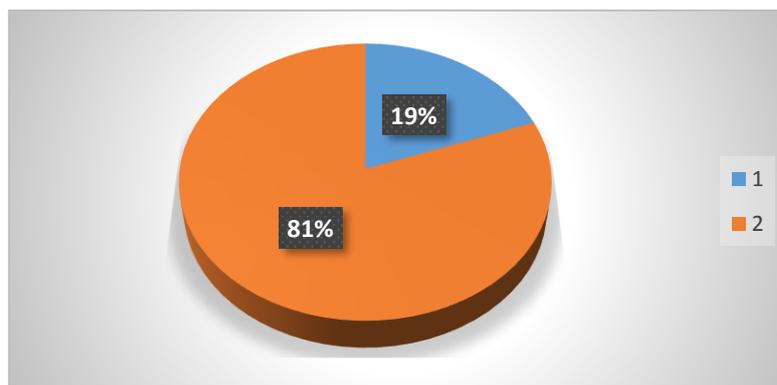


Ilustración 3-5: Interpretación grafica Pregunta N° 5.

Análisis e interpretación

De acuerdo a la encuesta realizada a los empleados del GAD Municipal del cantón Guano y se determinó que el 19% de los encuestados reciben capacitación para el desempeño de sus labores y el otro 81% manifiestan que realizan sus actividades por conocimientos previos o autoaprendizaje, sin que exista un verdadero compromiso por parte de las autoridades municipales por brindar dichas capacitaciones, se requiere un plan periódico de capacitaciones en las diferentes áreas de desempeño del personal.

Realizado por: M F H Y	Fecha: 17 de noviembre 2022
Supervisado por: Ing. Z R Ch H	

 GESTIÓN CONSULTORÍA Auditores y Consultores Empresariales Reina Pacha 40-48 y Av. Carlos Zambrano	REFERENCIA
	PT3 EEM 6/13
CUESTIONARIO A LOS EMPLEADOS DEL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN GUANO	

Pregunta N° 6 ¿Conoce si el GAD Municipal Del Cantón Guano cuenta con documentos formales como son el código de conducta, plan estratégico, valores, principios, visión, misión y objetivos institucionales?

Tabla 3-13: Tabla de resultados.

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	26	84%
NO	5	16%
TOTAL	31	100%

Fuente: Empleados del GAD Municipal del cantón Guano

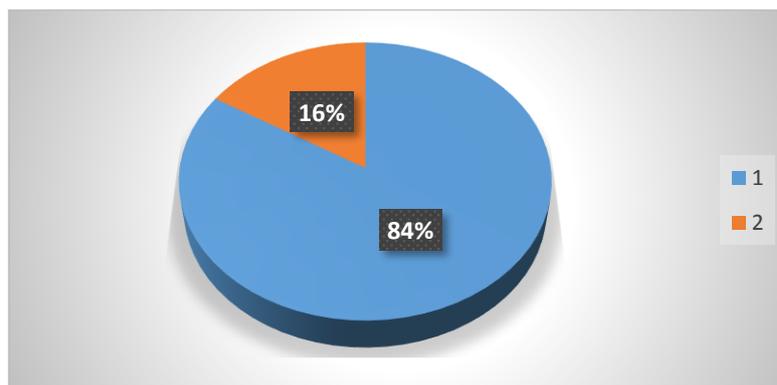


Ilustración 3-6: Interpretación grafica Pregunta N°6

Análisis e interpretación

De acuerdo a la encuesta realizada a los empleados del GAD Municipal del cantón Guano y se determinó que el 84 % de los encuestados indican que existe los documentos formales como son el código de conducta, plan estratégico, valores, principios, visión, misión y objetivos institucionales y el otro 16% desconocían de su existencia, se requiere una mayor socialización de dichos documentos a todo nivel jerárquico dentro de la institución.

Realizado por: M F H Y	Fecha: 17 de noviembre 2022
Supervisado por: Ing. Z R Ch H	

 GESTIÓN CONSULTORÍA Auditores y Consultores Empresariales Reina Pacha 40-48 y Av. Carlos Zambrano	REFERENCIA
	PT3 EEM 7/13
CUESTIONARIO A LOS EMPLEADOS DEL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN GUANO	

Pregunta N°7.- ¿Usted considera que al momento de delegar autoridad y responsabilidades es valorada la experiencia y antigüedad en su trabajo?

Tabla 3-14: Tabla de resultados

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	15	48%
NO	16	52%
TOTAL	31	100%

Fuente: Empleados del GAD Municipal del cantón Guano Guano

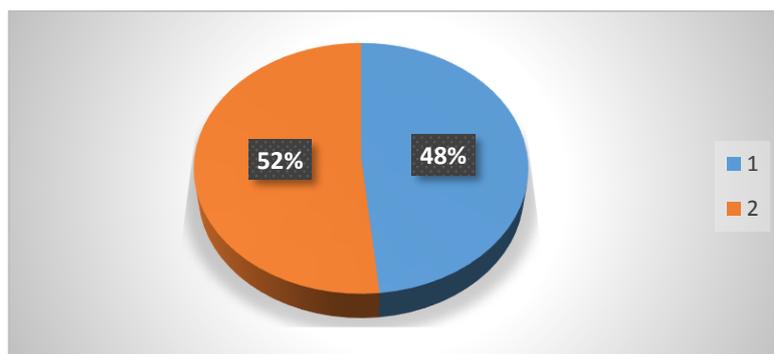


Ilustración 3-7: Interpretación grafica Pregunta N°7

Análisis e interpretación

De acuerdo a la encuesta realizada a los empleados del GAD Municipal del cantón Guano y se determinó que el 48% de los encuestados indican que la experiencia y antigüedad son valorados a la hora de delegar autoridad y responsabilidades y el otro 52% consideran que no se realiza de esta manera, es necesario que al momento de delegar autoridad y responsabilidad se incentive la experiencia y antigüedad frente a los compromisos para un exitoso desempeño.

Realizado por: M F H Y	Fecha: 17 de noviembre 2022
Supervisado por: Ing. Z R Ch H	

 GESTIÓN CONSULTORÍA Auditores y Consultores Empresariales Reina Pacha 40-48 y Av. Carlos Zambrano	REFERENCIA
	PT3 EEM 8/13
CUESTIONARIO A LOS EMPLEADOS DEL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN GUANO	

Pregunta N°8.- ¿Se realizan de manera periódica evaluaciones que evidencie el desempeño en sus labores?

Tabla 3-15: Tabla de resultados.

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	16	52%
NO	15	48%
TOTAL	31	100%

Fuente: Empleados del GAD Municipal del cantón Guano

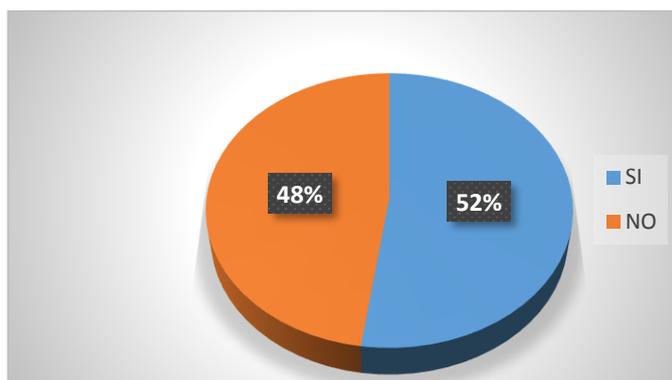


Ilustración 3-8: Interpretación grafica Pregunta N° 8

Análisis e interpretación

De acuerdo a la encuesta realizada a los empleados del GAD Municipal del cantón Guano y se determinó que el 52 % de los encuestados indican que se realizan evaluaciones que evidencian el desempeño laboral y el otro 48% desconocían que se realizan ese tipo de evaluaciones, es necesario realizar este tipo de evaluaciones de manera periódica a todo nivel jerárquico para un eficiente desempeño labor del personal municipal.

Realizado por: M F H Y	Fecha: 17 de noviembre 2022
Supervisado por: Ing. Z R Ch H	

 GESTIÓN CONSULTORÍA Auditores y Consultores Empresariales Reina Pacha 40-48 y Av. Carlos Zambrano	REFERENCIA
	PT3 EEM 9/13
CUESTIONARIO A LOS EMPLEADOS DEL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN GUANO	

Pregunta N°9.- ¿Conoce de acciones encaminadas a establecer la rotación del personal?

Tabla 3-16: Tabla de resultados

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	6	19%
NO	25	81%
TOTAL	31	100%

Fuente: Empleados del GAD Municipal del cantón Guano

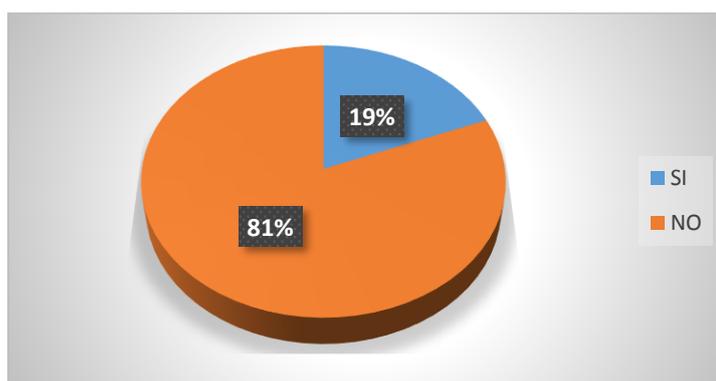


Ilustración 3-9: Interpretación grafica Pregunta N°9

Análisis e interpretación

De acuerdo a la encuesta realizada a los empleados del GAD Municipal del cantón Guano y se determinó que el 19 % de los encuestados conocían las acciones para establecer la rotación de personal y el otro 81% desconocían de su existencia, es imprescindible socializar de manera efectiva las acciones a ser consideradas para poder plantear la rotación del personal en las áreas en las que se requiere.

Realizado por: M F H Y	Fecha: 17 de noviembre 2022
Supervisado por: Ing. Z R Ch H	

 GESTIÓN CONSULTORÍA Auditores y Consultores Empresariales Reina Pacha 40-48 y Av. Carlos Zambrano	REFERENCIA
	PT3 EEM 10/13
CUESTIONARIO A LOS EMPLEADOS DEL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN GUANO	

Pregunta N°10.- ¿Le ha sido socializado el reglamento interno del GAD Municipal?

Tabla 3-17: Tabla de resultados

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	24	77%
NO	7	23%
TOTAL	31	100%

Fuente: Empleados del GAD Municipal del cantón Guano

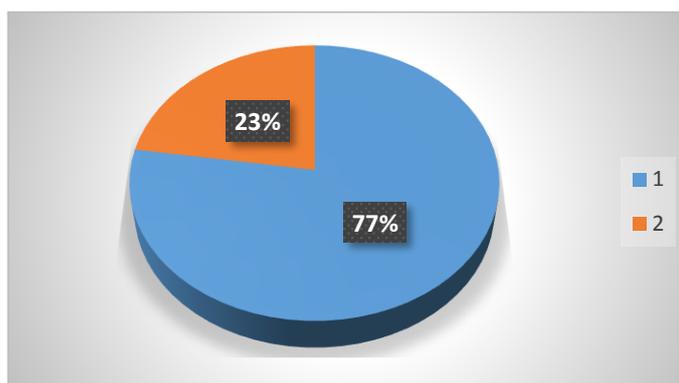


Ilustración 3-10: Interpretación grafica Pregunta N° 10

Análisis e interpretación

De acuerdo a la encuesta realizada a los empleados del GAD Municipal del cantón Guano y se determinó que el 77 % de los encuestados indican que conoce el reglamento interno del GADM y el otro 23% desconocían de su existencia, es necesario socializar de mejor manera y a todo nivel jerárquico este tipo de información vital para la correcta ejecución de sus labores.

Realizado por: M F H Y	Fecha: 17 de noviembre 2022
Supervisado por: Ing. Z R Ch H	

 GESTIÓN CONSULTORÍA Auditores y Consultores Empresariales Reina Pacha 40-48 y Av. Carlos Zambrano	REFERENCIA
	PT3 EEM 11/13
CUESTIONARIO A LOS EMPLEADOS DEL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN GUANO	

Pregunta N°11.- ¿Conoce usted si la unidad de Talento Humano aplica el Sistema de clasificación de puestos?

Tabla 3-18: Tabla de resultados

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	17	55%
NO	14	45%
TOTAL	31	100%

Fuente: Empleados del GAD Municipal del cantón Guano

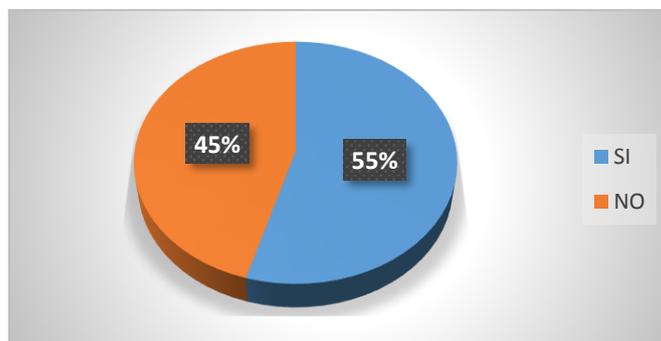


Ilustración 3-11: Interpretación grafica Pregunta N° 11

Análisis e interpretación

De acuerdo a la encuesta realizada a los empleados del GAD Municipal del cantón Guano y se determinó que el 55 % de los encuestados indican que se aplica un sistema de clasificación de puestos por parte del departamento de talento humano y el otro 45% desconocía de su aplicación, se requiere un mejor manejo en la contratación que se realiza para los diferentes cargos públicos

Realizado por: M F H Y	Fecha: 17 de noviembre 2022
Supervisado por: Ing. Z R Ch H	

 GESTIÓN CONSULTORÍA Auditores y Consultores Empresariales Reina Pacha 40-48 y Av. Carlos Zambrano	REFERENCIA
	PT3 EEM 12/13
CUESTIONARIO A LOS EMPLEADOS DEL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN GUANO	

Pregunta N°12.- ¿Durante los últimos 12 meses ha recibido capacitaciones para determinar la ley para desempeñar sus funciones?

Tabla 3-19: Tabla de resultados

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	19	61%
NO	12	39%
TOTAL	31	100%

Fuente: Empleados del GAD Municipal del cantón Guano

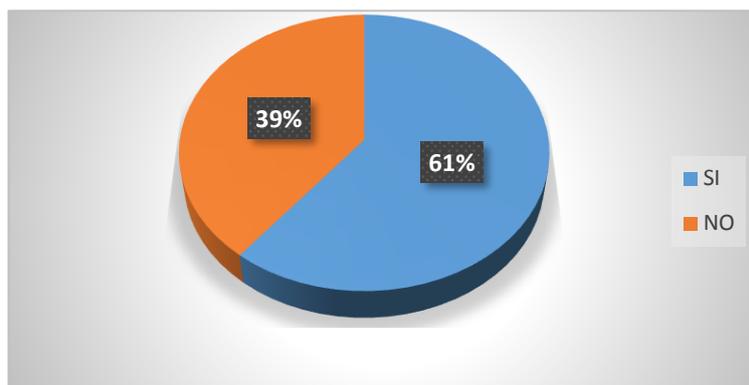


Ilustración 3-12: Interpretación gráfica Pregunta N°12

Análisis e interpretación

De acuerdo a la encuesta realizada a los empleados del GAD Municipal del cantón Guano y se determinó que el 61 % de los encuestados cuenta con las condiciones de seguridad legalmente establecidas para desempeñar sus funciones y el otro 39% manifiesta no contar con dichos implementos, es indispensable mantener un inventario de materiales de seguridad a fin de brindar las condiciones adecuadas a los trabajadores.

Realizado por: M F H Y	Fecha: 17 de noviembre 2022
Supervisado por: Ing. Z R Ch H	

 GESTIÓN CONSULTORÍA Auditores y Consultores Empresariales Reina Pacha 40-48 y Av. Carlos Zambrano	REFERENCIA
	PT3 EEM 13/13
CUESTIONARIO A LOS EMPLEADOS DEL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN GUANO	

Pregunta N°13.- ¿Le han sido brindadas en su lugar de trabajo las condiciones de seguridad necesarias que determina la ley para desempeñar sus funciones?

Tabla 3-20: Tabla de resultados

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	19	61%
NO	12	39%
TOTAL	31	100%

Fuente: Empleados del GAD Municipal del cantón Guano

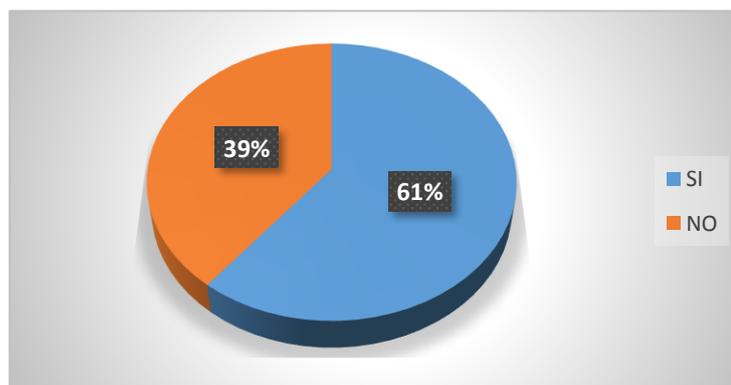


Ilustración 3-13: Interpretación grafica Pregunta N°13

Análisis e interpretación

De acuerdo a la encuesta realizada a los empleados del GAD Municipal del cantón Guano y se determinó que el 61 % de los encuestados cuenta con las condiciones de seguridad legalmente establecidas para desempeñar sus funciones y el otro 39% manifiesta no contar con dichos implementos, es indispensable mantener un inventario de materiales de seguridad a fin de brindar las condiciones adecuadas a los trabajadores.

Realizado por: M F H Y	Fecha: 17 de noviembre 2022
Supervisado por: Ing. Z R Ch H	

3.1.7. Cuestionario de control interno.

 <p style="text-align: center;">GESTIÓN CONSULTORÍA Auditores y Consultores Empresariales Reina Pacha 40-48 y Av. Carlos Zambrano</p>	REFERENCIA
	<p>PT1 CCI 1/5</p>
CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO	

RESPONSABLE: JEFE DEL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO

N.-	PREGUNTAS	RESPUESTAS		PONDERACION		ANALISIS
		SI	NO	CALIF. OBT.	CALIF. OPT.	
AMBIENTE DE CONTROL						
1	¿El GADM posee una estructura organizacional definida?	X	-	7	7	Se cuenta con una estructura organizacional claramente definida.
2	¿Los niveles jerárquicos y funciones para cada servidor se encuentran definidos?	-	X	4	7	El municipio cuenta niveles jerárquicos claros sin embargo las funciones no están correctamente diferenciadas HA N° 1
	¿Existe segregación y limitación de las funciones del personal?	X	-	7	7	Todos los departamentos cuentan con funciones específicas.
4	¿Se evalúa al personal para medir su desempeño laboral?	-	X	0	7	Durante este año no se han realizado evaluaciones HA N° 2
Total				18	28	

I

Indagado

Realizado por: M F H Y	Fecha: 21 de noviembre 2023
Supervisado por: Ing. Z R Ch H	

 GESTIÓN CONSULTORÍA Auditores y Consultores Empresariales Reina Pacha 40-48 y Av. Carlos Zambrano	REFERENCIA
	PT2 CCI 2/5
CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO	

RESPONSABLE: JEFE DEL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO

N.-	PREGUNTAS	RESPUESTAS		PONDERACION		ANALISIS
		SI	NO	CALIF. OB.	CALIF. OPT.	
EVALUACIÓN AL RIESGO						
5	¿Se encuentran claramente definidas las metas y objetivos en este departamento?	X	-	5	6	Los departamentos tiene establecido sus objetivos y metas.
6	¿Los objetivos han sido definidos en base a la estructura organizacional?	X	-	6	6	Los objetivos institucionales estan claramente definidos en funcion a su estructural.
7	¿En la Municipalidad se manejan indicadores de gestión?	-	X	0	6	No se han establecido indicadores de gestión. HA N° 3
Total				11	18	

I

Indagado

Realizado por: M F H Y	Fecha: 21 de noviembre 2023
Supervisado por: Ing. Z R Ch H	

 GESTIÓN CONSULTORÍA Auditores y Consultores Empresariales Reina Pacha 40-48 y Av. Carlos Zambrano	REFERENCIA
	PT3 CCI 3/5
CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO	

RESPONSABLE: JEFE DEL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO

N.-	PREGUNTAS	RESPUESTAS		PONDERACION		ANALISIS
		SI	NO	CALIF. OBT.	CALIF. OPT.	
ACTIVIDADES DE CONTROL						
8	¿Se pretende cumplir los objetivos institucionales mejorando los procesos?	-	X	0	5	No se plantean acciones correctivas en la municipalidad. HA N° 4
9	¿Los procedimientos de control interno son aplicados en el departamento?	X	-	5	5	Si cuenta con procedimientos de control esta área
10	¿Es valorado el desempeño laboral de los empleados de este departamento?	-	X	3	5	Si se evalúan, pero no en su totalidad. HA N° 5
Total				8	15	

I

Indagado

Realizado por: M F H Y	Fecha: 21 de noviembre 2023
Supervisado por: Ing. Z R Ch H	

 GESTIÓN CONSULTORÍA Auditores y Consultores Empresariales Reina Pacha 40-48 y Av. Carlos Zambrano	REFERENCIA
	PT4 CCI 4/5
CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO	

RESPONSABLE: JEFE DEL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO

N.-	PREGUNTAS	RESPUESTAS		PONDERACION		ANALISIS
		SI	NO	CALIF. OBT.	CALIF. OPT.	
INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN						
11	¿Existe comunicación interna y externa en el departamento de talento humano?	-	X	0	7	La comunicación abierta entre todos los niveles del GADM es escasa. HA N° 6
12	¿Se presentan los resultados obtenidos por departamento dentro del GADM?	X	-	5	7	El reporte es presentado de manera anual a las autoridades del GADM
13	¿Existe algún medio de comunicación del departamento con los colaboradores?	X	-	5	7	Toda comunicación con relación al Talento Humano es emitida a través de memorándum
Total				10	21	

I

Indagado

Realizado por: M F H Y	Fecha: 21 de noviembre 2023
Supervisado por: Ing. Z R Ch H	

 GESTIÓN CONSULTORÍA Auditores y Consultores Empresariales Reina Pacha 40-48 y Av. Carlos Zambrano	REFERENCIA
	PT4 CCI 5/5
CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO	

RESPONSABLE: JEFE DEL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO

N.-	PREGUNTAS	RESPUESTAS		PONDERACION		ANALISIS
		SI	NO	CALIF. OBT.	CALIF. OPT.	
SUPERVISIÓN Y MONITOREO						
14	¿Para cumplir con los objetivos institucionales existen cambios planteados?	X	-	5	6	Se controla las actividades del departamento para cumplir los objetivos.
15	¿Por parte del GADM existe control recurrente a las actividades desempeñadas por Talento Humano?	X	-	5	6	Cada año se entrega un plan para su revisión por parte del GADM
16	¿Existe alguna herramienta de verificación y seguimiento del cumplimiento de las recomendaciones planteadas?	X	-	6	6	Los memorándums son la forma de comunicación más efectiva para la verificación del cumplimiento.
Total				16	18	

I

Indagado

Realizado por: M F H Y	Fecha 21 de noviembre 2023
Supervisado por: Ing. Z R Ch H	

 GESTIÓN CONSULTORÍA Auditores y Consultores Empresariales Reina Pacha 40-48 y Av. Carlos Zambrano	REFERENCIA
	PT5 ERC 1/1
EVALUACIÓN DE RIESGOS DE CONTROL	

3.1.8. Consolidado de componentes.

1	Ambiente de control	18	28	64,2857	35,7143
2	Evaluación al riesgo	11	18	61,1111	38,8889
3	Actividades de control	8	15	53,3333	46,6667
4	Información y comunicación	10	21	47,6190	52,3810
5	Supervisión y monitoreo	16	18	88,8889	11,1111
	TOTAL	63	100	63,0000	37,0000

MATRIZ DE RIESGO

RANGO	RIESGO	CONFIANZA
15% a 50%	ALTO	BAJO
51% a 59%	MODERADO ALTO	MODERADO BAJO
60% a 66%	MODERADO MEDIO	MODERADO MEDIO
67% a 75%	MODERADO BAJO	MODERADO ALTO
76% a 100%	BAJO	ALTO

Nivel de Confianza =	$\frac{63}{100}$	X	100
Nivel de Confianza =	63%		
Riesgo de Control =	$\frac{100}{-}$		63
Riesgo de Control =	37%		

Realizada la evaluación a los componentes del COSO I, se reveló un nivel de confianza del 63,00% MODERADO MEDIO, lo cual nos permite concluir que las herramientas de control interno son aplicadas de manera correcta, pero existen mejoras que se pueden aplicar, mientras que el nivel de riesgo es de 37,00% MODERADO MEDIO, pone al descubierto que no todo el personal se desempeña de manera eficiente y eficaz.

Realizado por: M F H Y	Fecha: 05 de diciembre 2022
Supervisado por: Ing. Z R Ch H	

 GESTIÓN CONSULTORÍA Auditores y Consultores Empresariales Reina Pacha 40-48 y Av. Carlos Zambrano	REFERENCIA
	PT6 MRI 1/1
EVALUACIÓN DE RIESGOS DE CONTROL	

3.1.9. *Medición de Riesgos Inherente.*

Analizando los factores externos que afectan de forma directa al GADM del cantón Guano.

N-	FACTORES EXTERNOS	PONDERACIÓN	CALIFICACIÓN
1	Políticas Estatales variantes según el Gobierno de turno	25	15
2	Falta de actualización para el personal en los procesos	25	10
3	Deficiencia en la Planificación Estratégica	25	15
4	Inobservancia del requerimiento para el perfil a contratar	25	20
	TOTAL	100	60

MEDICIÓN DEL RIESGO INHERENTE

RANGO	RIESGO	CONFIANZA
15% a 50%	ALTO	BAJO
51% a 59%	MODERADO ALTO	MOSERADO BAJO
60% a 66%	MODERADO MEDIO	MODERADO MEDIO
67% a 75%	MOSERADO BAJO	MODERADO ALTO
76% a 100%	BAJO	ALTO

Nivel de Riesgo Inherente = 60%

La evaluación realizada a los factores externos que pueden afectar al GAD Municipal del cantón Guano, el resultado sobre el nivel de riesgo inherente es del 60%, según los datos de la tabla es un nivel de riesgo MODERADO MEDIO, se determina que los mencionados factores externos llegan a afectar la operatividad del Talento Humano dentro del municipio haciéndose necesario mejorar la evaluación de los riesgos externos.

Ⓢ Proceso Evaluado

Realizado por: M F H Y	Fecha: 05 de diciembre 2022
Supervisado por: Ing. Z R Ch H	

 GESTIÓN CONSULTORÍA Auditores y Consultores Empresariales Reina Pacha 40-48 y Av. Carlos Zambrano	REFERENCIA
	PT6 MRA 1/1
MEDICIÓN DEL RIESGO DE AUDITORÍA	

Riesgo de Detección: Previamente analizados los riesgos se puede concluir que el riesgo de detección en el caso de esta auditoría es del 15% siendo determinado por la experiencia y profesionalismo de la auditora en este campo, lo que nos permitirá diseñar procedimientos y aplicar técnicas adecuadas en este proceso de auditoría, para orientar al GADM del cantón Guano

Riesgo de Auditoría: Según los porcentajes definidos en el análisis a los procedimientos aplicados en el departamento de Talento Humano del GADM del cantón Guano, el riesgo de auditoría es:

Cuantificación de Riesgo

Riesgo de Auditoría = Riesgo Inherente * Riesgo de Control * Riesgo de Detección

$$RA = RI * RC * RD$$

$$RA = 60\% * 37\% * 15\%$$

$$RA = 0.60 * 0.37 * 0.15$$

$$RA = (0.0333) * 100$$

$$RA = 3.33\%$$

Interpretación:

Realizado el cálculo del riesgo de auditoría se obtuvo un valor de 3.33% de los que se deduce que la auditora se enfrenta a un riesgo de 3.33% de que ocurran errores e irregularidades que han evadido los controles del GADM del cantón Guano y podría no ser detectado incluso por los procedimientos durante el examen realizado por el auditor y por ende puede emitir un informe erróneo.

C Proceso Evaluado

Realizado por: M F H Y	Fecha: 12 de diciembre 2022
Supervisado por: Ing. Z R Ch H	

 GESTIÓN CONSULTORÍA Auditores y Consultores Empresariales Reina Pacha 40-48 y Av. Carlos Zambrano	REFERENCIA
	PT7 HA1 1/6
HOJA DE HALLAZGO N°1	

3.1.10. Hoja de hallazgo del Componente Ambiental de Control

TITULO: Definir clara y estructuradamente niveles y funciones dentro del GADM.

Condición:

El departamento de Talento Humano del GAD Municipal del cantón Guano, no cuenta con los niveles y funciones claramente diferenciados para que se cumpla con las labores de los servidores públicos.

Criterio:

"Se debe definir los niveles y funciones para que el personal conozca las actividades que debe de cumplir con mayor eficacia y responsabilidad según el Reglamento Orgánico Municipal del Cantón Guano en la Sección Cuarta Art.68.- La clasificación y valoración"

Causa:

Poca ingerencia del departamento para realizar las contrataciones y definir los niveles y funciones específicas de cada uno de los trabajadores,

Efecto:

No se desempeñan correctamente las funciones para las que fueron contratados.

Conclusión:

El departamento de talento humano no cuenta con los niveles y funciones del personal que labora en el GADM claramente definidas para su cumplimiento.

Recomendación:

Se requiere que el Jefe de Talento Humano establezca y socialice claramente los niveles y funciones que les permitan conocer y desarrollar de manera optima sus labores, según el Reglamento Orgánico, Art. 68 literal b. Diseñar, elaborar y mantener el Manual de Clasificación de Puestos y su correspondiente valoración, definiendo la metodología, normas y procedimientos de clasificación, tomando en cuenta la normatividad vigente, los objetivos de las áreas y de la institución.

Socializado §

Realizado por: M F H Y	Fecha: 12 de diciembre 2022
Supervisado por: Ing. Z R Ch H	

 GESTIÓN CONSULTORÍA Auditores y Consultores Empresariales Reina Pacha 40-48 y Av. Carlos Zambrano	REFERENCIA
	PT7 HA2 2/6
HOJA DE HALLAZGO N°2	

TITULO: Evaluaciones periódicas sobre el cumplimiento de las labores y desempeño laboral del personal.

Condición:

El GADM del cantón Guano no posee políticas estrictas para la continua evaluación del personal que permita controlar el desempeño laboral en las diversas áreas de desempeño de los servidores públicos.

Criterio:

Se requiere que el GAD Municipal realice valoraciones continuas al desempeño laboral de sus empleados durante el desarrollo de sus actividades de este modo podremos establecer la aptitud y el compromiso laboral para la consecución de los objetivos planteados, de acuerdo al Reglamento Orgánico Municipal en la Sección Cuarta Art. 65.- Talento Humano.

Causa:

Deficientes medios de control y evaluación al personal en el desempeño de sus labores.

Efecto:

Los Servidores públicos no están capacitados para ejecutar sus labores, no brindan la correcta atención a los ciudadanos.

Conclusión:

Por parte del departamento de talento humano no existe un control periódico que permita evidenciar el desempeño determinando la eficacia del personal.

Recomendación:

El departamento de Talento Humano debe establecer correctamente estrategias para evaluar periódicamente el desempeño del personal de este modo se podrá dar reconocimiento al esfuerzo y tomar acciones en caso de ser necesario frente a deficiente desempeño en las labores de los servidores públicos, de acuerdo al Reglamento Orgánico Sección Cuarta Art. 65 literal c. Dirigir el diseño, ejecución y mantenimiento del subsistema evaluación del desempeño, con el propósito de retro alimentar demás subsistemas en los ámbitos respectivos.

Socializado §

Realizado por: M F H Y	Fecha: 12 de diciembre 2022
Supervisado por: Ing. Z R Ch H	

 GESTIÓN CONSULTORÍA Auditores y Consultores Empresariales Reina Pacha 40-48 y Av. Carlos Zambrano	REFERENCIA
	PT7 HA3 3/6
HOJA DE HALLAZGO N°3	

TITULO: Indicadores de gestión

Condición:

El departamento de Talento Humano del GAD Municipal del cantón Guano, no pone en practica de manera adecuada la evaluacion según los indicadores de gestión.

Criterio:

Los indicadores de gestión permiten reconocer las falencias incurridas por el personal que colabora en el departamento evaluado de acuerdo al Reglamento Orgánico Municipal en la Sección Cuarta Art. 68.

Causa:

Deficientes cumplimiento de los principios básicos de gestión administrativa y municipal.

Efecto:

Procesos administrativos y operativos ineficiente

Conclusión:

La falta de una correcta aplicacion de indicadores de gestión desemboca en falencias para el correcto proceso operacional del departamento evaluado.

Recomendación:

El departamento de Talento Humano necesita conocer el rendimiento operativo, administrativo y de personal, porque este medio permite conocer el nivel de calidad que involucra a los servidores públicos y funcionarios de los diferentes departamentos; por esta razón se considera importante socializar la política de implementar indicadores de gestión en los departamentos administrativos según el Reglamento Orgánico Municipal en la Sección Cuarta Art. 68 literal e. Asesorar a las direcciones municipales en la elaboración y aplicación de los indicadores de gestión.

Socializado §

Ralizado por: M F H Y	Fecha: 12 de diciembre 2022
Supervisado por: Ing. Z R Ch H	

 GESTIÓN CONSULTORÍA Auditores y Consultores Empresariales Reina Pacha 40-48 y Av. Carlos Zambrano	REFERENCIA
	PT7 HA4 4/6
HOJA DE HALLAZGO N°4	

TITULO: Falta de cumplimiento de los objetivos por falencia en el control del desempeño laboral del personal institucionales

Condición:

No posee una herramienta capaz de verificar que los objetivos planteados se cumplan.

Criterio:

Los objetivos planteados por una entidad o departamento deben ser medidos y evaluados con el propósito de determinar su cumplimiento de manera eficiente, eficaz y efectiva, según el Reglamento Orgánico Municipal en la Sección Cuarta Art. 69.

Causa:

No se cuenta con un sistema que permita verificar que los objetivos propuestos se cumplan dentro del departamento de Talento Humano.

Efecto:

Deficiente proceso de control administrativo y de gestión para el cumplimiento de los objetivos

Conclusión:

Con un deficiente cumplimiento de los objetivos departamentales es virtualmente imposible se llegue a la consecución de los objetivos institucionales que permitan lograr una transformación municipal.

Recomendación:

Se debe evaluar el nivel de cumplimiento de los objetivos departamentales como parte del programa operativo anual, para que la efectividad, eficacia, eficiencia sean verificadas periódicamente como mecanismo de medición en el cumplimiento de objetivos institucionales, según lo estipulado en el Art. 69 que se debe sugerir y ejecutar los controles y correctivos necesarios para asegurar cumplimiento de las normas y políticas definidas en los reglamentos institucionales.

Socializado §

Realizado por: M F H Y	Fecha: 12 de diciembre 2022
Supervisado por: Ing. Z R Ch H	

 GESTIÓN CONSULTORÍA Auditores y Consultores Empresariales Reina Pacha 40-48 y Av. Carlos Zambrano	REFERENCIA
	PT7 HA5 5/6
HOJA DE HALLAZGO N°5	

TITULO: Deficiente desempeño laboral por parte del personal municipal.

Condición:

El departamento de Talento Humano del GAD Municipal del cantón Guano, no realiza correcta y oportunamente los controles establecidos en el reglamento

Criterio:

El resultado de un sistema inteligente que permite a las personas en un centro de trabajo, optimizar la aportación de todos los recursos materiales, financieros y tecnológicos que concurren en la empresa, para producir servicios con el fin de promover la competitividad, mejorar la sustentabilidad del municipio, según el Reglamento Orgánico Municipal en la Sección Cuarta Art. 16.

Causa:

El personal que labora en el GADM opone resistencia frente a la aplicación de evaluaciones periódicas.

Efecto:

El desempeño del personal no es el óptimo ya que muchos de ellos no tienen claro para qué fueron contratados y no conocen a detalle las funciones que van a desempeñar.

Conclusión:

Se debe socializar oportunamente las labores a ser desempeñadas por cada uno de los empleados contratados para optimizar su desempeño

Recomendación:

Se debe examinar los resultados obtenidos con el uso de indicadores por cada uno de los empleados municipales, a pesar de la resistencia que esto pueda generar ya que lo que se persigue es la productividad institucional, según lo establecido en el Reglamento en el Art. 27 en el literal b. Ejecutar auditorías y exámenes especiales planificados e imprevistos, para evaluar la gestión operativa, administrativa, financiera y técnica de la entidad, en términos de costo, tiempo, legalidad, economía, efectividad, eficiencia y transparencia.

Socializado §

Realizado por: M F H Y	Fecha: 12 de diciembre 2022
Supervisado por: Ing. Z R Ch H	

 GESTIÓN CONSULTORÍA Auditores y Consultores Empresariales Reina Pacha 40-48 y Av. Carlos Zambrano	REFERENCIA
	PT7 HA6 6/6
HOJA DE HALLAZGO N°6	

TITULO: Limitada comunicación abierta

Condición:

En el GADM del cantón Guano no se promueve la comunicación abierta y cooperativa entre áreas y departamentos

Criterio:

La comunicación abierta entre todas las áreas departamentales facilita la productividad según lo establece el Reglamento Orgánico Municipal basado en la COOTAD en el Art. 21.

Causa:

En el GADM no cuenta con espacios que propicien la fluida comunicación departamental.

Efecto:

Los usuarios no concurren a realizar gestiones municipales por falta de información y comunicación parte de los funcionarios.

Conclusión:

No existe una correcta socialización fuera ni dentro de la institución lo que impide el correcto desempeño de las labores del personal municipal, esto desemboca en la deficiente atención al ciudadano.

Recomendación:

Se debe implementar y mantener un canal de comunicación abierta que promueva el correcto flujo de información tanto interna como externa del GADM del cantón Guano, según el Art. 21 literal b. Ejecutar las políticas que, en materia de comunicación y difusión a la comunidad, de las acciones del Gobierno y Administración Municipal se hayan aprobado o se disponga en cualquier tiempo.

Socializado §

Realizado por: M F H Y	Fecha: 12 de diciembre 2022
Supervisado por: Ing. Z R Ch H	

 GESTIÓN CONSULTORÍA Auditores y Consultores Empresariales Reina Pacha 40-48 y Av. Carlos Zambrano	REFERENCIA
	PT8 ICI1 1/5
INFORME DE CONTROL INTERNO	

3.1.11. Fase de informe

Guano, lunes 19 de diciembre de 2022

Doctor
 Erick Núñez
 DIRECTOR DEL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO
 En su despacho. -

Una vez realizada la evaluación de Control Interno en el departamento de Talento Humano del GAD Municipal del cantón Guano se puede apreciar que las actividades diarias determinadas para período julio a diciembre del año 2020, cumpliendo las normas y reglas de control interno establecidas para la realización de la auditoría se consideraron los 5 componentes según e COSO I.

El objetivo de la auditoría de gestión consistió en determinar la incidencia de la auditoría de gestión en el departamento de Talento Humano para el cumplimiento de objetivos del Gobierno Descentralizado del Cantón Guano.

Se establecen las limitaciones inherentes en cualquier sistema de control interno, se verifica la existencia de errores e irregularidades que no han sido detectados, debido a la escases de herramientas de control que permitan evidenciar la calidad de la eficiencia, el rendimiento, la eficacia y la excelencia en el desempeño institucional, así se podrán alcanzar de manera optima los objetivos institucionales planteados para la excelencia del servicio plasmada en su misión y visión.

Con la auditoría desarrollada y ejecutada en el GADM del cantón Guano se pretende determinar la incidencia del examen en la gestión que desarrolla el departamento del talento humano estableciendo en nivel de cumplimiento y riesgo que presenta la institución, basándose en el reglamento y estatuto orgánico municipal, de este modo se establece las fortalezas y debilidades de control manifestadas en la gestión de talento humano.

Socializado §

Realizado por: M F H Y	Fecha: 19 de diciembre 2022
Supervisado por: Ing. Z R Ch H	

 GESTIÓN CONSULTORÍA Auditores y Consultores Empresariales Reina Pacha 40-48 y Av. Carlos Zambrano	REFERENCIA
	PT8 ICI1 2/5
INFORME DE CONTROL INTERNO	

DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO DEL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN GUANO.

Se ha determinado varias omisiones en el control interno al personal municipal lo que ha permitido que no se ejecuten efectivamente las actividades de la entidad municipal, mismos que serán mencionados posteriormente en el informe dando a conocer el resultado negativo que se generaría de no tomar los correctivos pertinentes dentro del desempeño administrativo y operativo del departamento de talento humano.

Considerando los hallazgos del examen realizado se han resumido en:

HALLAZGO N° 1

Socialización de niveles y funciones diferenciados según el cargo en el Municipio.

El Municipio El departamento de Talento Humano del GAD Municipal del cantón Guano, no tiene claramente definidos sus niveles y funciones específicas dado el cargo para el que fueron contratados los servidores públicos.

Recomendación:

De manera inmediata el Jefe de Talento Humano debe establecer las estrategias que permitan socializar de manera oportuna y adecuada los niveles y las funciones a ser desempeñadas por cada servidor público según el cargo para el que fueron contratados, según el Reglamento Orgánico, Art. 68 literal b. Diseñar, elaborar y mantener el Manual de Clasificación de Puestos y su correspondiente valoración, definiendo la metodología, normas y procedimientos de clasificación, tomando en cuenta la normatividad vigente, los objetivos de las áreas y de la institución

HALLAZGO N° 2

Evaluaciones periódicas sobre el desempeño del personal

El desempeño del personal no es el óptimo ya que muchos de ellos no tienen claro para que fueron contratados y no conocen a detalle las funciones que van a desempeñar.

Realizado por: M F H Y	Fecha: 19 de diciembre 2022
Supervisado por: Ing. Z R Ch H	

 GESTIÓN CONSULTORÍA Auditores y Consultores Empresariales Reina Pacha 40-48 y Av. Carlos Zambrano	REFERENCIA
	PT8 ICI1 3/5
INFORME DE CONTROL INTERNO	

**DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO DEL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN
GUANO.**

Recomendación:

Es fundamental que el jefe de Talento humano plantee estrategias que permitan realizar controles paulatinos que evidencien el rendimiento del personal público, de acuerdo al Reglamento Orgánico Sección Cuarta Art. 65 literal c. Dirigir el diseño, ejecución y mantenimiento del subsistema evaluación del desempeño, con el propósito de retro alimentar demás subsistemas en los ámbitos respectivos.

HALLAZGO N° 3

Indicadores de gestión

La errónea aplicación de los indicadores de gestión desemboca en falencias en el proceso operacional del departamento evaluado.

Recomendación:

El departamento de Talento Humano requiere platear herramientas que le permitan conocer efectivamente la calidad del desempeño laboral de los servidores públicos y funcionarios de los diferentes departamentos haciendo uso adecuado de los indicadores de gestión establecidos para los departamentos administrativos según el Reglamento Orgánico Municipal en la Sección Cuarta Art. 68 literal e. Asesorar a las direcciones municipales en la elaboración y aplicación de los indicadores de gestión.

HALLAZGO N° 4

Falencias al implementar correctivos que permitan plasmar los objetivos institucionales

Se debe examinar la consecución de los objetivos institucionales, haciendo uso de las herramientas establecidas para dicho propósito a fin de evaluar que tan eficaz, efectiva y eficiente es la labor desempeñada por los empleados

Realizado por: M F H Y	Fecha: 19 de diciembre 2022
Supervisado por: Ing. Z R Ch H	

 GESTIÓN CONSULTORÍA Auditores y Consultores Empresariales Reina Pacha 40-48 y Av. Carlos Zambrano	REFERENCIA
	PT8 ICI1 4/5
INFORME DE CONTROL INTERNO	

Recomendación:

El departamento de talento humano debe plantear herramientas que permitan medir el nivel de cumplimiento de los objetivos departamentales como parte del programa operativo anual, para que la efectividad, eficacia, eficiencia sean verificadas periódicamente como mecanismo de medición en el cumplimiento de objetivos institucionales, según lo estipulado en el Art. 69 que se debe sugerir y ejecutar los controles y correctivos necesarios para asegurar cumplimiento de las normas y políticas definidas en los reglamentos institucionales.

HALLAZGO N° 5

Deficiente desempeño laboral

Se debe socializar oportunamente las labores a ser desempeñadas por cada uno de los empleados contratados para optimizar su desempeño.

Recomendación:

El departamento de Talento Humano debe calificar a los funcionarios por resultados con indicadores precisos, aunque haya resistencia por parte de ellos. Esta evaluación debe estar encaminada a mejorar la productividad progresivamente, según lo establecido en el Reglamento en el Art. 27 en el literal b. Ejecutar auditorías y exámenes especiales planificados e imprevistos, para evaluar la gestión operativa, administrativa, financiera y técnica de la entidad, en términos de costo, tiempo, legalidad, economía, efectividad, eficiencia y transparencia.

HALLAZGO N° 6

Deficiente comunicación abierta tanto interna como externa.

En el GADM del cantón Guano no se promueve la comunicación abierta y cooperativa entre áreas y departamentos.

Realizado por: M F H Y	Fecha: 19 de diciembre 2022
Supervisado por: Ing. Z R Ch H	

 GESTIÓN CONSULTORÍA Auditores y Consultores Empresariales Reina Pacha 40-48 y Av. Carlos Zambrano	REFERENCIA
	PT8 ICI1 5/5
INFORME DE CONTROL INTERNO	

Recomendación:

El departamento de Talento Humano debe crear, establecer y mantener espacios e instrumentos que promuevan una comunicación abierta entre los diferentes departamentos del GAD Municipal del cantón Guano, según el Art. 21 literal b. Ejecutar las políticas que en materia de comunicación y difusión a la comunidad, de las acciones del Gobierno y Administración Municipal se hayan aprobado o se disponga en cualquier tiempo.

María Fernanda Heredia Yambay
AUDITORA INDEPENDIENTE

Socializado §

Realizado por: M F H Y	Fecha: 19 de diciembre 2022
Supervisado por: Ing. Z R Ch H	

3.1.12. Mapa Estratégico.

 GESTIÓN CONSULTORÍA Auditores y Consultores Empresariales Reina Pacha 40-48 y Av. Carlos Zambrano	REFERENCIA
	PT9 M 1/1
MAPA ESTRATÉGICO	

OBJETIVO	
PERSPECTIVA	 Servicio Público
	TALENTO HUMANO Promover el cumplimiento de las responsabilidades laborales del personal municipal. Brindar capacitación constante para mejorar el desempeño laboral del servidor publico
	
	USUARIO O COMUNIDAD Mejorar el servicio brindado a los usuarios. Gestionar el constante mejoramiento de la atención al público.
	
GESTIÓN INTERNA Garantizar el mejor servicio a la comunidad. Optimizar la estructura organizacional a fin de brindar el mejor servicio por parte del GADM	
	
COMUNICACIÓN INTERNA Estructurar el proceso comunicacional en el GADM del cantón Guano Facilitar la constante capacitación de los servidores públicos.	

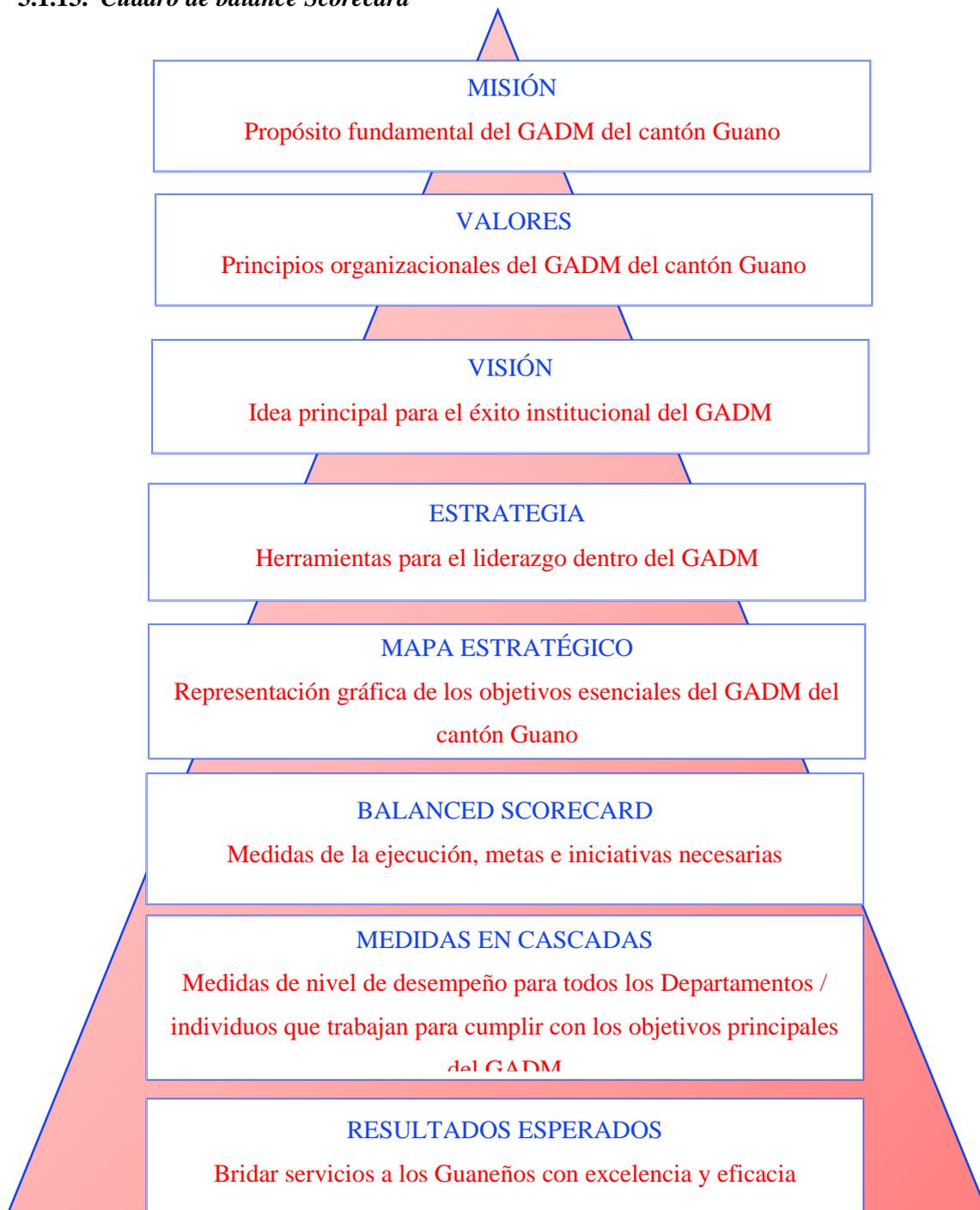
Ilustración 3-14: Mapa estratégico

€ Elaborado por la Auditora

Realizado por: M F H Y	Fecha: 19 de diciembre 2022
Supervisado por: Ing. Z R Ch H	

 GESTIÓN CONSULTORÍA Auditores y Consultores Empresariales Reina Pacha 40-48 y Av. Carlos Zambrano	REFERENCIA
	PT10 Me 1/1
CUADRO DE BALANCE SCORECARD	

3.1.13. Cuadro de balance Scorecard



€ Elaborado por la Auditora

Realizado por: M F H Y	Fecha: 19 de diciembre 2022
Supervisado por: Ing. Z R Ch H	

 GESTIÓN CONSULTORÍA Auditores y Consultores Empresariales Reina Pacha 40-48 y Av. Carlos Zambrano	REFERENCIA
	PT15/IAG 1/3
INFORME DE AUDITORÍA DE GESTIÓN	

3.1.14. Informe de auditoría de gestión.

ALCALDE DEL GAD MUNICIPAL DEL CANTON GUANO

Guano, Viernes 17 de febrero del 2023

Ing. Raúl Vinicio Cabrera Escobar M.Sc

ALCALDE DEL GAD MUNICIPAL DEL CANTON GUANO }

Presente.-

Se ha realizado la Auditoria de Gestión al GAD Municipal del Cantón Guano y las incidencias en la optimización de la Gestión del Talento Humano del periodo julio a diciembre del 2020, cumpliendo con las normas de auditoría que exigen que el auditor obtenga un conocimiento global de forma detallada de todos los procesos que se auditen.

El objetivo de la auditoría de gestión consistió en el examen que se realizó al Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Guano, en el departamento de talento humano, logrando evaluar la ciencia de la gestión, asumiendo los objetivos y su eficacia como institución y lograr aplicar medidas correctivas para el progreso del municipio.

De acuerdo al análisis del cuadro del Balance Scorecard es esencial que la entidad Municipal cumpla con la misión y visión para alcanzar los objetivos institucionales, además fomentar la práctica y cumplimiento de los valores como principios del personal con el propósito que se sientan comprometidos con la organización, además aplicar estrategias de gestión que ayuden alcanzar el liderazgo, es necesario medir el nivel de cumplimiento de las funciones asignadas a los servidores públicos, efectuar evaluaciones periódicas que permitan diagnosticar el desempeño y corregir errores, para obtener resultados que permitan beneficiar a la ciudadanía con excelencia y eficacia.

Realizado por: M F H Y	Fecha: 17 de febrero 2023
Supervisado por: Ing. Z R Ch H	

 GESTIÓN CONSULTORÍA Auditores y Consultores Empresariales Reina Pacha 40-48 y Av. Carlos Zambrano	REFERENCIA
	PT15/IAG 2/3
INFORME DE AUDITORÍA DE GESTIÓN	

Es importante tener las perspectivas tanto en el talento humano, comunidad, gestión y comunicación para el mejoramiento de la institución municipal

En el análisis de los resultados de la Auditoria de gestión se establece que dentro de las principales perspectiva es necesario para la Institución Municipal es garantizar el mejoramiento del cumplimiento de las funciones del personal del Municipio a corto y largo plazo, además de facilitar capacitaciones para optimizar el rendimiento de las actividades laborales del servidor publico, ofrecer a la comunidad mejor calidad de los servicios brindados por el personal, es necesario alcanzar el cumplimiento del desempeño laboral por ende se debe de optimizar los procesos de comunicación en el GAD Municipal deL Cantón Guano, para esto se debe realizar capacitaciones constantes al personal de la entidad.

Las técnicas aplicadas para la auditoria de gestión permitieron determinar mediante el Mapa de índices e Indicadores lo siguiente:

- ▶ Cumplimiento de actividades
- ▶ Cumplimiento de planes operativos
- ▶ Optimización de recursos
- ▶ Méritos obtenidos
- ▶ Niveles de capacitación

La auditoría consistió en un examen a base de pruebas sustantivas, cumplimiento de la evidencia respaldada por la información presentada en los hallazgos, además también se incluye la auditoria de gestión. Comprende además, la verificación del cumplimiento de las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas ejecutadas por la entidad durante el período examinado. Consideramos que nuestra auditoría provee una base razonable para fundamentar la opinión que se expresa a continuación.

Realizado por: M F H Y	Fecha: 17 de febrero 2023
Supervisado por: Ing. Z R Ch H	

 GESTIÓN CONSULTORÍA Auditores y Consultores Empresariales Reina Pacha 40-48 y Av. Carlos Zambrano	REFERENCIA
	PT15/IAG 3/3
INFORME DE AUDITORÍA DE GESTIÓN	

Se establece que los procesos antes mencionados se presentan razonablemente, en todos los aspectos de importancia, la situación administrativa al 31 de diciembre de 2020, del

departamento de Talento Humano del Gobierno Autónomo del cantón Guano, por el año terminado en esa fecha, de acuerdo con las Normas Internacionales de Auditoría; expreso además que las operaciones administrativas y operativas guardan conformidad en los aspectos de importancia, con las disposiciones legales, reglamentarias y demás normas aplicables, excepto en los casos que se indican en el detalle de hallazgos de auditoría en el informe de Control Interno que antecede a este informe de auditoría.

Atentamente

María Fernanda Heredia
 AUDITORA

C Confirmado

Realizado por: M F H Y	Fecha: 17 de febrero 2023
Supervisado por: Ing. Z R Ch H	

3.2. Verificación de hipótesis

3.2.1. Planteamiento de hipótesis

H₁. La Auditoría de Gestión SI incide en la optimización de la Gestión del Talento Humano del GAD Municipal Del Cantón Guano.

H₀. La Auditoría de Gestión NO incide en la optimización de la Gestión del Talento Humano del GAD Municipal Del Cantón Guano.

3.2.2. Variables de la Hipótesis

V.I. = Auditoría de Gestión

V.D.= Optimización de la Gestión de Talento Humano

3.2.3. Estimador Estadístico

8.- ¿Se realizan de manera periódica evaluaciones que evidencie el desempeño en sus labores?

12.- ¿Durante los últimos 12 meses ha recibido capacitaciones para actualizar sus conocimientos a fin de mejorar su desempeño laboral?

3.2.4. Fórmula Estadística

La fórmula estadística a aplicar para la comprobación de chi -cuadrado es la que a continuación SE PRESENTA:

$$X^2 = \sum \left(\frac{(O - E)^2}{E} \right)$$

X² =Valor chi-cuadrado

O = Frecuencia observada

E = Frecuencia Esperada

Σ = Sumatoria

3.2.5. Nivel de Significación

La fórmula a desarrollar para determinar los grados de libertad en la comprobación del chi-cuadrado es la siguiente:

$$gl = (C - 1)(F - 1)$$

gl = Grados de libertad

C = Columnas

F = Filas Cálculo del Chi - Cuadrado

3.2.6. Frecuencias Esperadas

 GESTIÓN CONSULTORÍA Auditores y Consultores Empresariales Reina Pacha 40-48 y Av. Carlos Zambrano	REFERENCIA
	PT11/FE 1/3
FRECUENCIAS	

FRECUENCIAS

N-	AUDITORIA DE GESTION	TOMA DE DESICIONES		TOTAL
		SI	NO	
8	Control periódico que evidencie el desempeño en sus labores	16	15	31
13	Condiciones de seguridad necesarias determinadas por ley para desempeñar sus funciones	6	25	31
TOTAL		22	40	62

0.35	0.65	100%
------	------	------

FRECUENCIAS ESPERADAS

N-	AUDITORIA DE GESTION	TOMA DE DESICIONES		TOTAL
		SI	NO	
8	Control periódico que evidencie el desempeño en sus labores	31.35	31.65	63.00
13	Condiciones de seguridad necesarias determinadas por ley para desempeñar sus funciones	31.35	31.65	63.00
TOTAL		62.71	63.29	126.00

Realizado por: M F H Y	Fecha: 03 de enero 2023
Supervisado por: Ing. Z R Ch H	

 GESTIÓN CONSULTORÍA Auditores y Consultores Empresariales Reina Pacha 40-48 y Av. Carlos Zambrano	REFERENCIA
	PT11/VC 2/3
VALOR CRITICO	

FRECUENCIAS OBSERVADAS Y FRECUENCIAS ESPERADAS

O	E	(O-E)	(O-E) ²	(O-E) ² /E
16	31.35	-15.35	235.77	7.52
15	31.65	-16.65	277.06	8.76
6	31.35	-25.35	642.87	20.50
25	31.65	-6.65	44.16	1.40
TOTAL				38.17

$$X^2 c = 38.17$$

El resultado obtenido de los cálculos estadísticos realizados arroja un 38.17 que corresponden al chi calculado.

Cálculo de grados de libertad:

$$gl = (C-1) (F-1)$$

$$gl = (2-1) (2-1)$$

$$gl = 1$$

Considerando el Nivel de Significación = 0.05

El valor critico se calculará a partir de:

Grado de libertad: $gl = 1$

Nivel de Significación: $\infty = 0.05$

Con la siguiente formula

$$X^2 = (1-\infty) (r-1) (c-1)$$

$$X^2 = 3.84$$

Realizado por: M F H Y	Fecha: 03 de enero 2023
Supervisado por: Ing. Z R Ch H	

 GESTIÓN CONSULTORÍA Auditores y Consultores Empresariales Reina Pacha 40-48 y Av. Carlos Zambrano	REFERENCIA
	PT11/VC 3/3
VALOR CRITICO	

Con la obtención de estos datos se realiza el siguiente análisis:

$X^2_c > X^2_t$ acepto H1 alternativa

$X^2_c < X^2_t$ acepto H0 nula

Una vez obtenidos los datos podemos observar que:

$X^2_c > X^2_t$

$38.17 > 3.84$

HIPOTESIS:

H1. La Auditoría de Gestión SI incide en la optimización de la Gestión del Talento Humano del GAD Municipal del cantón Guano

H0. La Auditoría de Gestión NO incide en la optimización de la Gestión del Talento Humano del GAD Municipal del cantón Guano

Realizado por: M F H Y	Fecha: 03 de enero 2023
Supervisado por: Ing. Z R Ch H	

3.3. Conclusiones y Recomendaciones

3.3.1. Conclusiones.

Con un nivel de confianza del 95% y 1 grado de libertad conforme a la regla de decisión se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula, por cuanto la X^2_c que corresponde a un valor de 38.17, es mayor a X^2_t con un valor de 3.84; La inaplicación de Auditoría de Gestión si incide en optimización de la Gestión de Talento Humano del GAD Municipal Del Cantón Guano.

3.4. Propuesta

3.4.1. Naturaleza del proyecto

La naturaleza del proyecto es la Auditoría de Gestión y su incidencia en la gestión de Recursos Humanos del GADM del cantón Guano

3.4.2. Lugar de Realización

El proyecto se realizó en la provincia de Chimborazo, cantón Guano en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guano.

3.4.3. Definición de la Propuesta

Se propuso la Auditoría de Gestión para determinar su incidencia en la optimización de la gestión de Talento Humano.

3.5. Objetivos

3.5.1. Objetivos Generales

Determinar la incidencia de la auditoría de gestión en el departamento de Talento Humano para el cumplimiento de objetivos del Gobierno Descentralizado del Cantón Guano.

3.5.2. Objetivos Específicos

- Verificar el sistema aplicado a las actividades de Control interno que se utiliza en el departamento de Talento Humano.

- Analizar la estructura organizacional y las funciones del departamento de Talento Humano.
- Diagnosticar en qué medida de eficiencia se cumplen los objetivos del Departamento de Talento Humano con el fin de medir su incidencia en la gestión.
- Proponer una guía para el control interno de la gestión de talento humano y para optimizar los recursos y garantizando el cumplimiento de objetivos

3.6. Metas

Establecer estrategias que permitan optimizar las labores realizadas por el departamento de talento humano proponiendo sistemas de control que permitan mejorar los procesos para brindar óptimos resultados en el desempeño del GADM del cantón Guano.

3.7. Alternativas de Solución del Problema Investigado

3.7.1. Actividades que se desarrollaran

- De manera inmediata el Jefe de Talento Humano debe establecer las estrategias que permitan socializar de manera oportuna y adecuada los niveles y las funciones a ser desempeñadas por cada servidor público según el cargo para el que fueron contratados, según el Reglamento Orgánico, Art. 68 literal b. Diseñar, elaborar y mantener el Manual de Clasificación de Puestos y su correspondiente valoración, definiendo la metodología, normas y procedimientos de clasificación, tomando en cuenta la normatividad vigente, los objetivos de las áreas y de la institución.
- Es fundamental que el jefe de Talento Humano plantee estrategias que permitan realizar controles paulatinos que evidencien el rendimiento del personal público, de acuerdo al Reglamento Orgánico Sección Cuarta Art. 65 literal c. Dirigir el diseño, ejecución y mantenimiento del subsistema evaluación del desempeño, con el propósito de retroalimentar demás subsistemas en los ámbitos respectivos.
- El departamento de Talento Humano requiere plantear herramientas que le permitan conocer efectivamente la calidad del desempeño laboral de los servidores públicos y funcionarios de los diferentes departamentos haciendo uso adecuado de los indicadores de gestión establecidos para los departamentos administrativos según el Reglamento Orgánico Municipal en la Sección Cuarta Art. 68 literal e. Asesorar a las direcciones municipales en la elaboración y aplicación de los indicadores de gestión.
- El departamento de talento humano debe plantear herramientas que permitan medir el nivel de cumplimiento de los objetivos departamentales como parte del programa operativo anual, para que la efectividad, eficacia, eficiencia sean verificadas periódicamente como mecanismo

de medición en el cumplimiento de objetivos institucionales, según lo estipulado en el Art. 69 que se debe sugerir y ejecutar los controles y correctivos necesarios para asegurar cumplimiento de las normas y políticas definidas en los reglamentos institucionales.

- El departamento de Talento Humano debe calificar a los funcionarios por resultados con indicadores precisos, aunque haya resistencia por parte de ellos. Esta evaluación debe estar encaminada a mejorar la productividad progresivamente, según lo establecido en el Reglamento en el Art. 27 en el literal b. Ejecutar auditorías y exámenes especiales planificados e imprevistos, para evaluar la gestión operativa, administrativa, financiera y técnica de la entidad, en términos de costo, tiempo, legalidad, economía, efectividad, eficiencia y transparencia.
- El departamento de Talento Humano debe crear, establecer y mantener espacios e instrumentos que promuevan una comunicación abierta entre los diferentes departamentos del GAD Municipal del cantón Guano, según el Art. 21 literal b. Ejecutar las políticas que, en materia de comunicación y difusión a la comunidad, de las acciones del Gobierno y Administración Municipal se hayan aprobado o se disponga en cualquier tiempo.

3.7.2. Resultados que se lograran

- Socializar de manera oportuna y adecuada los niveles y las funciones a ser desempeñadas por cada servidor público según el cargo para el que fueron contratados.
- Realizar controles paulatinos que evidencien el rendimiento del personal público.
- Conocer efectivamente la calidad del desempeño laboral de los servidores públicos y funcionarios de los diferentes departamentos haciendo uso adecuado de los indicadores de gestión establecidos para los departamentos administrativos.
- Medir el nivel de cumplimiento de los objetivos departamentales como parte del programa operativo anual, para que la efectividad, eficacia, eficiencia sean verificadas periódicamente como mecanismo de medición en el cumplimiento de objetivos institucionales.
- Calificar a los funcionarios por resultados con indicadores precisos, aunque haya resistencia por parte de ellos, esta evaluación debe estar encaminada a mejorar la productividad progresivamente.
- El departamento de Talento Humano debe crear, establecer y mantener espacios e instrumentos que promuevan una comunicación abierta entre los diferentes departamentos del GAD Municipal del cantón Guano

3.8. Métodos y Técnicas

3.8.1. Para la propuesta de solución al problema

3.8.1.1. Método Inductivo

El Método Inductivo radica en una operación lógica que va de lo particular a lo general. Este método se sustenta en la observación repetida de un fenómeno

3.8.1.2. Método Deductivo

El método deductivo se puede considerar que “A partir de una teoría, el investigador procede a recoger datos para confirmar que la realidad se comporta conforme a lo enunciado en su explicación teórica.

3.8.1.3. Método analítico

Entendiendo el análisis como un procedimiento para llegar a la comprensión mediante la descomposición de un fenómeno en sus elementos constitutivos, y el método científico como la “contrastación dialéctica entre la teoría y la práctica”

3.8.2. Para evaluar el proyecto

3.8.2.1. Encuesta

La encuesta es una Técnica de recolección de datos que consiste en la aplicación de un mismo cuestionario a distintas personas de una muestra o una población.

3.8.2.2. Entrevista

La entrevista es una técnica de recolección de datos que se aplica, generalmente de manera oral, a personas de la muestra, a fin de recoger su información.

3.8.2.3. Cuestionario

El cuestionario “es un conjunto sistematizado de preguntas, listas para ser respondidas por el informante en una entrevista o encuesta”

CONCLUSIONES

Una vez obtenidos los resultados de esta investigación, se concluye:

- La estructura organizacional del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Guano, presentan debilidades en los niveles y funciones de las distintas actividades que los servidores públicos realizan, además existe una brecha en el cumplimiento de las actividades generando problemas en el desarrollo de las funciones y la eficiencia laboral.
- El control interno que utiliza el municipio para garantizar el desarrollo de las actividades en el departamento de Talento Humano, presenta debilidades dentro de sus componentes donde se obtuvo un nivel de confianza del 63,00% (MODERADO MEDIO), mientras que el nivel de riesgo es de 37,00% (MODERADO MEDIO), lo cual indica que a pesar de aplicar las herramientas se deben realizar mejoras en el control interno, ya que no todo el personal se desempeña de manera eficiente y eficaz, esto afecta el proceso de las actividades de la entidad municipal.
- Con los resultados obtenidos mediante las técnicas de auditoría al Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Guano se determina un incumplimiento en las actividades determinadas según lo programado en el Plan Operativo Anual del año 2020, además no se cumplen los objetivos definidos, y se desconoce la estructura organizacional, también se establece que tiene un nivel de capacitación bajo en el personal lo que dificulta la optimización de recursos económicos utilizados y los méritos obtenidos deben ser mejorados para lograr alcanzar la misión y visión establecida.
- El informe de auditoría muestra los hallazgos encontrados durante el proceso de auditoría donde se resaltan los problemas que presenta el departamento de talento humano con el propósito de tomar medidas correctivas para la adecuada toma de decisiones.

RECOMENDACIONES

Basado en las conclusiones, se plantean las siguientes recomendaciones:

- Promover el cumplimiento de los reglamentos y normas establecidas en la COOTAD a los servidores públicos, para optimizar el desempeño estructural y funcional, a fin de cumplir su misión, visión y objetivos estratégicos.
- Mejorar el Sistema de Control Interno del GAD Municipal del cantón Guano, para mejorar las funcionalidades y los procesos administrativos y operativos.
- Estructurar indicadores estratégicos para la entidad Municipal claros y definidos con la finalidad de lograr alcanzar los índices de eficiencia y eficacia en las funciones de los servidores públicos.
- Analizar el informe de auditoría de gestión con el propósito de establecer medidas correctivas para el mejoramiento y cumplimiento de las actividades del personal de la institución.

BIBLIOGRAFÍA

- Almeida, J., Bernal, A., & Calderón, C. (s.f.). *Manual de auditoría de gestión*. Recuperado de: https://www.academia.edu/7220335/Manual_de_Auditoria_de_Gestion_G_5_1
- Chiavenato, I. (2008). *Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral*. Recuperado de: <https://bit.ly/2JaKYGy>
- Contraloría General del Estado. (2011). *Manual de Auditoría de gestión*. Recuperado de: https://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic2_ecu_anexo31.pdf
- Cortés, L. (2011). *Auditoría administrativa*. México D.F: Deusto.
- Cubero, A. (2020). *Manual de auditoría de gestión Enfoque empresarial y de riesgos*. Recuperado de: <https://doi.org/10.33324/ceuzauay.82>
- Fernandez, M. (1997). *Eficacia organizacional*. Madrid: Paraninfo
- Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Guano. (2021). *Municipio de Guano*. Recuperado de: <http://www.municipiodeguano.gob.ec/index.php/noticias/2112-viva-guano>
- Hernandez, E. (2006). *Evaluación de la eficiencia, eficacia y economía de la gestión en la fundación bosque macuto*. Barquisemeto: Universidad Centroccidental "Lisandro Alvarado".
- Jimenez, J. (2011). *Metodología de la Investigación*. México: Programas Educativos S. A. de C.V.
- Maldonado, M. (2011). *Auditoría de gestión*. (4ª ed). Quito: Producciones Digitales Abya.
- Pilataxi, C. (2015). *"Control interno y la gestión del Talento Humano en la Unidad Educativa Bilingüe "CEBI" de la ciudad de Ambato"*. (Tesis de Ingeniería, Universidad Técnica de Ambato). Recuperado de: <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/17854/1/T3140i.pdf>
- Quinzo, M. (2017). *"Auditoría de gestión al gad-municipal del cantón guano, provincia de chimborazo, periodo 2015, para determinar la eficiencia operativa"*. (Tesis de Ingeniería, Universidad Nacional De Chimborazo), Recuperado de: <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/3807> .
- Solís, M. (2011). *"Evaluación del desempeño del Talento Humano y su Incidencia en el Cumplimiento de los Objetivos Institucionales del H. Gobierno Provincial de Tungurahua durante el año 2010"*. (Tesis de Grado, ESPOCH) Recuperado de: <http://dspace.esPOCH.edu.ec/handle/123456789/15111>.



ANEXOS

ANEXO A: ACCESO PRINCIPAL AL GADM DE GUANO



ANEXO B: INSTALACIONES DEL GADM DE GUANO



ANEXO C: PERSONAL MUNICIPAL DEL CANTÓN GUANO



ANEXO D: CUESTINARIO REALIZADA A LOS EMPLEADOS DEL GADM DEL CANTÓN GUANO

 Gestión CONSULTORIA	GESTIÓN CONSULTORÍA Auditores y Consultores Empresariales Reina Pacha 40-48 y Av. Carlos Zambrano	<u>REFERENCIA</u>
		C.A 1/2
CUESTIONARIO A LOS EMPLEADOS DEL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN GUANO		

1.-¿El GADM del cantón Guano cuenta con un Sistema de Planificación Anual?

SI () NO () Explique_____

2.-¿A su criterio existen herramientas que permitan evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos establecidos en dicho plan?

SI () NO () Explique_____

3.-¿Cuándo fue contratado se le entrego por escrito las funciones a desarrollar en su cargo según el manual de funciones?

SI () NO () Explique_____

4.-¿Las labores que desempeña son las pertinentes al cargo para el que fue contratado?

SI () NO () Explique_____

5.-¿Ha recibido entrenamiento y capacitación para una buena ejecución del trabajo a usted encomendado?

SI () NO () Explique_____

6.-¿Conoce si el GADM del canton Guano cuenta con documentos formales como son el código de conducta, plan estratégico, valores, principios, visión, misión y objetivos institucionales?

SI () NO () Explique_____

 GESTIÓN CONSULTORÍA Auditores y Consultores Empresariales Reina Pacha 40-48 y Av. Carlos Zambrano	REFERENCIA
	C.A 2/2
CUESTIONARIO A LOS EMPLEADOS DEL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN GUANO	

7.-¿Usted considera que al momento de delegar autoridad y responsabilidades es valorada la experiencia y antigüedad en su trabajo?

SI () NO () Explique_____

8.-¿Se realizan de manera periódica evaluaciones que evidencie el desempeño en sus labores?

SI () NO () Explique_____

9.-¿Conoce de acciones encaminadas a establecer la rotación del personal?

SI () NO () Explique_____

10.-¿Le ha sido socializado el reglamento interno del GAD Municipal?

SI () NO () Explique_____

11.-¿Conoce usted si la unidad de Talento Humano aplica el Sistema de Clasificación de Puestos?

SI () NO () Explique_____

12.-¿Durante los últimos 12 meses ha recibido capacitaciones para actualizar sus conocimientos a fin de mejorar su desempeño laboral?

SI () NO () Explique_____

13.-¿Le han sido brindadas en su lugar de trabajo las condiciones de seguridad necesarias que determina la ley para desempeñar sus funciones?

SI () NO () Explique_____



esPOCH

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: 23 / 08 / 2023

INFORMACIÓN DEL AUTOR/A (S)
Nombres – Apellidos: MARÍA FERNANDA HEREDIA YAMBAY
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.



1709-DBRA-UPT-2022