



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS GESTIÓN
EMPRESARIAL E INFORMÁTICA
ESCUELA DE GESTIÓN EMPRESARIAL
CARRERA: CONTABILIDAD Y AUDITORÍA C.P.
TRABAJO DE GRADUACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE INGENIERAS EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA.
CP.

TEMA:

“AUDITORÍA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL
GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO, CANTÓN SAN
MIGUEL, PROVINCIA BOLÍVAR, PERIODO DICIEMBRE 2014 -
JULIO 2015”.

AUTORAS:

LOMBEIDA PRADO JANNETH ESTEFANÍA

PÉREZ BONILLA ROSA NATIVIDAD

DIRECTORA.

ING. MARÍA DEL CARMEN IBARRA

PARES ACADÉMICOS:

ING. JAVIER GARCÍA L.

ING. CLARA MOREJÓN P.

GUARANDA - ECUADOR

AÑO 2015

II. DEDICATORIA

A mis padres, que con su ejemplo de sacrificio y logro, me han dado las mejores lecciones de vida, con su infinito amor, ternura han estado presentes en todos los momentos de mi vida, apoyándome y guiándome proporcionando inmensos momentos de alegría.

Janneth Lombeida

Con amor y gratitud, dedico el presente trabajo a Dios por ser el pilar fundamental para alcanzar mi más grandioso sueño el ser profesional, ser buena hija. A mis padres por su apoyo moral y económico para culminar mis estudios.

Rosa Pérez

III. AGRADECIMIENTO

Nosotras agradecemos a nuestros padres, por su confianza y apoyo constante e incondicional en cada una de las etapas de la vida.

A los maestros, Ing. María del Carmen Ibarra, que con su inmensa profesionalidad lideró con éxito la mejor manera de desarrollar nuestro trabajo de grado, Ing. Javier García e Ing. Clara Morejón por sus recomendaciones que facilitaron la entrega de este proyecto con mejor calidad.

Al señor Alcalde del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón San Miguel, por abrirnos las puertas de su prestigiosa institución, a los funcionarios del Departamento de Talento Humano, por proporcionar la información necesaria para el desarrollo de este trabajo.

Las Autoras

IV.CERTIFICADO DE LA DIRECTORA

CERTIFICA:

Que, el trabajo de graduación: “ **AUDITORÍA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO, CANTÓN SAN MIGUEL, PROVINCIA BOLÍVAR, PERIODO DICIEMBRE 2014 – JULIO 2015**”, de la autoría de las egresadas **LOMBIEDA PRADO JANNETH ESTEFANÍA** y **PÉREZ BONILLA ROSA NATIVIDAD**, previo a la obtención del título de Ingenieras en Contabilidad y Auditoría C.P., ha sido dirigido y asesorado por mi persona, bajo los lineamientos dispuestos por la facultad por lo que se encuentra listo para su defensa.

Guaranda, 05 de Agosto del 2015.



ING. MARÍA DEL CARMEN IBARRA CHANGO

DIRECTORA

V. AUTORÍA NOTARIADA




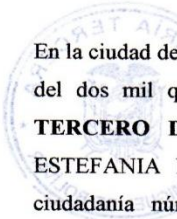
AUTORÍA NOTARIADA

Los criterios emitidos en el trabajo de investigación titulado: **AUDITORÍA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO, CANTÓN SAN MIGUEL, PROVINCIA BOLÍVAR, PERIODO DICIEMBRE 2014 – JULIO 2015**” como también los contenidos, ideas análisis, conclusiones y propuesta son de nuestra exclusiva responsabilidad, como autoras de este trabajo de grado.

San Miguel, 03 de Agosto de 2015

LAS AUTORAS.




**LOMBEIDA PRADO JANNETH
ESTEFANÍA**
**PÉREZ BONILLA ROSA
NATIVIDAD**



En la ciudad de San Miguel de Bolívar, República del Ecuador, hoy día martes cuatro de agosto del dos mil quince, ante mi **MSc. MAX JIMENEZ ZUÑIGA, NOTARIO PUBLICO TERCERO DE ESTE CANTÓN**, comparece por una parte la señorita **JANNETH ESTEFANIA LOMBEIDA PRADO**, de estado civil soltera, portadora de la cédula de ciudadanía número cero dos cero dos cero dos nueve cinco dos - seis; y, por otra parte la señorita **ROSA NATIVIDAD PEREZ BONILLA**, de estado civil soltera, portadora de la cédula de ciudadanía número cero dos cero dos cero nueve uno tres dos - ocho; con el objeto de reconocer sus firmas y rúbricas puestas al pie en el presente documento de **AUTORIA NOTARIADA**. Al efecto juramentadas que fueron en legal y debida forma, previa la explicación de las penas de perjurio, de la gravedad del juramento y de la obligación que tienen de decir la verdad con claridad y exactitud dicen: Que las firmas y rúbricas, puestas en el presente documento, las reconocen como suyas propias, las mismas que las utilizan en todos sus actos públicos y privados. Las comparecientes firman en presencia del MSc. Max Jiménez Zúñiga, Notario Público Tercera del cantón San Miguel de Bolívar, en virtud de todo lo cual Doy Fe.


SRTA. JANNETH ESTEFANIA LOMBEIDA PRADO
C.C. 020202952-6

SRTA. ROSA NATIVIDAD PEREZ BONILLA
C.C. 020209132-8

NOTARIA TERCERA




MSc. Max Jiménez Zúñiga
NOTARIO



NOTARIA TERCERA



Factura: 001-002-000000188



20150205003D00392

DILIGENCIA DE RECONOCIMIENTO DE FIRMAS N° 20150205003D00392

Ante mí, NOTARIO(A) MAX ALBERTO JIMENEZ ZUÑIGA de la NOTARÍA TERCERA , comparece(n) JANNETH ESTEFANIA LOMBEIDA PRADO SOLTERO(A), mayor de edad, domiciliado(a) en CHIMBO, portador(a) de CÉDULA 0202029526, POR SUS PROPIOS DERECHOS en calidad de COMPARECIENTE, ROSA NATIVIDAD PEREZ BONILLA SOLTERO(A), mayor de edad, domiciliado(a) en SAN MIGUEL, portador(a) de CÉDULA 0202091328, POR SUS PROPIOS DERECHOS en calidad de COMPARECIENTE, quien(es) declara(n) que la(s) firma(s) constante(s) en el documento que antecede AUTORIA NOTARIADA, es(son) suya(s), la(s) misma(s) que usa(n) en todos sus actos públicos y privados, siendo en consecuencia auténtica(s), para constancia firma(n) conmigo en unidad de acto, de todo lo cual doy fe. La presente diligencia se realiza en ejercicio de la atribución que me confiere el numeral noveno del artículo dieciocho de la Ley Notarial -. El presente reconocimiento no se refiere al contenido del documento que antecede, sobre cuyo texto esta Notaria, no asume responsabilidad alguna. - Se archiva copia. SAN MIGUEL, a 4 DE AGOSTO DEL 2015.



JANNETH ESTEFANIA LOMBEIDA PRADO

CÉDULA: 0202029526



ROSA NATIVIDAD PEREZ BONILLA

CÉDULA: 0202091328

NOTARIO(A) MAX ALBERTO JIMENEZ ZUÑIGA
NOTARÍA TERCERA DEL CANTON SAN MIGUEL

NOTARIA TERCERA



NOTARIA TERCERA

VI. TABLA DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	II
AGRADECIMIENTO.....	III
CERTIFICADO DEL DIRECTOR.....	IV
AUTORÍA NOTARIADA.....	V
TABLA DE CONTENIDOS.....	VI
LISTA DE CUADROS Y GRÁFICOS.....	IX
LISTA DE ANEXOS.....	X
RESUMEN EJECUTIVO.....	XI
EXECUTIVE SUMMARY.....	XIII
INTRODUCCIÓN.....	XV
CAPÍTULO I	
1.1. TEMA.....	1
1.2. ANTECEDENTES.....	2
1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	5
1.4. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	6
Árbol de Problemas.....	10
Árbol de Objetivos.....	11
1.5. JUSTIFICACIÓN.....	12
1.6. OBJETIVOS.....	14
1.6.1. Objetivo General.....	14
1.6.2. Objetivos Específicos.....	14
1.7. MARCO TEÓRICO.....	15
1.7.1. MARCO REFERENCIAL.....	15
Sistema Político Institucional.....	15
Visión.....	17
Objetivos.....	18
1.7.2. MARCO GEOREFERENCIAL.....	19
1.7.3. MARCO LEGAL.....	20
1.7.4. MARCO CONCEPTUAL.....	24
1.7.5. TEORÍA CIENTÍFICA.....	28
Auditoría de Gestión.....	28
Fundamentos de Auditoría de Gestión.....	29
Economía.....	29
Eficiencia.....	29
Eficacia.....	30
Equidad.....	31

Ética.....	31
Ecología.....	31
Objetivos de la Auditoría de Gestión.....	32
Auditoría de Gestión del sistema de Talento Humano.....	33
Talento Humano.....	33
¿Cuál es la diferencia entre personas y Talentos?.....	34
Composición del Talento Humano.....	35
Administración del Talento Humano y del Capital Intelectual.....	36
1.8. HIPÓTESIS.....	38
1.9. VARIABLES.....	39
1.10. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.....	40
1.11 METODOLOGÍA.....	45
1.11.1. DISEÑO.....	45
1.11.2. MÉTODOS.....	45
1.11.3. TIPOS DE INVESTIGACIÓN.....	45
1.11.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	46
1.12. UNIVERSO Y MUESTRA.....	47
1.13. PROCESAMIENTO DE DATOS.....	48
CAPÍTULO II	
2.1. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	49
2.2. TABULACIÓN PRESENTACIÓN E INTERPRETACIÓN DE DATOS.....	50
2.3. COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS.....	56
2.4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	58
CAPÍTULO III	
3.1, APORTE TÉCNICO Y/O PRÁCTICO.....	60
3.2. DESARROLLO.....	60
3.2.1. TEMA.....	60
3.2.2. INTRODUCCIÓN.....	61
3.2.3. JUSTIFICACION.....	63
3.2.4. OBJETIVOS.....	65
3.2.5. PROPUESTA TÉCNICA.....	66
3.2.6. PROGRAMA DE TRABAJO.....	68
UN PLAN DE AUDITORÍA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN SAN MIGUEL PROVINCIA BOLÍVAR.....	70
3.3. PLAN OPERATIVO.....	122
3.4. RESULTADOS OBTENIDOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	122
3.5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES DE LA PROPUESTA.....	122
3.6. BIBLIOGRAFÍA.....	126

ANEXOS..... 127

IX. LISTA DE CUADROS Y GRÁFICOS

	Pág.
CUADRO N° 1 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.....	40
CUADRO N° 2 UNIVERSO Y MUESTRA.....	47
CUADRO N° 3 PREGUNTA N° 1.....	50
CUADRO N° 4 PREGUNTA N° 2.....	51
CUADRO N° 5 PREGUNTA N° 3.....	52
CUADRO N° 6 PREGUNTA N° 4.....	53
CUADRO N° 7 PREGUNTA N° 5.....	54
CUADRO N° 8 CÁLCULO DE LAS FO Y FE.....	57
GRÁFICO N° 1 UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL TRABAJO DE GRADO.....	19
GRÁFICO N° 2 FLUJO DEL PROCESO DE AUDITORÍA DE GESTIÓN.....	33
GRÁFICO N° 3 PREGUNTA N° 1.....	50
GRÁFICO N° 4 PREGUNTA N° 2.....	51
GRÁFICO N° 5 PREGUNTA N° 3.....	52
GRÁFICO N° 6 PREGUNTA N° 4.....	53
GRÁFICO N° 7 PREGUNTA N° 5.....	54

X. LISTA DE ANEXOS

	Pág.
ANEXO N° 1	FORMATO GUÍA DE OBSERVACIÓN..... 127
ANEXO N° 2	ENTREVISTA DIRIGIDA AL DIRECTOR DEL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN SAN MIGUEL DE BOLÍVAR..... 128
ANEXO N° 3	ENCUESTA DIRIGIDA A LOS EMPLEADOS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN SAN MIGUEL DE BOLÍVAR..... 130
ANEXO N° 4	ESTRUCTURA MUNICIPAL..... 132
ANEXO N° 5	ILUSTRACIÓN PANORÁMICA DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN SAN MIGUEL DE BOLÍVAR..... 132
ANEXO N° 6	ILUSTRACIÓN AUDITERO SA..... 133
ANEXO N° 7	FOTOGRAFÍA ENCUESTA EMPLEADO MUNICIPAL..... 134
ANEXO N° 8	ILUSTRACIÓN INTERIORES DEL GADSMB..... 134
ANEXO N° 9	FOTOGRAFÍA SEGUNDA AUTORIDAD MUNICIPAL..... 135
ANEXO N° 10	CERTIFICADO EMITIDO POR EL SEÑOR ALCALDE..... 136

RESUMEN EJECUTIVO

Esta investigación justifica su práctica ya que contribuirá al desarrollo del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón San Miguel de Bolívar considerándolo como un modelo de solución inmediata la realización de una Auditoría de Gestión, para promover la eficiencia y eficacia en la realización de sus operaciones, proporcionando un nivel razonable de seguridad, reducción de costos y simplificación de tareas, a través de un Plan de Auditoría de Gestión del Talento Humano para cumplir con las metas y objetivos formulados en el corto, mediano y largo plazo; también permitirá evaluar sus debilidades, establecer los posibles riesgos que enfrenta la administración como un proceso efectuado, la fiabilidad de la información, el reforzar la confianza en el cumplimiento de las leyes y reglamentos aplicables.

En resumen el presente trabajo investigativo ayudará al Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón San Miguel de Bolívar a llegar a donde quiere ir y evitar peligros, sorpresas en el camino, evaluando los riesgos para mitigar el impacto; adoptar inmediatamente criterios que mejorarán los sistemas administrativos, sistemas de gestión de control interno y cualquier aspecto operativo de la entidad para ser transformados en oportunidades, estrategias que conduzcan al desarrollo, la capacidad, la integridad y la estabilidad de la institución a través de un examen especial de la Gestión del Talento Humano, centrándose en las actividades llevadas a cabo.

Mediante la aplicación del Plan de Auditoría de Gestión del Talento Humano en el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón San Miguel de Bolívar en el año 2015, estaremos contribuyendo a detectar deficiencias, inconvenientes o anomalías que se susciten en las actividades que son llevadas a cabo por los servidores públicos y de qué manera influye el nivel de desempeño de los mismos en el cumplimiento óptimo de los objetivos institucionales.

Para iniciar con el Plan de Auditoría de Gestión tenemos como FASE I el análisis preliminar y diagnóstico en donde se determinará los antecedentes la visión los

aspectos legales así como también la planificación estratégica procedimiento administrativo y por último el manual de procesos.

Posteriormente damos poso a la FASE II que es la planificación específica mediante la cual logramos establecer una relación estrecha entre el profesional y la institución es decir el GAD municipal, haciendo un bosquejo de la situación de la entidad, su organización, controles internos, estrategias.

A continuación procedemos a realizar la FASE III que es la ejecución que es el centro de la Auditoría de Gestión en si ya que es donde se realizan todos los exámenes necesarios en la cual también se hace uso de las técnicas necesarias para obtener la información requirente para el sustento del trabajo.

También se tratará la FASE IV el Informe de Resultados en donde se centrará en dos capítulos la introducción y el enfoque de la Auditoría.

Como parte final tendríamos la FASE V el seguimiento en donde haremos un control si se han acatado o no las recomendaciones emitidas para cada caso.

Es importante señalar que para lograr el éxito una organización debe asumir un control de todos los implicados en la institución para que las actividades municipales sean desarrolladas de forma simple y eficaz.

EXECUTIVE SUMMARY

This research justifies its practice as it will contribute to the development of the Autonomous Government Decentralized Canton San Miguel de Bolivar considering it as a model of immediate solution conducting an audit, to promote efficiency and effectiveness in the conduct of its operations, providing a reasonable level of safety, cost reduction and simplification of tasks, through a Plan of Audit Human Resource Management to meet the goals and objectives formulated in the short, medium and long term; also allow you to evaluate your weaknesses, establish potential risks facing the administration as a process carried out, the reliability of information, strengthen confidence in compliance with applicable laws and regulations.

To summarize this research work will help the Decentralized Autonomous Government of the Canton San Miguel de Bolivar to get where he wants to go and avoid dangers, surprises along the way, assessing the risks to mitigate the impact; immediately adopt criteria that will improve the administrative systems, internal control and management of any operational aspect of the entity to be transformed into opportunities, strategies conducive to development, ability, integrity and stability of the institution through an examination special Human Resource Management, focusing on the activities carried out.

By applying the Audit Plan Human Resource Management at the Autonomous Government Decentralized Canton San Miguel de Bolivar in 2015, we will be helping to identify gaps, weaknesses or abnormalities that may arise in the activities that are carried out by the public servants and how performance influences the level of the same in the optimal fulfillment of corporate goals.

To start with the Audit Management Plan have as Phase I preliminary analysis and diagnosis history where vision is determined legal aspects as well as strategic planning and finally administrative procedure manual processes.

Then we give grounds to phase II which is the specific planning by which we establish a close relationship between the professional and the institution is the municipal GAD, making an outline of the situation of the entity, organization, internal controls and strategies.

Then we proceed to Phase III which is the execution that is the center of the Auditing itself as this is where all the necessary examinations in which use of the necessary techniques is also made for the requesting information are made to the livelihood of work.

PHASE IV Report of results where two chapters focus on the introduction and focus of the audit will also be addressed.

As a final part of the Phase V would follow where we will control if they have not been complied with or the recommendations for each case.

Importantly for success an organization must take control of all the institutions involved in municipal activities to be carried out simply and efficiently.

INTRODUCCIÓN

Día a día dentro de una institución se consolida el hecho de saber si obtendrá un triunfo o fracaso dependiendo del talento, competitividad, actitud y motivación que poseen los integrantes de la institución. Al tener personal desmotivado y sin interés de realizar su actividad laboral esto llevará sin duda alguna a la entidad al fracaso, de ahí recae la importancia de hacer un énfasis al Talento Humano.

El uso del Talento Humano con un propósito superior de servicio a los demás le transmite significado a la vida humana; en otras palabras, las personas aumentan su nivel de satisfacción cumpliendo su objetivo que es el participar en una actividad que les permite utilizar sus talentos para ayudar a otras personas. La ocupación ofrece a cada individuo la oportunidad de desarrollar plenamente su capacidad contribuyendo con sus esfuerzos para lograr la misión de la entidad.

La investigación trata sobre la ausencia de un Plan de Auditoría de Gestión del Talento Humano en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón San Miguel de Bolívar; lo que ha venido generando una serie de inconvenientes a la institución en el ámbito administrativo, la falta de evaluación de la gestión y la retroalimentación en los sistemas de gestión de control interno, y otros aspectos operativos de la entidad pública.

La Auditoría alienta a la empresa pública el utilizar sus recursos de manera eficiente, eficaz y económica en forma ética, con la ecología como la protección del medio ambiente que desarrollamos; con el fin de reducir los niveles de corrupción, motivar el Talento Humano para integrarse como mano de obra, rompiendo los paradigmas existentes, la implementación de estrategias y controles para cumplir con los objetivos, corregir los errores del pasado a través de la aplicación de indicadores de gestión.

El Talento Humano que interviene en el proceso municipal, ejecución, evaluación y entrega de servicios públicos son en gran número y en muchas ocasiones no se justifica este exceso de mano de obra en las entidades públicas municipales, ya que existe duplicación de funciones.

La estructuración de un Plan de Auditoría de Gestión del Talento Humano pretende servir como una herramienta para aumentar el conocimiento sobre el manejo y utilización de la Auditoría de Gestión en nuestro país y en especial en las entidades que prestan servicios a la comunidad en el sector público, para mejorar el sistema de prestación de tales servicios a la comunidad.

El presente estudio se basa en la Auditoría de Gestión Talento Humano enfocándonos en un desarrollo profesional de los miembros de la entidad logrando así un continuo mejoramiento sustentados en la igualdad de derecha oportunidad.

El texto del documento se estructura por referencial, legal y marco teórico conceptual donde claramente se encuentran definidos conceptos precisos esenciales para llevar a cabo el trabajo final a través de nuestra propuesta; finalmente se incluye la bibliografía utilizada para esta investigación, así como material complementario en los anexos.

CAPÍTULO I

1.1 TEMA

“AUDITORÍA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO, CANTÓN SAN MIGUEL, PROVINCIA BOLÍVAR, PERIODO DICIEMBRE 2014 - JULIO 2015”.

1.2. ANTECEDENTES

Actualmente el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón San Miguel revela la necesidad de estar preparados para afrontar los nuevos retos derivados de la gestión del Talento Humano que se basa en gran medida en el desarrollo futuro de la institución.

Esta investigación se centrará en la viabilidad de la creación de un Plan de Auditoría de Gestión del Talento Humano en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón San Miguel; que facilitará la gestión de todas las personas en la institución pública. En el Gobierno Municipal del Cantón San Miguel de Bolívar no se ha llevado a efecto una Auditoría de Gestión del Talento Humano, la misma que es necesaria para que las personas que en esta organización laboran cumplan con sus actividades con eficiencia, eficacia y administrando sus recursos con economía.

El Gobierno Autónomo Descentralizado Cantonal constituye una entidad pública de gran importancia para el Cantón San Miguel, por su contribución a la dinámica de la economía nacional, lo que es esencial para llevar a cabo un Plan de Auditoría de Gestión que encamine a mejorar su competitividad y aumentar su participación promocionando la gestión del Talento Humano.

Los servicios prestados por los Gobiernos Autónomos Descentralizados en el Ecuador no son eficientes ni económicos, ya que no proporcionan un servicio adecuado y suficiente para el público, que está pagando por el mismo ya que entrega principalmente servicios básicos para ayudarle a tener una vida digna.

El Estado no lleva a cabo acciones a nivel nacional para reducir las debilidades de las instituciones y organismos del sector público responsables de la prestación de servicios básicos (agua, alcantarillado, electricidad, telecomunicaciones) y las carreteras; siendo estas importantes para la comunidad; lo que ha provocado un déficit de atención y la reducción de los beneficios ecuatorianos.

Los principales factores que determinan la existencia de una buena atención pública son la prestación de servicios de manera oportuna y a bajo costo, sin desperdicio de recursos (humanos, materiales y financieros); pero si bien es cierto que el GAD San Miguel ha estado proporcionando servicios, éstos no se realizan de manera ideal. Por lo tanto el Plan de Auditoría de Gestión del Talento Humano para el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón San Miguel, busca el fortalecimiento de los servicios, proponiendo cambios estructurales a lo existente, con el fin de que a futuro se proporcione servicios más dignos a toda la población en este caso San Miguel.

Cualquier cambio realizado en una entidad u organismo público se hace para mejorar lo existente. Por ende, es beneficioso; la Auditoría de Gestión pues asegura que las máximas autoridades de las instituciones públicas, sepan de ciertas lagunas que existen en la institución que manejan, y sobre la relación entre los objetivos y metas planteados con el Talento Humano, organización y técnicas para el logro de los objetivos estratégicos de la organización. La Auditoría permitirá mejorar la calidad de la gestión y la promoción de la confianza en los servicios prestados por las instituciones públicas.

La Auditoría es flexible y puede adaptarse a diferentes tipos de instituciones públicas con el uso de diversas herramientas y requisitos para el procesamiento y la comprensión de la información, con el fin de emitir opiniones sobre la forma de aplicar una Auditoría de Gestión del Talento Humano.

Estructurar un Plan de Auditoría de Gestión del Talento Humano, se puede considerar como un punto de referencia para futuros proyectos como un documento de trabajo que se puede completar o modificar.

Este modelo puede servir de base para los organismos públicos para realizar los procedimientos que se pueden seguir para dar un mejor servicio a la comunidad, basado en el principio de que en países como el nuestro, los recursos financieros son escasos, pero en la práctica las necesidades son grandes y los objetivos son múltiples; Por lo tanto, corresponde al Gobierno Nacional prestar servicios básicos a los ecuatorianos para permitir su normal desarrollo en los quehaceres nacionales de una

manera oportuna, sin desperdiciar recursos, la protección del medio ambiente, pero sobre todo con la ética profesional y moral.

1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cómo la ausencia de una Auditoría de Gestión influye en la Gestión del Talento Humano, en el Gobierno Autónomo Descentralizado, cantón San Miguel, Provincia Bolívar, periodo Diciembre 2014 - Julio 2015?

1.4. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Contextualización

Los Gobiernos Autónomos Descentralizados (GADs) en el Ecuador son instituciones disipadas que gozan de autonomía política, administrativa y financiera, están gobernados por los principios de solidaridad, subsidiariedad, equidad, interterritorial, integración y participación ciudadana, de ahí la importancia de realizar un examen que verifique en qué grado se regula el uso de los recursos.

Los Gobiernos Autónomos Descentralizado Provinciales son niveles de gobierno de carácter provincial que se encargan de planificar y ejecutar obras públicas, además de otros servicios, son personas jurídicas de derecho público, con autonomía política, administrativa y financiera, están integradas por las funciones de Participación Ciudadana, Legislación y Fiscalización Ejecutiva. El GAD Provincial busca promover el desarrollo sustentable de su distrito territorial provincial para garantizar la realización del buen vivir a través de la implementación de políticas públicas provinciales, en el marco de sus competencias constitucionales y legales.

El Gobierno Cantonal Autónomo Descentralizado dentro de la organización del Estado viene proporcionando una serie de servicios públicos a la población en general; sin embargo, este Gobierno Cantonal no ha llevado a cabo una Auditoría para examinar las actividades, funciones, procedimientos y políticas del personal. Además, no hay información que les permite determinar la relación entre los servicios públicos y los recursos utilizados para ese fin; Tampoco tiene información para ayudarle a identificar en qué medida el proceso, el resultado y seguimiento de las recomendaciones en la Auditoría de Gestión del Talento Humano ha facilitado la eficiencia, economía y eficacia de las actividades institucionales.

Análisis crítico.-

La Auditoría de Gestión del Talento Humano no evalúa la capacidad técnica de los profesionales, ya que se ha adquirido en los centros universitarios y estudios técnicos; por tanto, no cabe discutirlo, sino que es responsable de identificar en qué

medida se han examinado los procesos, los resultados y el seguimiento de las recomendaciones que se han hecho en la Auditoría de Gestión del Talento Humano; por lo tanto, en esta institución no se realiza una Auditoría impuesta por la inexistencia de un Plan de Auditoría de Gestión del Talento Humano para facilitar esta tarea.

Es decir acerca de las decisiones tomadas, a los controles internos establecidos, la ejecución de operaciones deseadas de calidad y al menor costo; en general el cumplimiento de sus responsabilidades, que han contribuido a la optimización de la economía, la eficiencia, la eficacia y la aplicación coherente de la gestión municipal.

Prognosis.-

Para evitar los problemas que se han presentado y salvar la responsabilidad administrativa, la máxima autoridad, y los funcionarios están obligados a establecer, mantener y evaluar periódicamente el sistema de control de la institución como base para la Auditoría de Gestión, que es la valoración de la prueba llevada a cabo con el fin de proporcionar resultados en el desempeño del Talento Humano. Pero esto no se lleva a cabo de esta manera debido a la interferencia política, la falta de planificación y otros factores circunstanciales.

Es importante determinar el cumplimiento de las funciones, el grado de formación, capacitación, moral y ética que dispone el Talento Humano de la institución.

Para obtener buenos resultados es prescindible que la administración del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón San Miguel conciba el hecho de desarrollar un Plan de Auditoría de Gestión del Talento Humano siendo este un instrumento necesario para realizar un examen objetivo sistemático y profesional de evidencias realizado con el fin de proporcionar una evaluación independiente del desempeño (rendimiento) de dicha área, destinada a mejorar la eficacia, eficiencia y economía en el uso de este importante recurso para facilitar la toma de decisiones por los administradores.

Subproblemas

La manera como una Auditoría de Gestión del Talento Humano puede constituir como herramienta para la gestión estratégica eficaz de los municipios

La forma de organizar el proceso de Auditoría de Talento Humano para que contribuya a la eficiente gestión estratégica institucional.

El uso de los resultados de una Auditoría del Talento Humano en el contexto de las políticas de administración del personal, contribuyendo economía institucional.

El modo de realizar el seguimiento a las recomendaciones de la Auditoría de Talento Humano en el marco del sistema de control interno para facilitar la efectividad institucional.

La incidencia de las deficiencias de la Gestión Administrativa del Talento Humano en la institución.

La base del sistema de Auditoría de Gestión para la administración del Talento Humano en la administración pública del GADSM.

El uso de parámetros e indicadores en los que se realizará la Auditoría de Gestión del Talento Humano en la institución.

El inadecuado comportamiento de los miembros de la organización en el desarrollo óptimo de sus labores diarios.

La inadecuada aplicación de normas y procedimientos en el área del Talento Humano en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón San Miguel de Bolívar.

La insuficiente vinculación de los directivos en la Gestión del Talento Humano.

La no presencia de una evaluación de la eficacia, eficiencia y economía con que se manejan los recursos en la entidad

Si el estilo de la organización es apropiado en la planificación y organización de actividades

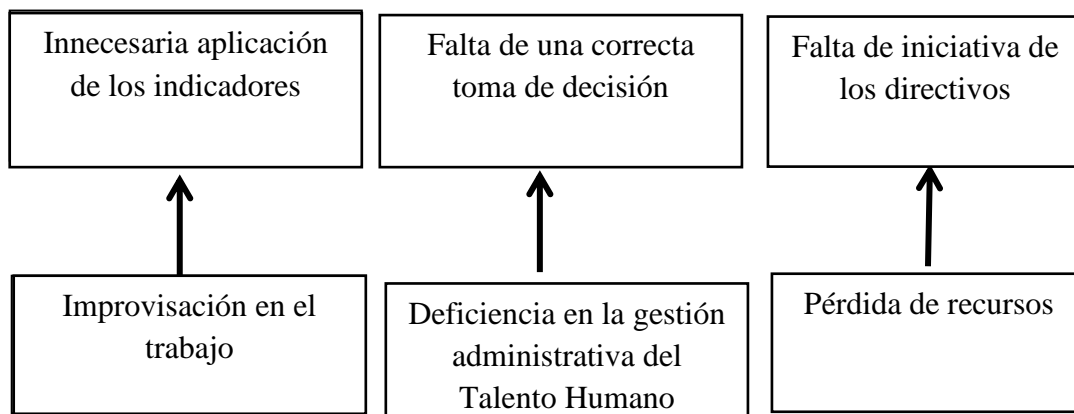
La inexistencia de sistemas de información pertinentes para detectar y capturar información relevante

El no llevar a cabo según lo planificado.

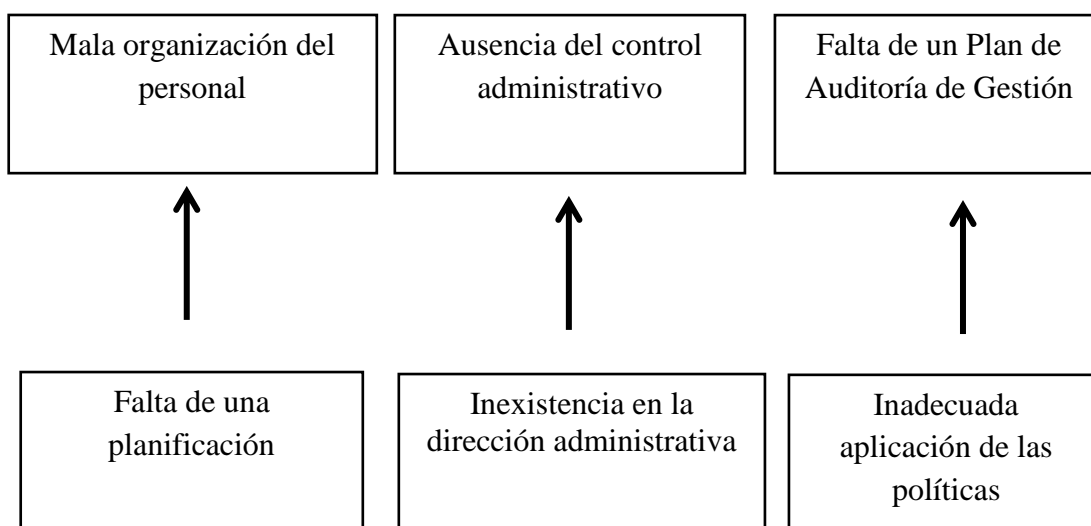
Delimitación del problema.-

Plan de Auditoría de Gestión de Talento Humano en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón San Miguel en el periodo comprendido entre Diciembre 2014 - Julio 2015 a fin de mejorar los procesos que manejan, que le permita perfeccionar su calidad de gestión, lo que conllevará a que sea una institución más fuerte tomado en cuenta las sugerencias dadas mediante la aplicación de las medidas reformativas.

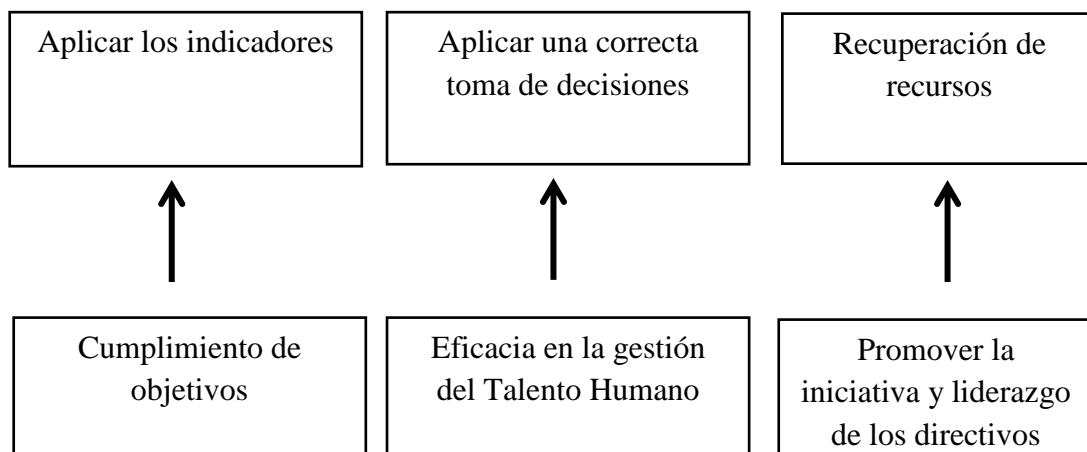
Árbol de Problemas



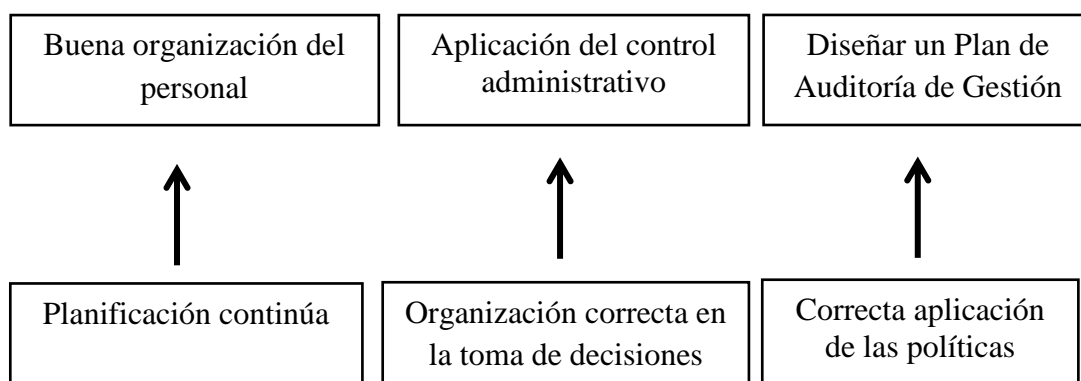
LA AUSENCIA DE UNA AUDITORÍA DE GESTIÓN INFLUYE EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, EN EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO, CANTÓN SAN MIGUEL. PROVINCIA BOLÍVAR, PERIODO DICIEMBRE 2014 - JULIO 2015.



Árbol de Objetivos



DISEÑO DE UN PLAN PARA REALIZAR UNA AUDITORÍA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, EN EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO, CANTÓN SAN MIGUEL, PROVINCIA BOLÍVAR. PERIODO DICIEMBRE 2014 - JULIO 2015.



1.5 JUSTIFICACIÓN

La máxima autoridad, funcionarios y empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón San Miguel de Bolívar; hoy están desarrollando sus actividades laborales sin un instrumento que define la articulación necesaria para ejercer una gestión adecuada en relación con la mejora de la eficiencia, eficacia y efectividad del cumplimiento de la gestión municipal; por lo cual se da lugar a la presente investigación.

La necesidad de este trabajo es buscar mejoras tendientes a optimizar el rendimiento en la atención a los usuarios tanto internos como externos y así cumplir con la misión, visión y objetivos institucionales.

Este trabajo de investigación justifica su importancia práctica y funcional en el lugar de trabajo, ya que los resultados contribuirán al desarrollo de la institución "Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón San Miguel de Bolívar " y para aquellos que se encuentran con los mismos problemas o, misma situación, ya que puede ser considerado como una solución la realización de un Plan de Auditoría de Gestión del Talento Humano, para que pueda alcanzar sus metas y objetivos, basados en una administración estable.

Dentro del Plan del Desarrollo del Buen Vivir, como política de Estado a través de sus organismos, tiene como uno de sus objetivos de prestación de servicios: salud, educación, vivienda, seguridad social y nacional, servicios básicos, y otros para toda la población ecuatoriana, de la mejor manera y de buena calidad. Desde este punto de vista se debe estructurar una Auditoría de Gestión que permita informar a la máxima autoridad de la institución con que eficacia y eficiencia se prestan estos servicios a los ciudadanos y cómo se gastan e invierten los dineros de la población ecuatoriana. A la vez se argumenta la realización de la Auditoría de Gestión del Talento Humano en una entidad pública que garantice el cumplimiento de los objetivos del Plan Nacional del Buen Vivir a través del control, uso y manejo de los recursos que posteriormente servirán para satisfacer servicios básicos e indispensables para la ciudadanía.

La realización de este proyecto Plan de Auditoría de Gestión al Talento Humano en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón San Miguel, permitirá mediante la aplicación establecer la eficiencia, eficacia y economía en las actividades que desempeña cada uno de los funcionarios y empleados municipales de San Miguel esto plantea mejoras tendientes a optimizar el rendimiento en la atención a los usuarios tanto internos como externos y así cumplir con la misión, visión y objetivos institucionales.

Nuestro trabajo es relevante, ya que ayudará en gran medida a asignar las políticas y normas para un adecuado trabajo del Talento Humano vinculado a ganar un desarrollo sostenible y viable para el desarrollo de la autonomía, la verificación del cumplimiento de las leyes, reglamentos y el sistema cumplirá a cabalidad con todos los requisitos para el beneficio de cada uno de los ciudadanos.

La factibilidad que tiene para su realización, los directivos de la institución están dispuestos a proporcionar toda la documentación necesaria y la información adicional que la investigación lo requiere, se tiene la posibilidad de aplicar diferentes instrumentos de investigación, la disponibilidad de Talentos Humanos, recursos materiales y tecnológicos; el tiempo es suficiente para su desarrollo, y sobre todo se tiene la voluntad de hacer el trabajo y alcanzar metas.

La novedad científica propuesta es un Plan de Auditoría de Gestión el que permitirá mejorar los procesos administrativos enfocados a la gestión institucional logrando que la Auditoría de Gestión del Talento Humano se convierta en un deber cumplido ordenado y rápido.

El impacto que conlleva la presente investigación en beneficio de la entidad municipal es facilitar la accesibilidad de obtener un instrumento que logre evaluar la capacidad del sistema de control que se encuentre establecido en la entidad, para con ello efectivizar los objetivos y metas propuestas, facilitando así la atención a las necesidades de la comunidad.

1.6 OBJETIVOS

1.6.1 Objetivo General

Proponer un Plan de Auditoría de Gestión para la verificación de la gestión del Talento Humano en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón San Miguel de Bolívar, periodo Diciembre 2014 - Julio 2015.

1.6.2 Objetivos Específicos

- Determinar la situación actual de la Auditoría de Gestión en el Talento Humano.
- Investigar sobre Auditoría de Gestión y Talento Humano.
- Elaborar una propuesta de Plan de Auditoría de Gestión del Talento Humano.

1.7 MARCO TEÓRICO

1.7.1 MARCO REFERENCIAL

Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón San Miguel Provincia Bolívar

Sistema Político Institucional

El Consejo Cantonal está integrada por cinco concejales pertenecientes a diferentes partidos y movimientos políticos que determina y aún mantiene las mayorías y las minorías tristemente recordados, a pesar de tener como marco legal del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización, donde determina las funciones del Sr. Alcalde , Vicealcalde y Concejales; Por lo tanto, las mayorías sólo evidencian un trabajo eminentemente coyuntural, no planificado y con ausencia de propuesta técnica a este nivel

Gobernantes

- Concejo Municipal
- Alcalde
- Vicealcalde/sa

Habilitantes de Asesoría

- Coordinación Institucional y Vinculación Internacional
- Relacionador Público
- Director de Asesoría Jurídica
- Auditor General Interno
- Concejo de Participación
- Concejo Cantonal de la Niñez y la Adolescencia
- Concejo Cantonal de Participación
- Concejo Cantonal de Planificación
- Comisiones Permanentes Especiales y Ocasiones Técnicas

Procesos Habilitantes de Apoyo

- Director Administrativo

- Jefe de Talento Humano
- Responsable de Sistemas Informáticos
- Promotor Técnico de Educación Cultura, Deportes y Recreación
- Comisario Municipal
- Director Financiero
- Jefe de Contabilidad y Presupuestos
- Contador/a
- Tesorero Municipal
- Recaudación
- Guardalmacén
- Responsable de Compras Publicas
- Auxiliar de Servicios para el Área de Gestión Financiera

Secretaria

- Secretaria de Concejo
- Prosecretaria
- Responsable de Archivo General

Procesos Agregadores de Valor Operativo

- Director de Obras y Planificación
- Fiscalizador Municipal
- Jefe del Departamento de Planificación y Proyectos
- Jefe del Departamento de Avalúos y Catastros
- Responsable de la Unidad Técnica de Gestión de Riesgos
- Jefe de Desarrollo Comunitario, Ambiente Saneamiento y Producción
- Técnico de servicios Ambientales y Manejo Integral de Desechos Sólidos
- Laboratorista
- Promotor Turístico

Dirección de Obras Públicas

Es la base de operaciones de la Municipalidad integrada por el Jefe de Planificación, Evaluación y Catastros, corresponde al control de actividades de Desarrollo Urbano, Desarrollo de Proyectos y Obras económicos en Cantón, control, apoyo

equipamiento vial y talleres, los responsables del Portal de Compras Pública y la preparación de la inversión presupuestaria, entre las más importantes. Desde la creación de las unidades técnicas de Gestión de Residuos y Gestión de Riesgos, coordina sus actividades con la dirección.

Organismos de Apoyo

Conformado por Asesor, quien es el responsable de mantener todos los procesos de naturaleza jurídica del municipio, al tener un solo proceso el Abogado muchas veces se retrasa en virtud de la naturaleza de las diferentes responsabilidades asignadas cualquiera que fortalezcan esta dependencia, también las agencias de apoyo administrativo como son: la Secretaría General, la Secretaría del Consejo, el mismo Pro-Secretario que trabajan directamente con el nivel ejecutivo y las comisiones del Consejo.

Visión

Para 2027, el cantón San Miguel de Bolívar, será descentralizada de concepción, en base a políticas y estrategias del Buen Vivir Autogobierno, eficiente, sostenible y alternativo, integral, con un sistema de participación ciudadana que contribuye a la gestión del desarrollo. (GADSMB, 2000-2008) ^[1]

Políticas

El Fortalecimiento debe ser promovido por todas las instancias cantonales, a nivel institucional.

Los programas de mejoramiento de las capacidades institucionales deben ser promovidos por todos los Gobiernos Autónomos Descentralizados de San Miguel, y articularse con las agendas del régimen dependiente y orientar la intervención de la cooperación internacional en su cantón, como por parte de las políticas territoriales que busquen mejorar la equidad social, la reducción de la pobreza y la dinamización de la economía.

Las políticas territoriales cantonales político-institucionales tienen las siguientes líneas de acción:

- Promover la generación de recursos propios para la gestión del territorio a nivel cantonal.
- Promover la atención eficiente y la mejora de los servicios públicos y privados.
- Apoyar los proyectos que generen mayor capacidad de acogida en el territorio.
- Apoyar la inversión pública que genere cadenas de valor en el territorio.

Objetivos

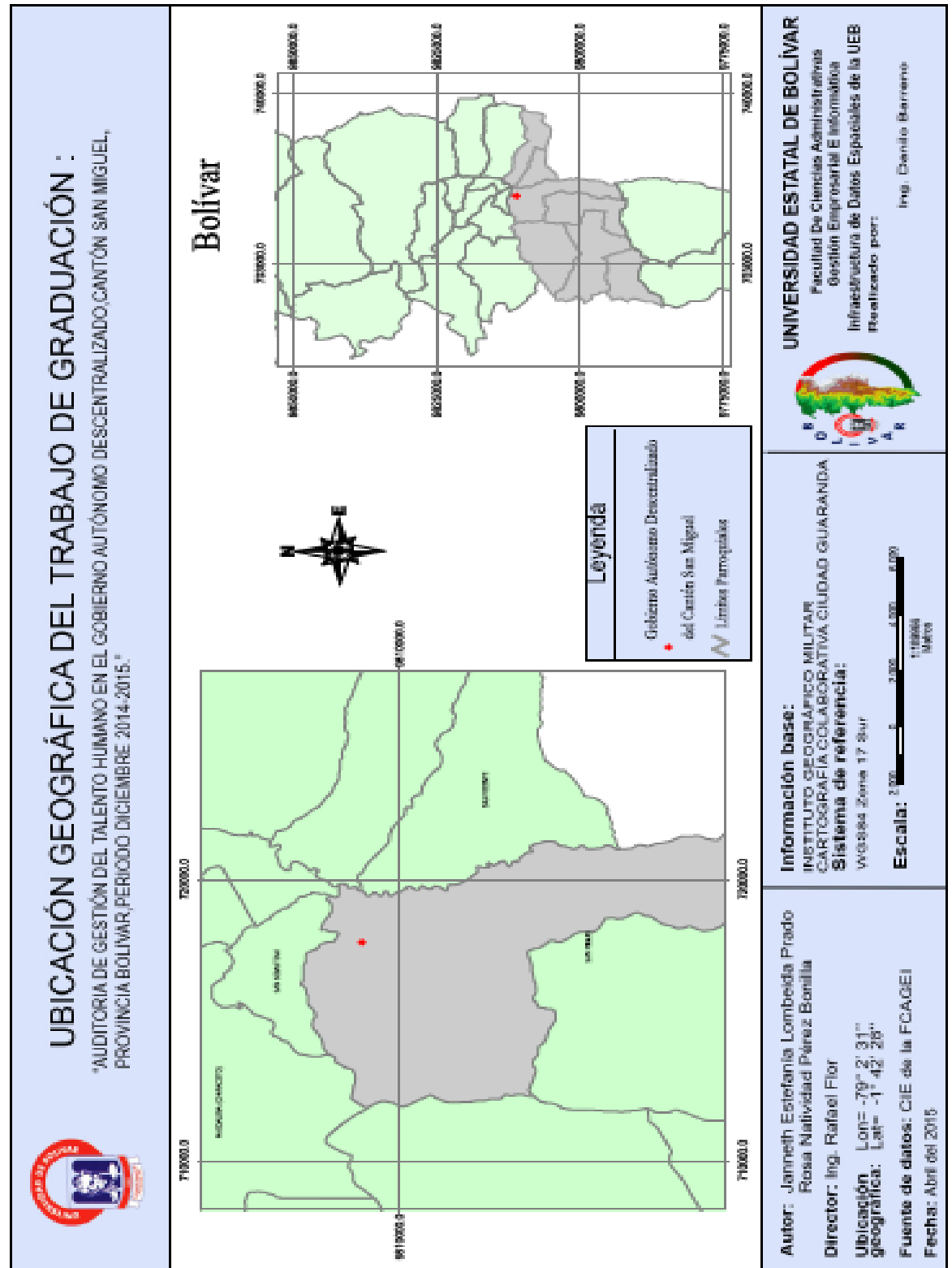
En el Art. 3 "Direccionamiento Estratégico Institucional" del Estatuto Orgánico Funcional establece:

"... Lograr la participación ciudadana en el proceso de planificación Cantonal fortalecimiento de los consejos creados para este fin.

- Aprovechar el Talento Humano institucional en la entrega oportuna de los servicios demandados por el público.
- Disponer de la infraestructura y equipo necesario para satisfacer las demandas de acuerdo a las competencias cantonales.
- Convertir la capacitación e investigación técnica en una herramienta de apoyo continuo a las actividades del Gobierno Autónomo Descentralizado GAD Municipal
- Elevar la cobertura de los servicios básicos y su calidad y el equipamiento de las áreas urbanas....." (SAN MIGUEL, 2008) ^[2]

1.7.2 MARCO GEOREFERENCIAL

GRÁFICO N° 1



1.7. 3. MARCO LEGAL

1.7.3.1. Constitución de la República del Ecuador

Según dispone la Constitución de la República del Ecuador en sus Artículos 204, 205 y 211, la Contraloría General del Estado es un organismo técnico dotado de personalidad jurídica y autonomía administrativa, financiera, presupuestaria y organizativa, dirigida y representada por el Contralor General del Estado, quien desempeñará sus funciones durante cinco años.

Tiene atribuciones para controlar la utilización de los recursos estatales, y la consecución de los objetivos de las instituciones del Estado y de las personas jurídicas de derecho privado que dispongan de recursos públicos.

Además de las competencias conferidas por la ley, la Contraloría General del Estado dirige el sistema de control administrativo que se compone de auditoría interna, auditoría externa y del control interno de las entidades del sector público y de las entidades privadas que dispongan de recursos públicos; determina responsabilidades administrativas y civiles culposas e indicios de responsabilidad penal, relacionadas con los aspectos y gestiones sujetas a su control, sin perjuicio de las funciones que en esta materia sean propias de la Fiscalía General del Estado; expide la normativa para el cumplimiento de sus funciones y asesora a los órganos y entidades del Estado cuando se le solicite.

Según lo previsto en el Artículo 206 de la Constitución de la República del Ecuador, el Contralor General del Estado forma parte de la instancia de coordinación de la Función de Transparencia y Control Social.

La Constitución de la República del Ecuador del 2008, Resolución 001-Sección Segunda-2014. En el Artículo.211 establece que la Contraloría General para llevar a cabo Auditorías de las entidades de gestión y los organismos del sector público y sus servidores; para pronunciarse sobre la legalidad, la transparencia y la eficiencia de los resultados corporativos.

También, en el Título IV, Capítulo 7, Sección Segunda, Artículo 227, establece que, la administración pública constituye un servicio a la colectividad que se rige a los principios de eficacia, eficiencia, calidad jerárquica, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación.

1.7.3.2. Ley de Presupuestos del Sector Público

Además, la Ley de Presupuestos del Sector Público, en su artículo 46 manifiesta que el control externo de los recursos de los presupuestos del Sector Público, es competencia de la Contraloría General del Estado, que lo realizará obligatoriamente de manera previa, durante y posterior al proceso de ejecución de los presupuestos.

Es en este contexto que la Contraloría General del Estado, como organismo técnico de control, cumple con las funciones a ella encomendadas ya sea efectuando auditorías de gestión, financieras, de carácter técnico o bien exámenes especiales de los recursos financieros, materiales y humanos, en base a un plan anual de actividades.

1.7.3.3. Ley Orgánica de la Procuraduría General del Estado

La ley Orgánica de la Procuraduría General del Estado Según Resolución de la Procuraduría General del Estado 14, Registro Oficial suplemento 228 de 16 de Enero de 2012 para emitir los objetivos, las estrategias y las políticas que deben aplicarse para el control de Planificación Operativa 2000 proporciona como objetivo desarrollar y difundir una metodología para las autoridades de gestión, la actividad de control de la institución inició desde el año 2000. Con los pilotos Auditorías para planificar direcciones Auditorías.

1.7.3.4. Ley de Transparencia y Control Social

Art. 7.- Difusión de la Información Pública.- Por la transparencia en la gestión administrativa que están obligadas a observar todas las instituciones del Estado que conforman el sector público en los términos del Artículo 118 de la Constitución Política de la República y demás entes señalados en el Artículo 1 de la presente Ley,

difundirán a través de un portal de información o página web, así como de los medios necesarios a disposición del público, implementados en la misma institución, la siguiente información mínima actualizada, que para efectos de esta Ley, se la considera de naturaleza obligatoria.

1.7.3.5. Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado

La normativa que sustenta la Auditoría de Gestión, es en la Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado, según Artículo 211 Párrafo 2do establece que la Contraloría tendrá atribuciones para controlar ingresos, gastos, inversión, utilización de recursos, administración y custodio de bienes públicos. Realizará Auditorías de Gestión a las entidades del sector público y sus servidores, se pronuncia sobre la legalidad, transparencia y eficiencia de los resultados instituciones. Su acción se extenderá a las entidades de derecho privado, exclusivamente respecto a los bienes, rentas u otras subvenciones de carácter público que dispongan.

1.7.3.6. Ley Orgánica de Régimen Municipal

Dada por Ley 44, publicada en el Registro Oficial Suplemento N° 429 del 27 de Septiembre del 2004, en el Art. 473 que establece que: Son deberes y atribuciones del Auditor.

- a) Presentar informes de carácter financiero, análisis de balances y sugerir sistemas contables y de control para una técnica organización, económica administrativa de la municipalidad:
- b) Inspeccionar la contabilidad de las empresas municipales
- c) Analizar los Estados mensuales de cuentas que presente tesorería, de contabilidad y certificar os balances.

1.7.3.7. Manual de Auditoría Gubernamental

Siendo esta una herramienta de trabajo que permite la práctica de Auditoría, con eficiencia y congruencia, editado por la Contraloría General del Estado, siendo esta el organismo de control superior. **Artículo 77** dice: las máximas autoridades, titulares y responsables, los ministros de Estado y las máximas autoridades de las instituciones del Estado, son responsables de los actos, contratos o resoluciones emanados de su autoridad. Además se establecen las siguientes atribuciones y

obligaciones específicas a las autoridades de las unidades administrativas y servidores:

- a) Contribuir a la obtención de los fines institucionales y administras en el área que les compete.
- b) Establecer y utilizar los indicadores de gestión medidas e desempeño u otros factores que evalúa la gestión de la pertinente unidad y el rendimiento individual de los servidores y mantener actualizada la información; y ,
- c) Actuar con profesionalismo y verificar que el personal a su cargo proceda de la misma manera.

1.7.3.8. Ordenanza Municipal

Cambio en la designación Ordenanza publicada en la Gaceta Oficial 484, de 31 de Diciembre de 2001, se sustituyó el nombre de la Municipalidad de San Miguel de Bolívar.

De acuerdo con la Ordenanza de enmienda publicada en la Gaceta Oficial 332 de 14 de Septiembre de 2012, fue modificado y sustituir el nombre del Gobierno Municipal de San Miguel de Bolívar

El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de San Miguel de Bolívar para el cumplimiento de sus objetivos es organizado por los procesos de conformidad con lo dispuesto en el primer párrafo, Procesos de la Municipalidad del Capítulo III del Estatuto Orgánico Funcional del Gobierno Municipal Autónomo Descentralizado de San Miguel de Bolívar, aprobado en sesión extraordinaria del Consejo de 6 de Diciembre de 2012, como el registro muestra.

1.7.4 MARCO CONCEPTUAL

Según, (PEÑA GUTIERREZ, 2014)^[3]

Absentismo.- Abandono frecuente del puesto de trabajo.

Administración.- Planificación, organización y control de una sociedad que realizan los órganos directivos del mismo.

Ambiente Laboral.- Es uno de los campos de batalla más complejos en los que una persona tiene que luchar durante toda su vida. Además, es posiblemente el único en el que uno no elige el resto de las personas que te rodean.

Auditor Interno.- Un auditor que contrata a una empresa para auditar en nombre del directorio y la gerencia de la empresa.

Auditor.- Un contador independiente que hace una revisión de los Estados Financieros.

Audidores externos.- Se refiere a los que dirigen auditores profesionales independientes Auditorías generalmente anuales de los Estados Financieros de una entidad.

Según el autor: (ALMENDARIS, 2015)^[4]

Auditoría Contable.- Es el examen de la información contable - financiera de un tercero, que se ha preparado con la intención de emitir un dictamen sobre su razonabilidad, y publicar los resultados de su revisión, para aumentar la fiabilidad de dicha información.

Autoridad.- La autoridad es inherente a la posición funcional y ejercer discreción cuando se toman decisiones que afectan a los servidores bajo su mando. Esto implica el ejercicio de una especie de poder legítimo, pero limitado a los miembros de una organización.

Actitud.- Orientación afectiva y evaluativo hacia algún objeto que incluye: opiniones, creencias y expectativas. Se aprende por la experiencia.

Control.- Se trata de un conjunto de mecanismos y herramientas que se utilizan para lograr ciertos objetivos.

Calidad.- Capacidad de un conjunto de características inherentes de un producto, sistema o proceso para satisfacer las necesidades de los clientes y otras partes interesadas. El término calidad puede que se utiliza con adjetivos tales como pobre, buena o excelente.

Según: (ORDOÑEZ, 2014)^[5]

Capacidad.- Actitud o suficiencia para realizar alguna actividad o cosa.

Celeridad.- Prontitud, rapidez, velocidad.

Circunscripción.- Reducción de una cosa a unos determinados límites y condiciones.

Circunstancial.- Que depende de alguna circunstancia, situación o condición determinada

Concentración.- Encuentre la respuesta completa en un lugar, de un solo sentido.

Controles.- Medio por el cual la administración de una entidad asegura que el sistema es eficaz y se gestiona en armonía con la eficiencia y la economía, dentro del marco legal existente.

Directriz.- Conjunto de instrucciones o normas generales para la ejecución de alguna cosa.

Desarrollo organizacional.- Esfuerzo planificado y sistemático de renovación que involucra a la dirección y abarca a todo el sistema de la empresa con el objetivo de aumentar la efectividad general.

Dirección Estratégica.- Proceso continuado, reiterativo y tras funcional dirigido a mantener una organización en un conjunto acoplado de manera apropiada con el ambiente.

Eficiencia.- Relación entre el producto verdadero potencial y el producto.

Equidad.- Criterios para guiar la distribución de una tributo dado a los miembros de un grupo de socios.

Ética.-Un elemento básico de la gobernabilidad, expresado en la conducta moral e individual y grupal de los funcionarios y empleados de una entidad sobre la base de sus funciones, código de ética, las leyes y normas de una sociedad.

(LEONARD, 2011) ^[6] Manifiesta que:

Economía.- Gestión prudente de los activos. Este requisito debe tener una organización que contribuya constantemente al control interno y auditoría interna.

Eficacia.- Se refiere al grado en que un programa o actividad gubernamental logra sus objetivos y metas u otros beneficios previstos alcanzados, previstas por la ley, o se determine por otra autoridad.

Fiabilidad.-Garantías sobre el valor y la calidad de la información recibida.

Flexibilidad.- Característica de la estructura organizativa definida por la capacidad de adaptarse y responder a los cambios en el entorno externo e interno para adaptarse a las demandas.

Indicador.- Los indicadores son medidas que resumen las situaciones importantes que están interesados en su progreso en el tiempo. Se construyen a partir de la información disponible para responder a ciertas preguntas, formuladas en un contexto específico.

Indicé.- Un indicador que tiene como objetivo medir las variaciones de un fenómeno económico o de otra índole que se refiere a un valor tomado como base en un momento dado.

Interioridad.- Parte o aspecto interior de una persona o cosa

Interioridades.- Asuntos privados, generalmente secretos, de las personas familias o grupos.

Imperativo.- Que tiene carácter de orden o de absoluta necesidad.

Según (PEÑA GUTIERRZ, 2014) ^[7]

Legislación.- Conjunto de leyes por las cuales se regula un Estado o una actividad determinada.

Opinión.- Técnica e independiente del grado de equidad con la que la información financiera de una empresa se presenta y se basa en el examen de Auditoría elaborado por un Contador Público Autorizado.

Propugna.- Defensa, amparo.

Subsidiaridad.- Tendencia favorable a la participación subsidiaria del Estado en apoyo a las actividades privadas o comunitarias.

Subvenir.- Venir en auxilio de alguno o acudir a las necesidades de una cosa.

1.7.5 TEORÍA CIENTÍFICA

Auditoría

La Auditoría es una herramienta de gestión que debe incluir una evaluación sistemática, documentada y objetiva de la eficacia del sistema de prevención para los cuales se efectuarán de acuerdo con las normas técnicas establecidas o que puedan establecerse, teniendo en cuenta la información recibida de los trabajadores. (PEÑA GUTIERREZ, 2011) ^[8]

Gestión

La gestión fiscal se entiende el conjunto de actividades económicas, jurídicas y tecnológicas llevadas a cabo por el interés de los servidores públicos y el derecho privado que manejen o administren fondos o recursos públicos, adecuados en correcta adquisición, planificación, conservación, manejo, custodia, explotación, venta, el consumo, la distribución, el gasto, la inversión y la provisión de bienes públicos, y la recaudación, la gestión y la inversión de sus ingresos con el fin de cumplir con los fines esenciales del Estado, con sujeción a los principios de legalidad, eficacia, economía, eficiencia, equidad, justicia, la moralidad, la transparencia, la divulgación y valoración de los costos ambientales. (MALDONADO, 2011) ^[9]

Auditoría de Gestión

Definición

La Auditoría consiste en el examen y la evaluación que se realiza en una entidad, para establecer el grado de economía, eficiencia y eficacia en la planificación, el seguimiento y el uso de sus recursos y comprobar la observancia de las disposiciones pertinentes, con el objetivo de verificar el uso más racional de los recursos y mejorar las actividades o materias examinadas. (ROMERO, 2008) ^[10]

Importancia

La importancia de la Auditoría de Gestión nos indica que, en general, una organización no puede cambiar tan rápido como lo demanda el mercado; las empresas deben estar ajustando su estrategia y reformulando su estructura para

adaptarse continuamente, siendo la Auditoría de Gestión un recurso auxiliar vital. La función de control está integrada dentro de la filosofía de la Auditoría como una herramienta básica que tiene como objetivo, la visualización de fallos y errores para corregir y prevenir la reincidencia.

Fundamentos de Auditoría de Gestión

Consisten en evaluar la aplicación en el proceso operativo de las organizaciones, los siguientes principios:

Economía

Es la adquisición y asignación adecuada, según las necesidades, el Talento Humano; y los recursos, físicos, técnicos y naturales, hechos por organismos públicos en los diferentes procesos para maximizar sus resultados. La Gestión Pública se inicia desde el momento en que se le asigna un recurso a un administrador público, para ser transformado en un bien o servicio. Esto exigirá una serie de acciones directas, como la planificación de la gestión de los mismos en la adquisición, mantenimiento, ajuste, capacitación y retención; es aquí donde el auditor enfoca en el análisis de este principio.

Objetivos de la Auditoría al evaluar la Economía

- Determinar la racionalización en la adquisición de insumos requeridos en el Proceso de Producción.
- Establecer si la asignación de recursos disponibles es conveniente para maximizar resultados.
- Estudiar y analizar la planeación y programación de necesidades y utilización de los recursos.
- Evaluar el costo de similares adquisición de insumos.
- Evaluar el beneficio o pérdida sociales derivado de los proyectos diferentes y / o programas realizados por las entidades.

Eficiencia

Es la relación existente entre los recursos y los insumos utilizados frente a los resultados obtenidos. Tiene dos: medidas esenciales: técnica y economía. La técnica

es el resultado de su medición en términos físicos (productividad) y la economía en términos monetarios (costos).

Objetivos de evaluar la Eficiencia

- Medir la productividad administrativa y operativa en una relación con el recurso utilizado y el servicio prestado.
- Establecer el indicador principal de eficiencia (rentabilidad pública o social), que permite valorar los costos y beneficios de la empresa a la sociedad.
- Identificar los procesos administrativos y operativos utilizados en la transformación de los recursos, con el fin de evaluarles la celeridad y los costos incurridos en el proceso productivo.
- Establecer la eficiencia en la utilización de los recursos en el logro de objetivos previstos.
- Determinar si la cobertura alcanzada en la producción o prestación del servicio, logra las metas establecidas al mínimo costo.

Eficacia

La eficacia puede definirse como el éxito de un programa o actividad para el logro de metas y objetivos predeterminados en términos de cantidad, calidad y oportunidad de los bienes y servicios producidos. Es el logro de resultados en el momento oportuno, pero correlacionado con los objetivos y metas.

Objetivos de la Auditoría para evaluar la Eficacia

- Verificar el cumplimiento de las metas, planes y programas preestablecidos en el nivel institucional y sectorial, con base en la política de desarrollo económico y social que determine el Gobierno Nacional.
- Medir el grado de cumplimiento de los resultados obtenidos en relación con el plan indicativo.
- Evaluar si el servicio prestado fue servido con rapidez, el tiempo de cumplimiento especificado en la cantidad determinada, el volumen ejecutado por unidad de tiempo, y la calidad requerida, la satisfacción del usuario.
- Establecer el grado de cobertura prestado, servicio de acuerdo a lo que está contenido en el Plan Nacional de Desarrollo.

Equidad

Identifica el destinatario de la acción económica y la distribución de costos y beneficios entre los diferentes agentes económicos.

Objetivos de la Auditoría para evaluar la Equidad

- Identificar a los destinatarios de los bienes o servicios por el nivel socioeconómico.
- Analizar la distribución de los recursos financieros de los factores productivos necesarios para la prestación de bienes o servicios.
- Determinar los criterios que se tienen en la selección de la población objetivo en la ejecución de planes y programas.
- Determinar el operador de mayor participación.

Ética

Etimológicamente, la ética es un conjunto de principios y normas morales que rigen las actividades humanas.

Un marco ético gubernamental está fundamentado en el principio de que el servicio público es un cargo público o responsabilidad; proporciona cierta confianza en que las decisiones se toman de manera imparcial y objetiva, de interés público.

Actuando en virtud del buen gobierno marco ético deja claro que tal comportamiento no es aceptable en el gobierno; que las decisiones son tomadas por los méritos de los temas; que las explicaciones por las acciones del gobierno, serán aceptados por el público; y la confianza en el gobierno se verá fortalecida.

Además, el apego a un marco ético saludable permite que el gobierno se concentre en el contenido de una política o directriz en lugar de tener sus prioridades influenciadas por intereses o favoritismo político.

Ecología

La tendencia a proteger el medio ambiente es un tema que está en la agenda de todos los días. Fenómenos como la globalización, han puesto sobre la mesa. De hecho, en

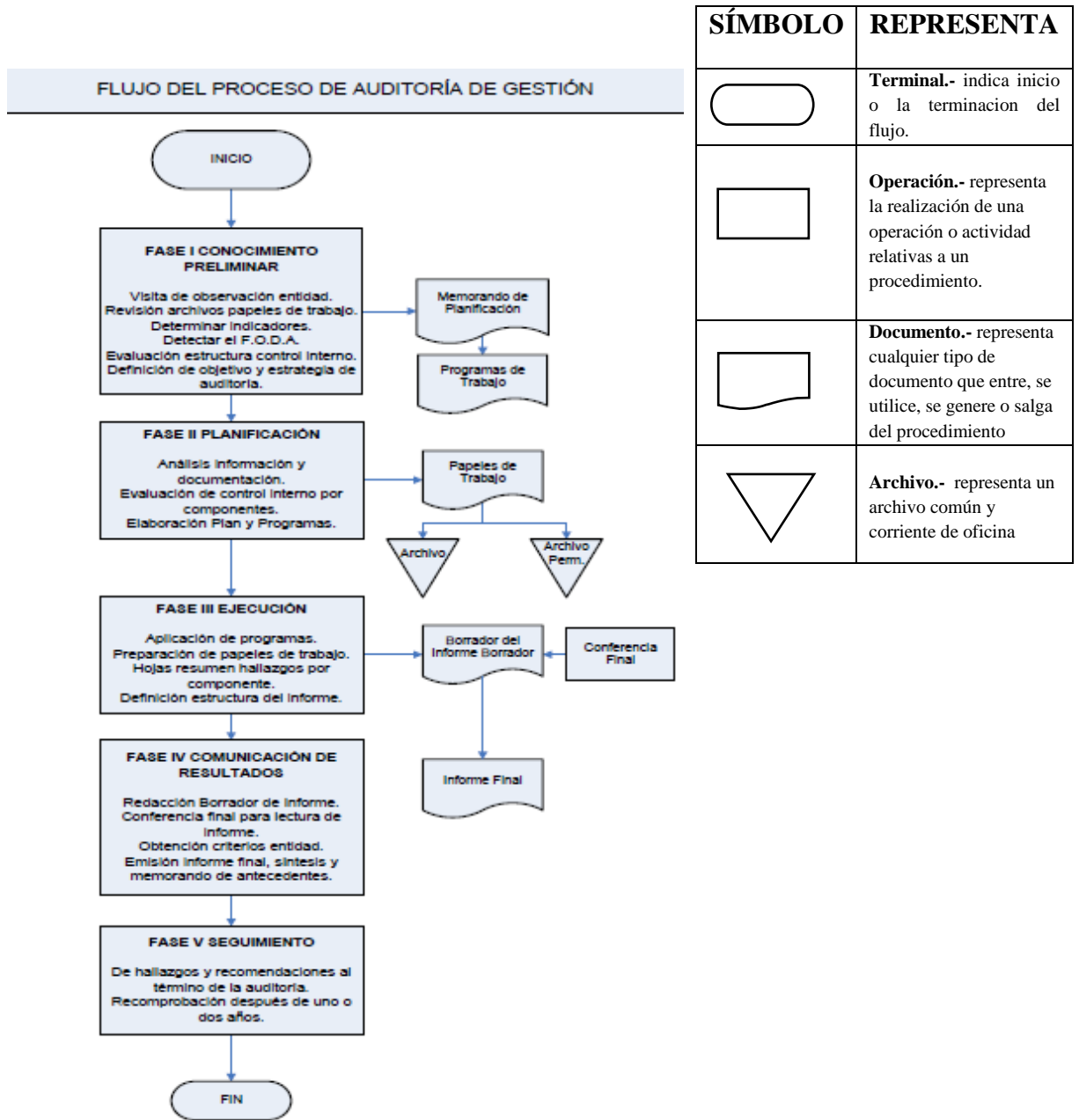
la mayoría de los países sus gobiernos promulgan leyes y regulaciones cada vez más estrictas y las medidas disciplinarias que buscan la protección y preservación de los ecosistemas. De esta manera, sobre todo en aquellas entidades que desarrollan proyectos de inversión que potencialmente afectan el medio ambiente, los auditores deben tener esto en cuenta; que a menudo se convierte en un fin en sí mismo dentro de la Auditoría e incluso se merecen un tratamiento metodológico especializado. (BENJAMIN F. , 2013) ^[11]

Objetivos de la Auditoría de Gestión

- Evaluar en qué medida la administración de una entidad ha adoptado y aplicado prácticas para asegurar la economía, la eficiencia y la equidad en la adquisición y uso de los recursos;
- Verificar la existencia de procedimientos o métodos de funcionamiento y la eficiencia de los mismos
- Verificar la existencia de políticas, planes, programas, objetivos y metas coherentes y realistas para el adecuado cumplimiento de los mismos.
- Evaluar el efecto de las operaciones de la entidad en el medio ambiente y los recursos naturales; las acciones de la organización para mitigarlos.
- Compruebe la adopción y aplicación de controles para asegurar el uso de los recursos y la aplicación efectiva de las actividades
- Determinar la adecuación de la organización de la institución.
- En consecuencia, el equipo de Auditoría debe estar alerta a la existencia de situaciones como la duplicación, flujos de fluidos de funcionamiento, uso antieconómico de los recursos y las prácticas ineficaces o ineficientes. (PUBLICA, 2013) ^[12]

GRÁFICO N°2

Flujo del Proceso de Auditoría de Gestión



Fuente: (ANDRADE PUGA, 2010) ^[13]

Auditoría de Gestión del Sistema del Talento Humano

La Auditoría de Gestión del sistema del Talento Humano, es el proceso sistemático, que se dedica a examinar los aspectos importantes de la función y gestión del área de Talento Humano, además es un medio para identificar las fortalezas, debilidades para

asegurar una utilización eficaz del área a auditar. Esto ayudara directamente a la imagen de la empresa y además a la mejora en la producción del personal

Talento Humano

No solo el esfuerzo o la actividad humana quedan comprendidos en este grupo, sino también otros factores que dan diversas modalidades a esa actividad: conocimientos, experiencias, motivación, intereses vocacionales, aptitudes, actitudes, habilidades, potencialidades, salud, etc.

El Talento Humano es complejo, se mueve en función de anhelos y necesidades específicas, éste hecho tiene una incidencia muy concreta en el mundo de las relaciones laborales; se deben reconocer como legítimas las necesidades de sus empleados y procurar mejorarlas con los planteamientos de los directivos, de tal manera que el esfuerzo de todos tienda hacia la consecución de una meta común

Las personas y sus conocimientos, habilidades y competencias se convierten en la base principal de la nueva organización e institución. Con esa nueva concepción, las personas dejan de ser simples recursos (humanos) organizacionales y son consideradas seres con inteligencia, personalidad, conocimientos, habilidades, competencias, aspiraciones y perfecciones singulares.

¿Cuál es la diferencia entre personas y Talentos?

Un talento es siempre un tipo especial de persona, y no siempre toda persona es un talento. Para ser talento, la persona debe poseer algún diferencial competitivo que lo valore, hoy en día el talento incluye cuatro aspectos esenciales para la competencia individual:

Conocimiento. Se trata del saber. Constituye el resultado de aprender, de forma continua, dado que el conocimiento es la moneda más valiosa del siglo XXI.

Habilidad. Se trata de saber hacer. Significa utilizar y aplicar el conocimiento, ya sea para resolver problemas o situaciones, crear e innovar.

En otras palabras, habilidad es la transformación del conocimiento en resultado.

Juicio. Se trata de saber analizar la situación y el contexto, significa obtener datos e información, tener espíritu crítico, juzgar los hechos, ponderar con equilibrio y definir prioridades.

Actitud. Se trata de saber hacer que ocurra, la actitud emprendedora permite alcanzar y superar metas, asumir riesgos, actuar como agente de cambio, agregar valor, llegar a la excelencia y enfocarse en los resultados. Es lo que lleva a la persona a alcanzar la autorrealización de su potencial. (CUESTA SANTOS, 2010) ^[14]

Composición del Talento Humano

SABER Know-how

- Aprender a aprender.
- Aprender continuamente.
- Ampliar conocimiento.
- Transmitir conocimiento.
- Compartir conocimiento

Saber Hacer

- Aplicar el conocimiento.
- Visión global y sistémica.
- Trabajo en grupo.
- Liderazgo.
- Motivación.
- Comunicación

Saber Analizar

- Evaluar la situación.
- Obtener datos e información.
- Tener espíritu crítico.

- Juzgar los hechos.
- Ponderar con equilibrio.
- Definir

Saber Hacer que Ocurra

- Actitud emprendedora.
- Innovación
- Agente de cambio.
- Asumir riesgos.
- Enfoque en los resultados.
- Autorrealización.
- Conocimiento Habilidad Juicio Actitud

Administración del Talento Humano y del Capital Intelectual

En el área del conocimiento, en la que ya estamos aprendiendo a vivir, los cambios que ocurren en las empresas no son solo estructurales. Son, sobre todo, cambios culturales y conductuales que transforman el papel de las personas que participan en ellas. Estos cambios no pueden pasar inadvertidos para la ARH, puesto que ocurren también en esta área, y provocan una profunda transformación en sus características.

Para que esta transformación sea plena, y para que ARH se ubique en la delantera y no sea una simple acompañante para las demás áreas de las empresas, es imperativo que asuman una nueva estructura y desarrolle nuevas posturas, con el fin de dinamizar intensamente sus potencialidades y contribuir al éxito de la empresa.

De lo anterior resulta una completa reorientación del área de RH, en los aspectos organizacionales y culturales, para adecuarse a las nuevas exigencias del área del conocimiento.

No solo se trata de cambiar el departamento de la ARH sino, principalmente, la función de los gerentes de línea para que el proceso de la descentralización y de legación pueda tener éxito.

Lo importante es lo que no precisa ser grande para ser valioso. El valor de una organización ya no depende de su tamaño. (CHAVENATO, 2009) ^[15]

1.8 HIPÓTESIS

¿Con la elaboración de un Plan de Auditoría de Gestión mejorará los procesos del Talento Humano en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón San Miguel de Bolívar, periodo Diciembre 2014 - Julio 2015?

1.9 VARIABLES

1.9.1 Variable Independiente

Auditoría de Gestión

1.9.2 Variable Dependiente

Talento Humano

CUADRO N°1

1.10. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLE	CONCEPTO	CATEGORÍA	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	TÉCNICA/ FUENTE
Independiente Auditoría de Gestión	Examen crítico, sistemático y detallado de las área y controles operacionales de un ente, realizado con independencia y utilizando técnicas específicas con el propósito de emitir un informe profesional sobre la eficacia, eficiencia y economicidad en el manejo de los recursos para la toma decisiones que permita la mejora de la	Auditoría de Gestión	Procesos legales	Al 2015 el 100% del Plan de Auditoría de Gestión del Talento Humano conoce el nivel directivo del GADSMB.	¿Considera usted que la Auditoría de Gestión induce a mejorar la eficiencia institucional?	Entrevista
			Gestión laboral	Al 2015 se aplicará el 100% del Plan de Auditoría de Gestión.	¿Usted piensa que la Auditoría de Gestión promueve el cumplimiento oportuno de las tareas asignadas?	Entrevista

	productividad de la misma.		Procesos Departamentales	Se ejecutará al 2015 el 100% de la Auditoría de Gestión en el Talento Humano.	<p>¿Cree usted que a través de la Auditoría de Gestión se brinda asesoría a la Máxima Autoridad?</p> <p>¿Según usted la gestión del Talento Humano es medida a base de indicadores?</p> <p>¿Cree usted que el Talento Humano del GADSMB es capacitado permanentemente?</p>	<p>Entrevista</p> <p>Entrevista</p> <p>Entrevista</p>
--	----------------------------	--	--------------------------	---	--	---

VARIABLE	CONCEPTO	CATEGORÍA	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	TÉCNICA/ FUENTE
Dependiente Talento Humano	Conjunto de capacidades, atributos, esfuerzos conocimientos, experiencias, motivaciones, intereses vocacionales, de la actividad humana, que dan diversas modalidades a una actividad	Capacidades	Quejas por parte de los usuarios	% de reclamos atendidos.	<p>¿Considera usted que la Auditoría de Gestión induce a mejorar la eficiencia institucional?</p> <p>Si <input type="checkbox"/></p> <p>No <input type="checkbox"/></p>	Encuesta
		Modalidades	Conformidad de los usuarios y personas que conforman la institución.	Actividades planificadas	<p>¿Usted piensa que la Auditoría de Gestión promueve el cumplimiento oportuno de las tareas asignadas?</p> <p>Si <input type="checkbox"/></p> <p>No <input type="checkbox"/></p>	Encuesta

				Definición de responsables en la Auditoría de Gestión	<p>¿Cree usted que a través de la Auditoría de Gestión se brinda asesoría a la Máxima Autoridad?</p> <p>Si <input type="checkbox"/></p> <p>No <input type="checkbox"/></p> <p>¿Según usted la gestión del Talento Humano es medida a base de indicadores?</p> <p>Si <input type="checkbox"/></p> <p>No <input type="checkbox"/></p>	Encuesta
--	--	--	--	---	---	----------

					<p>¿Cree usted que el Talento Humano del GADSMB es capacitado permanentemente?</p> <p>Si <input type="checkbox"/></p> <p>No <input type="checkbox"/></p>	
--	--	--	--	--	---	--

Elaborado por: Las autores
Fuente: GAD Cantonal San Miguel.
Fecha: 16/01/2015

1.11 METODOLOGÍA

1.11.1 DISEÑO

1.11.1.1 No experimental

Se usó este diseño puesto que permitió observar los fenómenos tales como se dan en su contexto natural, para después analizarlos, permitiendo así la búsqueda sistemática sin intervención directa.

1.11.2 MÉTODOS

1.11.2.1 Método Científico

Se empleó este método puesto que permitió observar la realidad y consintió detectar problemas los mismos que fueron analizados con textos bibliográficos y otras herramientas de investigación como el internet.

1.11.2.2 Método Inductivo

Para la investigación del presente trabajo, partimos de hechos o fenómenos ocurridos en el área de estudio.

1.11.2.3 Método Deductivo

Mediante la aplicación de este método, conocimos las necesidades del Gobierno Autónomo Descentralizado Cantonal de la Ciudad de San Miguel de Bolívar.

1.11.3 TIPOS DE INVESTIGACIÓN

1.11.3.1 Por el Lugar

1.11.3.1.1 Investigación de Campo

Se utilizó la investigación de campo, ya que permitió obtener un contacto directo con el investigador, con la realidad que se está viviendo, este método tiene como objetivo recoger y registrar los datos relacionadas con el problema, este campo de investigación se utilizó para el análisis e interpretación de la datos de interés y futuro diseño de un Plan de Auditoría de Gestión en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón San Miguel de Bolívar.

1.11.3.1.2 Investigación Bibliográfica

Se procedió a analizar la información escrita en los libros, documentales tesis de grado y publicaciones en Internet; con el fin de conocer todas las contribuciones del pasado y establecer diferencias, relaciones o estado actual del conocimiento sobre el problema.

1.11.3.1.3 Investigación Descriptiva

Este método implicó observar y describir el comportamiento del Talento Humano sin influir sobre él en ninguna manera; es decir en un entorno completamente natural e invariable.

1.11.3.2 Por el Tiempo de Ocurrencia

El proceso de análisis e investigación se llevó a cabo en un período determinado como es Diciembre 2014 - Julio 2015

1.11.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

1.11.4.1 Encuesta

La técnica indicada estuvo orientada a los empleados para determinar la ausencia de una Auditoría de Gestión y como está influye en la funcionalidad de la institución.

1.11.4.2 Entrevista

A través de un cuestionario solicitado se pudo establecer un diálogo con el Director del departamento de Talento Humano; se obtuvo las deficiencias en el aspecto de la gestión, para racionalizar las actividades que afectan el desarrollo de una Auditoría de Gestión en esa institución.

1.11.4.3 Observación

Constituyó un mecanismo valioso para la investigación, pues se registró los eventos que se lograron captar al momento de aplicar la encuesta y entrevista en el GAD Cantonal.

1.12. UNIVERSO Y MUESTRA

El universo es la máxima autoridad, directivos, empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado Cantonal de San Miguel de Bolívar, tales como:

CUADRO N°2

CATEGORIAS	N°	PORCENTAJE
Autoridades	2	0,46
Directivos	14	3,30
Empleados	410	96,24
TOTAL	426	100%

Elaborado por: Las autoras

Fuente: Departamento de Talento Humano

Fecha: 17/12/2014

Por el número de involucrados se llevará a cabo la investigación con 2 Autoridades, 14 Directivos, y 101 Empleados del GADSMB, los cuales suman un total de 117 encuestados.

Cálculo de la muestra

$$n = \frac{Z^2 P \cdot Q \cdot N}{Z^2 P \cdot Q + N e^2}$$

$$n = \frac{1,96^2 * 0,5 * 0,5 * 410}{0,95^2 * 0,5 * 0,5 + 410 * 0,05^2}$$

$$n = \frac{3,8416 * 102,75}{0,95025 * 410,25 + 0,0025}$$

$$n = \frac{394,7244}{389,842563}$$

$$n = 1,0125226 * 100$$

$$n = 101$$

Dónde:

n = Tamaño de la muestra

Z = El grado de confianza 1,96

P = Proporción de individuo que poseen la característica de estudio 50% entonces;
el 50% entre 100 = 0,5

Q = Proporción de individuo que no poseen la característica de estudio 50%,
entonces; el 50% entre 100= 0,5

N = Población

e = Limite aceptable de errores 5% entonces; el 5% entre 100= 0,05

1.13. PROCESAMIENTO DE DATOS

- Para la tabulación se utilizó el programa Microsoft Excel.
- Análisis e interpretación de los datos bajo la tabulación de los mismos.
- Se recolectó la información a través de encuestas y entrevistas.
- Representación de gráficos.

CAPÍTULO II

2.1 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

El objetivo de este capítulo es analizar e interpretar la información que se obtuvo como resultado de la encuesta y entrevista, en base a estos datos se realizará la representación gráfica de los datos que permitirá analizar y comprender los mismos.

El análisis de cada una de las preguntas se realizará por el carácter de relación que existe entre ellas, para lo cual se utilizará el programa Microsoft Excel debido a que este es una herramienta de uso sencillo que garantiza la facilidad al realizar la representación gráfica de cada uno de los datos obtenidos.

En la representación gráfica podremos observar los resultados de las encuestas realizadas al personal que labora en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón San Miguel de Bolívar, que nos consentirá conocer y evaluar el área de Talento Humano a fin de conocer la situación actual de la misma. La figura utilizada para esta representación es la de pastel, ya que facilita la visualización de los resultados de una forma eficaz.

2.2 TABULACIÓN PRESENTACIÓN E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

A continuación se presenta la tabulación de la encuesta y la representación gráfica de la misma:

2.2.1. Encuesta Dirigida a los Empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado Cantonal de San Miguel de Bolívar.

1.- ¿Considera usted que la Auditoría de Gestión induce a mejorar la eficiencia institucional?

CUADRO N° 3

DETALLE	CANTIDAD	PORCENTAJE
SI	98	86%
NO	19	16%
TOTAL	117	100%

FUENTE: Encuesta realizada a los empleados del GAD de San Miguel
ELABORADO POR: Las Autoras
FECHA:19/04/2015

GRÁFICO N° 3



FUENTE: Encuesta realizada a los empleados del GAD de San Miguel
ELABORADO POR: Las Autoras
FECHA:19/04/2015

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Según la encuesta se puede demostrar que la Auditoría de Gestión es un examen que facilitará la funcionalidad de la entidad por ende el desarrollo de su trabajo será ejecutado de mejor manera ya que 8 de cada 10 empleados están de acuerdo en que la institución logrará un desarrollo profundo haciendo que la investigación se encuentre perfectamente sustentada.

2.- ¿Usted piensa que la Auditoría de Gestión promueve el cumplimiento oportuno de las tareas asignadas?

CUADRO N° 4

DETALLE	CANTIDAD	PORCENTAJE
SI	112	96%
NO	5	4%
TOTAL	117	100%

FUENTE: Encuesta realizada a los empleados del GAD de San Miguel

ELABORADO POR: Las Autoras

FECHA: 19/04/2015

GRÁFICO N° 4



FUENTE: Encuesta realizada a los empleados del GAD de San Miguel

ELABORADO POR: Las Autoras

FECHA:19/04/2015

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

De los resultados obtenidos demostramos que a través de una Auditoría de Gestión lograremos obtener innumerables beneficios en el Talento Humano, uno de los más importantes el desempeño de los empleados óptimo en el desarrollo de sus responsabilidades. Según los porcentajes obtenidos 9 de cada 10 empleados consideran que es oportuno el desarrollo de una Auditoría de Gestión del Talento Humano la misma que promoverá el perfeccionamiento institucional.

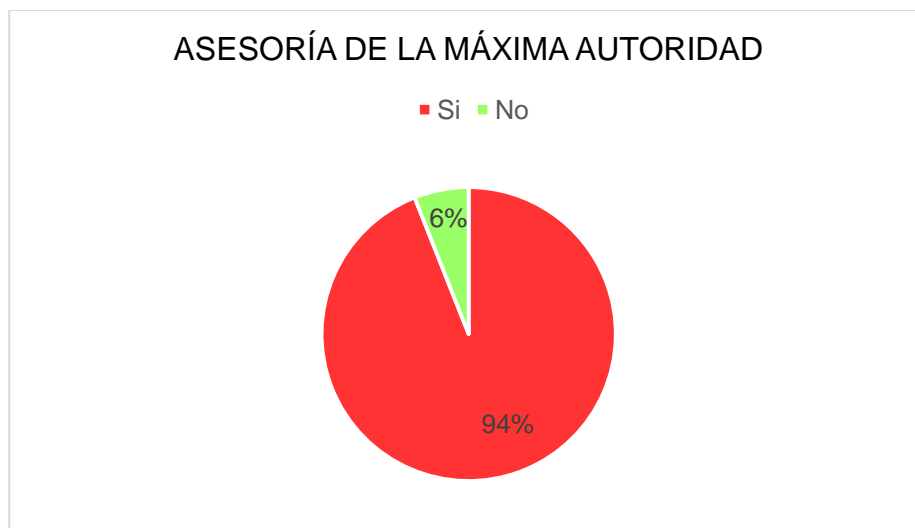
3.- ¿Cree usted que a través de la Auditoría de Gestión se brinda asesoría a la Máxima Autoridad?

CUADRO N° 5

DETALLE	CANTIDAD	PORCENTAJE
SI	110	94%
NO	7	6%
TOTAL	117	100%

FUENTE: Encuesta realizada a los empleados del GAD de San Miguel
ELABORADO POR: Las Autoras
FECHA: 19/04/2015

GRÁFICO N° 5



FUENTE: Encuesta realizada a los empleados del GAD de San Miguel
ELABORADO POR: Las Autoras
FECHA:19/04/2015

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Considerando que la Auditoría de Gestión mejorará el desempeño del Talento Humano en la institución garantizando así el uso del tiempo y dinero, tan solo 7 personas no consideran que una Auditoría de Gestión sirve como instrumento de asesoría, garantizando el desarrollo y fortalecimiento de la institución, facilitando la toma de decisiones, beneficiando tanto a usuarios internos como externos; y un porcentaje significativo piensan que sí, siendo esta una respuesta acertada al facilitar datos reales.

4.- ¿Según usted la Gestión del Talento Humano es medida a base de los indicadores?

CUADRO N° 6

DETALLE	CANTIDAD	PORCENTAJE
SI	114	97%
NO	3	3%
TOTAL	117	100%

FUENTE: Encuesta realizada a los empleados del GAD de San Miguel
ELABORADO POR: Las Autoras
FECHA: 19/04/2015

GRÁFICO N° 6



FUENTE: Encuesta realizada a los empleados del GAD de San Miguel
ELABORADO POR: Las Autoras
FECHA:19/04/2015

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Según los datos obtenidos se pudo determinar que los encuestados consideran que la gestión del Talento Humano se mide a base de indicadores los mismos que servirán de apoyo para garantizar que en la institución pública se lleve con mayor eficacia y funcionalidad de las responsabilidades municipales, donde más allá de realizar una simple tarea por obligación se la desarrollará con énfasis y empeño para el cumplimiento de objetivos. Por una nimiedad de empleados quienes no consideran que los indicadores de Gestión sirven como medida para estimar el grado de cumplimiento de cierto fin que evalué su desempeño, el 97% considera que si por ende nuestra investigación se encuentra sustentada al logro de nuestra meta que es el diseño de un Plan de Auditoría de Gestión del Talento Humano.

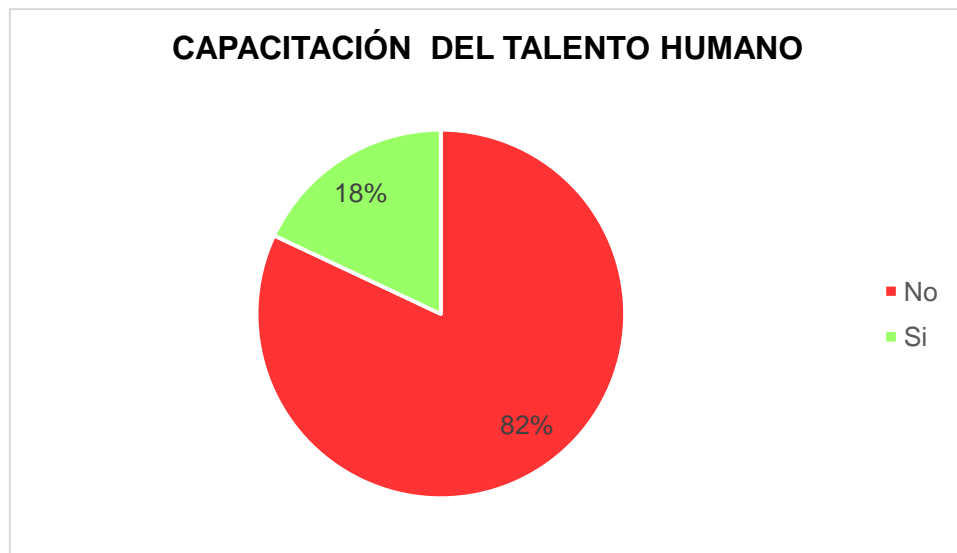
5 ¿Cree usted que el Talento Humano del GADSMB es capacitado permanentemente?

CUADRO N° 7

DETALLE	CANTIDAD	PORCENTAJE
SI	21	18%
NO	96	82%
TOTAL	117	100%

FUENTE: Encuesta realizada a los empleados del GAD de San Miguel
 ELABORADO POR: Las Autoras
 FECHA: 19/04/2015

GRÁFICO N° 7



FUENTE: Encuesta realizada a los empleados del GAD de San Miguel
 ELABORADO POR: Las Autoras
 FECHA: 19/04/2015

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Según la encuesta se demostró que los empleados no son capacitados constantemente lo que conlleva a que los mismos se encuentren desactualizados en sus conocimientos, y por ende lleven a cabo sus tareas con la misma forma de hace años desperdiciando tiempo y dinero. Entendemos que 8 de cada 10 empleados dan una respuesta negativa sobre las capacitaciones recibidas por ende la desactualización de los mismos es evidente.

2.2.2. Análisis de la entrevista realizada al Director del Departamento de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón San Miguel de Bolívar.

Según la entrevista efectuada se recopila información sobre la importancia que tiene una Auditoría de Gestión del Talento Humano ya que facilitará la funcionalidad de la institución garantizando así que los usuarios de los servicios municipales sean atendidos de una forma más rápida y sencilla, dando a la vez solución a sus requerimientos ya que el personal del municipio realizará sus actividades de forma responsable y desinteresada haciendo énfasis a la optimización de los recursos, y el factor más importante como lo es el tiempo.

En el GADSMB no se ha realizado una Auditoría de Gestión a pesar de la importancia que los mismos empleados consideran que tiene la misma, también no conocen el motivo de la misma ausencia.

La Auditoría de Gestión en el GADSMB permitirá que los empleados se encuentren bajo cierto control haciendo que ellos no tengan tanta libertad evitando el despilfarro y mal uso de los recursos disponibles para realizar sus funciones con un acrecentamiento positivo, accesible garantizando así que los Sanmigueleños reciban servicios acordes a sus necesidades.

Asimismo se hace énfasis en cómo este examen que es la Auditoría de Gestión facilitará la toma de decisiones institucionales ya que, es detallado y objetivo; también la forma de medir la gestión del Talento Humano en el GAD que se da en forma práctica a través de indicadores tanto de eficiencia, eficacia y efectividad.

Al mismo tiempo adquirimos información sobre la capacitación que se les proporciona a los servidores públicos la misma que en esta institución no se lleva a cabo, sea esta por inconvenientes personales de los asalariados o desconocimiento de la importancia de encontrarse sujeto a continuas capacitaciones puesto que en el mundo que vivimos se encuentra en constante cambio. Consideramos que probablemente sea por desmotivación, y falta de interés en obtener conocimientos que serán útiles y necesarios para desarrollar actividades de una forma rápida y sencilla evitando el usar la misma metodología ambigua que hace que las tareas no sean efectuadas acorde a las tecnologías existentes.

2.3 COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

2.3.1 Planteamiento de la hipótesis

Ho. La elaboración de un Plan de Auditoría de Gestión no mejorará los procesos del Talento Humano en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón San Miguel de Bolívar.

Hi. La elaboración de un Plan de Auditoría de Gestión mejorará los procesos del Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón San Miguel de Bolívar.

2.3.2 Señalamiento de las variables:

2.3.2.1. Variable Independiente

Plan de Auditoría de Gestión

2.3.2.1. Variable Dependiente

Talento Humano

2.3.3. Cálculo de los Grados de Libertad

GL= (Columnas-1) (Filas-1)

GL= (2-1) (2-1)

GL= 1= 12,706

Segunda fase cálculo de las frecuencias esperadas

$$Ej = \frac{(nj - mj)}{n}$$

$$Ej = \frac{(1*109)}{117} = \frac{(109)}{117} = 0,316 = 0$$

$$Ej = \frac{(116*110)}{117} = \frac{(1270)}{117} = 109,060 = 109$$

$$Ej = \frac{(116*110)}{117} = \frac{(1270)}{117} = 109,060 = 109$$

$$E_j = \frac{(116*7)}{117} = \frac{(812)}{117} = 6,9402 = 7$$

CUADRO N° 8

Cálculo de las Frecuencias Esperadas (fe) y Frecuencias Observadas (fo)

DESCRIPCIÓN	E	O	E	O	TOTAL
DIRECTIVOS	0	1	109	0	
EMPLEADOS	109	109	7	7	
TOTAL		110		7	117

Fuente: Encuesta realizada a Empleados
 Elaborado por: Las Autoras
 Fecha: 19/04/2015

2.3.4. Verificación de la Hipótesis

$$X^2 = \sum \left[\frac{(o_{ij} - E_{ij})^2}{E} \right]$$

$$X^2 = \frac{(1-0)^2}{0} + \frac{(0-109)^2}{109} + \frac{(109-109)^2}{109} + \frac{(7-7)^2}{7}$$

$$X^2 = 0 + 109 + 0 + 0$$

$$X^2 = 109$$

DECISIÓN FINAL

Se tomó como referencia la influencia de la ausencia de una Auditoría de Gestión en la institución ya que esta no se ha realizado; por el mismo hecho de no contar con un instrumento que facilite dicha tarea de examinar las áreas críticas institucionales, por ende al no realizarse una Auditoría no se tiene conocimiento de la situación real de la organización y el nivel de las E con que cuenta la misma.

Si X^2 que en este caso equivale al 10% y corresponde a la Hipótesis Alterna (Hi) es mayor que la Hipótesis (Ho) o Nula. Por lo tanto se comprueba que la elaboración de un Plan de Auditoría de Gestión mejorará los procesos del Talento Humano en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón San Miguel de Bolívar.

2.4 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

- En el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón San Miguel de Bolívar no se ha llevado a efecto una Auditoría de Gestión del Talento Humano provocando inconsistencias en el control de los servidores públicos originando por ende incumplimiento en tareas asignadas.
- No figura un control continuo del Talento Humano en el municipio; lo que hace que no se optimice el uso y manejo de recursos.
- El GAD San Miguel no cuenta con un Plan de Auditoría de Gestión del Talento Humano por ende no conoce cómo ni de qué forma se está usando los recursos de la entidad.
- En el municipio la gestión del Talento Humano no es medida por ende se desconoce el grado de eficiencia, eficacia y efectividad que exista en la realización de las funciones de los servidores públicos.
- El Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado de San Miguel de Bolívar no recibe capacitaciones permanentes lo que conlleva a que sus conocimientos y capacidades no se encuentren debidamente actualizados y por ende las responsabilidades municipales se están desarrollando con métodos imprecisos haciendo un mal uso del tiempo y dinero de los ciudadanos.

RECOMENDACIONES

- Aplicar una Auditoría de Gestión al Talento Humano que permita medir el grado de compromiso en el alcance y realización de objetivos y metas institucionales, garantizando así un óptimo desarrollo de los talentos existentes en la organización.
- Emplear una Auditoría de Gestión siendo esta un examen documentado y objetivo cuyo propósito es mejorar lo examinado, proporcionando asesoría a la máxima autoridad de la institución facilitando así la toma de decisiones, y facilitando el control.
- Implementar un Plan de Auditoría de Gestión del Talento Humano que facilite la realización de una Auditoría, la misma que promueve el control mostrando las fallas y errores existentes para rectificarlos evitando precisamente su reincidencia.
- Efectuar un examen a base de indicadores, los mismos que permitirán obtener información detallada del Talento Humano en forma oportuna y precisa probando así que la institución camine con paso firme hacia el cumplimiento de metas.
- Realizar periódicamente capacitaciones a los empleados rescatando la importancia de mantener sus conocimientos renovados mejorando así sus competencias, habilidades, para perfeccionar las actitudes y aptitudes necesarias para desempeñarse de una mejor forma en su trabajo reduciendo por ende el uso innecesario de recursos siendo esta una situación objetiva para la institución.

CAPÍTULO III

3.1 APORTE TÉCNICO y/o PRÁCTICO

3.2 DESARROLLO

3.2.1 TEMA

“UN PLAN DE AUDITORÍA DE GESTIÓN EN LA MEJORA DE LOS PROCESOS DEL TALENTO HUMANO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN SAN MIGUEL, PROVINCIA BOLÍVAR, 2015”

3.2.2 INTRODUCCIÓN

En el Gobierno Autónomo Descentralizado de Cantón San Miguel de Bolívar, no se ha tomado en consideración la aplicación de una Auditoría de Gestión del Talento Humano la misma que evaluará el nivel de los funcionarios públicos, de ahí la importancia de la misma para el desarrollo óptimo de las actividades municipales en diferentes áreas.

La Auditoría de Gestión está diseñado como una herramienta para alcanzar los objetivos de calidad total, y con el apoyo del Plan de Auditoría de Gestión permitirá mejorar la eficiencia, eficacia y economía de los recursos, especialmente el componente humano de la institución, para ello se debe medir correctamente y evaluarlos de modo que se pueda realizar la retroalimentación que el caso requiere.

Las deficiencias del GAD radica en la ausencia de un instrumento para facilite la tarea de examinar las áreas críticas institucionales y así medir la eficiencia de los empleados públicos, siendo este instrumento el Plan de Auditoría de Gestión dirigido al Talento Humano del municipio de San Miguel, Provincia Bolívar.

El Plan de Auditoría de Gestión forma parte de un conjunto de procedimientos que permiten orientar y contribuir a la realización de Auditorías de Gestión y promoviendo así a fomentar el desarrollo competente e institucional.

El Plan de Auditoría se ha elaborado con el fin de satisfacer las necesidades tanto de los auditores profesionales como de los miembros de la institución pública, explicando en términos generales cómo realizar cada una de las fases que se definen en el documento descrito aquí como son: Fase I Análisis Preliminar y Diagnóstico Fase II Planificación Especifica FASE III Ejecución, Fase IV Informe de Resultados, FASE V Seguimiento; aplicándolas de una forma práctica y sencilla.

Las fases de la Auditoría son los más destacados en el Plan, ya que son el procedimiento que se debe llevar a cabo, en ellas se encuentra definidos los objetivos que se deben efectuar, con la ejecución de la Auditoría, el alcance de la misma también las actividades que deben llevar a efecto, también el perfil del equipo, la duración, el costo, la ejecución y por ende el seguimiento a las recomendaciones emitidas.

El documento se encuentra basado en los datos obtenidos del municipio de San Miguel, que abogó por el ejercicio del juicio profesional en cada una de las fases de la Auditoría, siendo esta esencial, dada la gran diversidad de temas y métodos que se puede obtener el análisis de los datos existentes sobre el tema de Auditoría de Gestión.

Al aplicar el Plan de Auditoría de Gestión del Talento Humano, se debe considerar la estructura organizacional, políticas de dirección, para coordinar la implementación y oportuno de las metas y objetivos, líneas de funcionamiento de la autoridad, la responsabilidad y la coordinación. En este contexto de control que se toma como una actividad obstructiva se convierte en parte de la infraestructura de la organización, el personal comprende el trabajo, como una parte integral y culminante de la gestión, todo lo cual viene trayendo a la institución a un verdadero desarrollo en un mundo competitivo y globalizado.

3.2.3 JUSTIFICACIÓN

Esta propuesta surge de la necesidad de resolver el problema del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón San Miguel de Bolívar. Es importante destacar el Plan de Auditoría de Gestión como una herramienta de trabajo que permite evaluar y fortalecer el control interno en cada una de las áreas para aumentar la eficiencia y la eficacia.

Para el diseño de un Plan de Auditoría de Gestión del Talento Humano de esta propuesta, que es un recurso auxiliar de vital importancia en el análisis de la situación actual y el futuro de la institución, ayudando a la gestión para lograr los objetivos y adaptarse al entorno cambiante.

Desde este punto el Talento redefine sus propios procesos de organización y de trabajo, por lo que las políticas de los Talentos Humanos actúan como motores del cambio que se abordarán en el ente.

Los puntos discutidos anteriormente, la esperanza de que la institución cumpla con sus metas y objetivos, y el hecho de ser parte de la solución a un problema común, por lo que ser una modesta contribución, son los hechos que subyacen a esta propuesta y su puesta en marcha.

Después de la investigación determinamos que la realización de esta propuesta es factible debido a los cambios requeridos en el servicio público obliga a que sus entidades realicen un radical cambio en los procesos de revisión y retroalimentación para lograr mejoras en la eficiencia en las áreas críticas de la actuación humana y el talento real de los colaboradores.

Un Plan de Auditoría de Gestión es un conjunto de técnicas, procedimientos que los auditores profesionales tendrán que utilizar para evaluar el Talento Humano.

La realización de esta propuesta es viable, ya que cuenta con el apoyo de todos y cada uno de los miembros de la entidad desde la implementación del Plan de Auditoría en el área de Talento Humano, se presentará a las autoridades una contribución sustancial de las decisiones que faciliten la eficiencia y eficacia del Talento Humano.

Finalmente motiva la realización el hecho de que este trabajo servirá como referencia para los estudiantes, maestros y personas interesadas en el tema.

3.2.4 OBJETIVOS

3.2.4.1 Objetivo General

- Diseñar un Plan de Auditoría para la mejora en la Gestión del Talento Humano en el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón San Miguel, Provincia Bolívar , periodo Diciembre 2014 – Julio 2015.

3.2.4.2 Objetivos Específicos

- Investigar acerca de un Plan de Auditoría de Gestión
- Definir políticas y procedimientos aplicados por la entidad
- Socializar el Plan de Auditoría de Gestión

3.2.5 PROPUESTA TÉCNICA

Naturaleza del Estudio.- Auditoría de Gestión del Talento Humano

Alcance El examen se realizará al Departamento de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón San Miguel de Bolívar periodo 22 de Diciembre de 2014 al 22 de Marzo del 2015

Antecedentes.- Dado que en la institución no se ha realizado una Auditoría de Gestión; nosotras como estudiantes de la Universidad Estatal de Bolívar queremos realizar un Plan de Auditoría el cual solicitamos que se nos autorice y colabore para hacer real este trabajo

Objetivos

- Evaluar en qué medida la administración de la entidad ha adoptado y aplicado prácticas para asegurar la economía, la eficiencia y la equidad en la adquisición y uso de los recursos.
- Verificar la existencia de procedimientos o métodos de funcionamiento y la eficiencia de los mismos.
- Verificar la existencia de políticas, planes, programas, objetivos y metas coherentes y realistas para el adecuado cumplimiento de los mismos.

Estrategias

Visitaremos la institución con la finalidad de comprobar la adopción, y aplicación de prácticas en la administración; a la vez también el uso de procedimientos, políticas y planes.

Justificación

Esta propuesta lo realizaremos con la finalidad de presentarla como predefensa del trabajo de investigación previo a la graduación.

Acciones.-

1. Realizar una entrevista al Alcalde

2. Realizar una Visita previa a la entidad
3. Evaluar en forma preliminar la estructura del Control Interno
4. Realizar una Planificación Estratégica
5. Seleccionar de los componentes que van a ser estudiados
6. Elaborar Conclusiones y Sugerencias.
7. Aplicación de Indicadores de Efectividad, Eficiencia y Economía
8. Proporcionar recomendaciones de tipo general a la institución.
9. Efectuar un seguimiento

Recursos:

Humanos: Equipo de investigación
Lombeida Janneth y Pérez Rosa

Materiales: Computadora
Libretas
Esferos
Lápices

Financieros: Viáticos \$ 100.00
Alimentación \$ 100.00
Materiales \$ 100.00

Resultados Esperados

1. Mejorar la gestión del Talento Humano en la entidad
2. Dotar de un instrumento para facilitar su rendimiento
3. Maximizar la eficiencia institucional

Información Complementaria

Se revisará el material normativo, administrativo y funcional de la entidad

3.2.6 PROGRAMA DE TRABAJO

Identificación.-Auditoría de Gestión del Talento Humano en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón San Miguel de Bolívar

Responsables.- Lombeida Prado Janneth Estefanía y Pérez Bonilla Rosa Natividad

Área.-Talento Humano

Actividades- Fases

FASE I: Análisis Preliminar y Diagnóstico

- Vista previa a la entidad
- Revisión de archivos
- Determinación de indicador
- Detectar el FODA
- Definición de objetivos y estrategias de Auditoría

FASE II: Planificación Específica

- Análisis información y documentación
- Asignación de trabajo y tiempo del equipo de Auditoría
- Evaluación del Control Interno
- Determinación enfoque de Auditoría

FASE III: Ejecución

- Aplicación de los programas detallados y específicos para cada componente significativo y escogido para examinarse
- Elaboración del cuestionario de Control Interno
- Conclusiones y Recomendaciones

FASE IV: Informe de Resultados

- Informe de Auditoría de Gestión
- CAPÍTULO I Introducción
- CAPITULO II Enfoque de la Auditoría

FASE IV: Seguimiento

- De hallazgos y recomendaciones al término de la Auditoria

Periodicidad

Fecha de intervención	Fecha estimada
Orden de Trabajo	22 de Diciembre 2014
Inicio de Trabajo de Campo	03 de Enero 2015
Finalización de Trabajo de Campo	10 de Marzo 2015
Discusión de Horario de Informe con los Gobernantes	16 de Marzo 2015

UN PLAN DE AUDITORÍA DE GESTIÓN DEL TALENTO
HUMANO
EN EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL
CANTÓN SAN MIGUEL PROVINCIA BOLÍVAR, 2015.

FASE I: ANÁLISIS PRELIMINAR Y DIAGNÓSTICO

FASE II: PLANIFICACIÓN ESPECÍFICA

FASE III: EJECUCIÓN

FASE IV: INFORME DE RESULTADOS

FASE V: SEGUIMIENTO

ARCHIVO PERMANENTE

ÍNDICE	REF. P/T
Antecedentes	AP1
Misión y Visión	AP1
Control legal y normativo	AP1
Regularizaciones de Entidades de Control	AP1
Foda	AP2
Proceso Administrativo	AP3
Estructura Organizacional	AP4
Manual de Procesos y Procedimientos	AP5
Análisis externo	AP5

ARCHIVO

PERMANENTE

ANTECEDENTES

El Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón San Miguel de Bolívar, ha estado en el mercado del servicio público en nuestro país a partir de 1877. Desde entonces ha logrado consolidar un importante mercado para prestar sus servicios públicos

Cuando inicio la institución, se pensaba que la integridad y la confianza eran claves para el futuro éxito y luego de estos años los logros alcanzados dan la razón. Hoy todavía se piensa que estos valores son la clave para seguir alcanzando importantes resultados.

Estas creencias han permitido que el municipio sea líder en la prestación de servicios en estos últimos años.

La entidad se enorgullece en comprender los problemas y oportunidades de la prestación de servicios al público y por ende está comprometida a lograr la excelencia y esto es notorio en todos los servicios que se presta. Los ciudadanos Sanmigueleños son su mejor posesión y están dedicados a servir sus necesidades.

VISIÓN

Para el 2027, el Cantón San Miguel de Bolívar, contará con un Gobierno Autónomo Descentralizado, eficiente, sostenible y alternativo, integrado a la concepción de políticas y estrategias del Buen Vivir, con un sistema de participación ciudadano que aporte a la gestión del desarrollo.

CONTEXTO LEGAL Y NORMATIVO

Acta de Constitución

Para la constitución y para las civilidades que pueden realizar el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón San Miguel de Bolívar, todas las cláusulas y demás parámetros constan en el acta de constitución

BASE LEGAL

a) Regulaciones de Entidades de Control

La institución para su adecuado funcionamiento y evitar posibles problemas en sus operaciones, tiene que sujetarse a los reglamentos y disposiciones emitidas por los organismos de control, tanto seccionales como nacionales, para esto debe conocer a cabalidad sus responsabilidades, el alcance de sus operaciones y sus deberes.

Las actividades del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón San Miguel de Bolívar, se encuentra reguladas por las siguientes disposiciones legales:

- Constitución de la República del Ecuador
- Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado
- Ley Orgánica del Servicio Público
- Ley de Desarrollo Seccional
- Ley Orgánica del Sistema de Contratación Pública
- Código de Trabajo
- Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas
- Código Orgánico de Organización Territorial Autonomía y Descentralización
- Reglamento General de Bienes del Sector Público
- Reglamento Sustitutivo para el Manejo y Administración de Bienes del Sector Público
- Reglamento de Responsabilidades
- Reglamento de Cauciones
- Reglamentación Interna, Ordenanzas y más disposiciones legales y normativas que rigen el Sector Público.
- Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía
- Concejo Nacional de Competencias- Tránsito y Seguridad Vial (LOTTTSV)
- COOTAD- AME

b) Domicilio El domicilio principal del GAD es la ciudad San Miguel, Provincia Bolívar, República del Ecuador.

FODA

Fortaleza:

- Excelente actitud y Gestión Directiva
- Visión, Objetivos y Políticas definidas
- Adecuación canales de distribución del personal
- Sistema definido de operación
- Calidad eficiencia en la prestación de servicios
- Alianza estratégicas realizadas para mejorar la calidad del servicio

Oportunidades:

- Crecimiento como organización
- Experiencia profesional de los miembros de la municipalidad.
- Realización del trabajo de forma oportuna y tiempos establecidos
- Agilidad en el trabajo, lo que garantiza la satisfacción de las necesidades de los usuarios.
- Usuario permanente
- Usuarios satisfechos

Debilidades:

- No saber si los objetivos se cumplirá en un totalidad
- Falta de conocimiento entre los niveles jerárquicos
- Falta de cumplimiento de las funciones por el personal
- Inadecuado sistema de fijación de costos.
- Desconocimiento de estatutos y reglamentos internos
- Falta de capacitación del personal

Amenazas:

- Falta de unas buenas prácticas del Control Interno
- Cambio constante en los niveles directivos
- Baja motivación de los empleados
- Inadecuada distribución de información interna
- Toma de decisiones aceleradas sin análisis previo
- Aplicación de medidas correctivas a destiempo

PROCESOS ADMINISTRATIVO

El proceso administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón San Miguel de Bolívar implica las fases de: Planeación, Organización, Dirección Control, todos y cada uno de ellos realizado de manera conjunta para lograr los resultados propuestos.

□ Planeación

La planeación abarca la definición de los objetivos del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón San Miguel de Bolívar, el establecimiento de una estrategia global para alcanzar esas metas, y el desarrollo de una amplia jerarquía de planes para integrar y coordinar con los medios en otras palabras como se debe realizar las actividades.

La planeación se define en términos de que sea informal o formal. La mayoría de veces los administradores de la institución se ocupan de la planeación, pero se ocupa solo de la variedad informal. En la planeación informal no se escribe nada, y se comparten poco o nada de los objetivos con otras personas del establecimiento esto no ocasiona muchas veces que los subordinados no conozcan que objetivos cumplir y la forma de obtenerlos.

□ Organización

La estructura de la organización describe el marco de la misma. La estructura del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón San Miguel de Bolívar, puede analizarse en dos dimensiones: formalización, y centralización

El grado en que el GAD del Cantón San Miguel de Bolívar, se basa en reglas y procedimiento para dirigir la conducta de los empleados es la formalización, mientras más normas y reglamentos existan en la entidad, será más formal su estructura.

La centralización tiene que ver con el sitio en donde radica la autoridad. En algunas ocasiones la toma de decisiones está centralizada. Los problemas fluyen hacia arriba, a los altos ejecutivos, que seleccionan la acción apropiada.

□ **Dirección**

Para el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón San Miguel de Bolívar, el dirigir implica mandar, influir y motivar a los empleados para que realicen tareas esenciales. La relación y el tiempo son fundamentales para las actividades de la dirección. De hecho, la dirección llega al fondo de las relaciones de los Directores con cada una de las personas que trabajan con ellos. La máxima autoridad dirige tratando de convencer a los demás de que se les unan para lograr el futuro surge de los paso de la planificación, al establecer el ambiente adecuado ayudan a sus empleados a hacer sus mejores esfuerzos.

□ **Control**

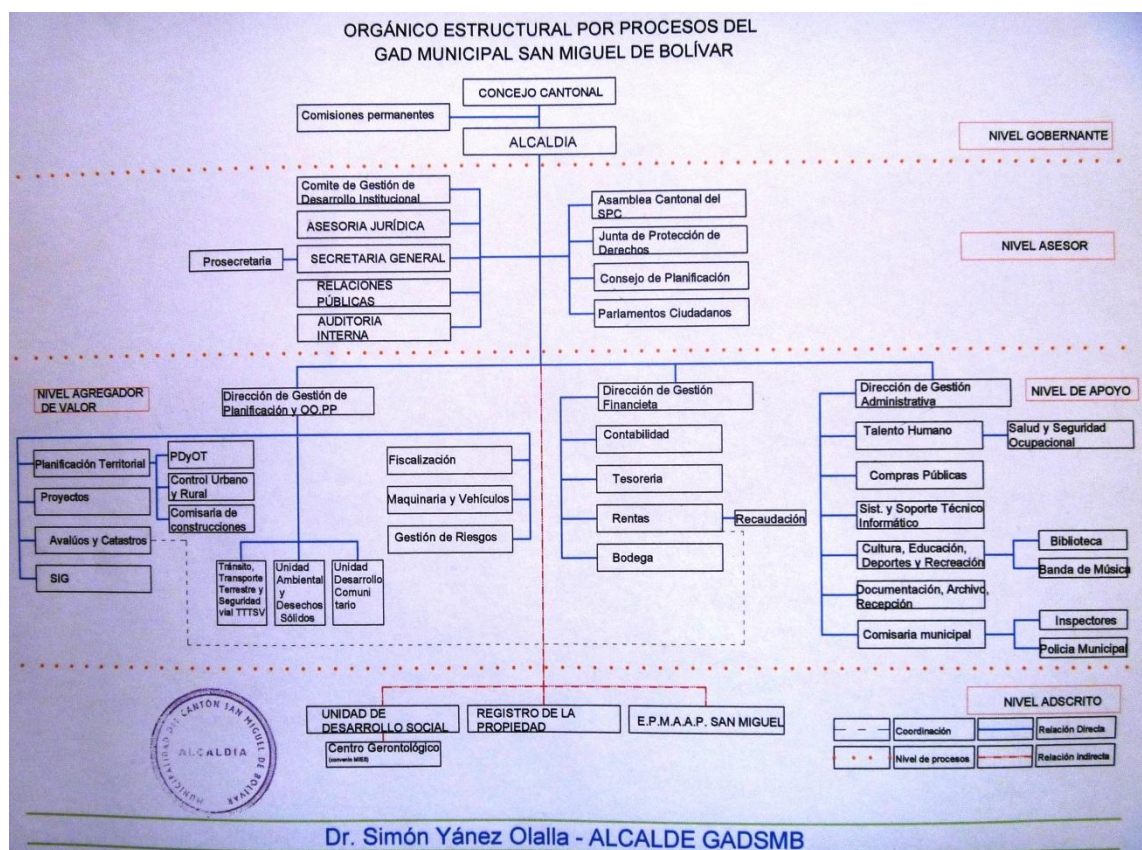
El control dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón San Miguel de Bolívar ha sido definido bajo la perspectiva limitada. Desde la perspectiva limitada, el control se concibe como la verificación a posterior de los resultados conseguidos en el seguimiento de los objetivos planteados y el control de gastos invertidos en el proceso realización por los niveles directivos donde la estandarización en términos cuantitativos, forman parte central de la acción de control.

El control para todas las organizaciones se define como una etapa primordial en la administración del Gobierno descentralizado del Cantón San Miguel de Bolívar, pues, aunque el municipio cuente con magníficos planes, una estructura organizacional adecuada y una dirección eficiente, el ejecutivo no podrá verificar cual es la situación real de la organización si no existe un mecanismo que se asesore e informe si los hechos van de acuerdo con los objetivos.

Áreas del Control

En las diferentes áreas y en todos los niveles del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón San Miguel de Bolívar. Prácticamente en casi todas las actividades del ente no tienen alguna forma de control o monitoreo.

ESTRUCTURA ORGÁNICA



El GAD del Cantón San Miguel de Bolívar, cuenta con una estructura organizacional conforma por:

- NIVEL GOBERNANTE
- NIVEL ASESOR
- NIVEL DE APOYO
- NIVEL ADSCRITO

NIVEL GOBERNANTE.- Órgano superior conformado por el Alcalde quien es la autoridad nominativa, el representante legal y la máxima autoridad administrativa y cinco Concejales, encargados de legislar sobre leyes, normas y reglamentos que rigen el desarrollo institucional, así como de fiscalizar todas las actividades que desarrollan la misma.

NIVEL ASESOR.- conformado por Departamento Jurídico, dirección de comité y planificación, comité administrativo, Departamento Jurídico, Dirección de Planificación y Comité Administrativo, encargado de la asesoría legal, la Planificación de las actividades anual, y del desarrollo administrativo Auditoría Interna y Relaciones Publicas. Encargados de la asesoría legal, la planificación anual de actividades, y del desarrollo administrativo.

NIVEL APOYO.- Integrado por la Secretaria General quien maneja todo lo relacionado con documentos que genera la Administración; Comunicación y Relaciones Publicas quien es encargada de la agenda informativa institucional; la Dirección Administrativa encargada del normal desarrollo de las actividades institucionales y departamentales y Dirección Financiera encargada del manejo económico del Gobierno Municipalidad Autónoma.

NIVEL ADSCRITO.- Conformado por Obras Publicas; Dirección de Higiene y Saneamiento Ambiental, Educación Cultura; Comisaria Justicia y Política; desarrollo de la Comunidad y Organismo Autónomos, encargado de la parte operación, responsable cada uno en área de que los objetivos y metas trazadas por la administración se cumpla tal cual se lo haya establecido en los programas de ejecución.

Actividad Principal:

El GADSM del Cantón San Miguel, tiene como su actividad principal la de brindar servicio publica a la colectividad Sanmigueña.

Objetivo de la Entidad

De conformidad con el Artículo 2 del Código Orgánico Territorial, Autonomía y Descentralización, los objetivos principales de la Municipalidad son los siguientes:

- 1.- Procurar el bienestar material y social de la colectividad y contribuir al fomento y protección de los intereses locales
- 2.- Planificar e impulsar el desarrollo sostenible y sustentable de las áreas urbanas y rurales.
- 3.- Acrecentar el espíritu de nacionalidad, el civismo y la confraternidad de los Asociados, para lograr el creciente progreso y la indisoluble unidad de la nación;
- 4.- Promover el desarrollo económico, social, medio ambiental y cultural dentro de su jurisdicción.
- 5.- las competencias que se hayan descentralizado a su favor.

Principales Políticas y estrategias de la institución

Dependiendo del eje indicado, se determina la necesidad de un objetivo estratégico para cada uno de ellos, que son los que guían la realización de los cambios que la visión plantea para San Miguel estos son:

Desarrollo Humano: Un cantón sano, educado, justa.

Desarrollo Económico, la producción y el desarrollo del turismo: San Miguel destino natural.

Ecología, biodiversidad y medio ambiente: Cantón Ecológico.

Organización e institucionalidad local: Cantón organizado, participativo y solidario.

Planificación de uso de la tierra, infraestructura y equipamiento: el orden, la imagen e infraestructura enfocados en el desarrollo de calidad.

MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS

El manual tiene como objetivo detallar las políticas y normas para orientar las actividades de los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón San Miguel de Bolívar de manera concordante con la misión de la institución, con base en el Plan de Auditoría de Gestión del Talento Humano.

2. MISIÓN

El talento es un proceso técnico que permite que el GAD de San Miguel sea eficiente, adecuado y suficiente, debidamente capacitado, remunerado, motivado y profesional y con ética para cumplir con su sentido de misión, que formula las políticas de personal, normas, procedimientos y metodologías de alta Gestión de Recursos Humanos integrada.

3. VISIÓN

Habrán un profesional que es específicamente responsable de la gestión del Talento Humano para convertirse en una zona estratégica de la gestión institucional, basando su acción en los valores corporativos, la promoción de habilidades de liderazgo, la generación de políticas, normas, procedimientos y metodologías como factores claves para el éxito de la Gestión de los Talentos Humanos y el cumplimiento de los requisitos y expectativas de nuestros clientes para garantizar el desarrollo institucional sostenido.

FASE I:

ANÁLISIS PRELIMINAR Y DIAGNÓSTICO

Prácticamente es la familiaridad de la institución con el Auditor Externo, la ruta de las instalaciones y el conocimiento de las actividades principales, la revisión de la legislación y los reglamentos de la organización es muy corto.

Por el hecho de que cada fase de la Auditoría requiere un programa, se recomienda uno muy breve.

PROGRAMA DE AUDITORÍA DE GESTIÓN

ENTIDAD: GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN
SAN MIGUEL DE BOLÍVAR

OBJETIVO: Familiarizarse con el entorno del GAD y así obtener un diagnóstico integral de las áreas, componentes y de sus actividades, actualizar el archivo permanente.

No.	DESCRIPCIÓN	Ref. P/T	Elaborado por:	Fecha
1.	Realice una entrevista al Alcalde.	A1	J.LR.P.	01/01/2015
2.	Realice una visita previa a la entidad.	A1	J.LR.P.	01/01/2015
3.	Evalué en forma preliminar la estructura del Control Interno	A2	J.LR.P.	01/01/2015
4.	Realice un Análisis FODA	A3	J.LR.P.	01/01/2015
5.	Selección de los componentes que van a ser revisados	A4	J.LR.P.	01/01/2015
6.	Elabore informe preliminar	A5	J.LR.P.	01/01/2015

ENTREVISTA DIRIGIDA AL ALCALDE

1. ¿Se ha definido Objetivos en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón san Miguel de Bolívar?
2. ¿Existen criterios de medición para evaluar el grado de cumplimiento de objetivos?
3. ¿Existen políticas en la institución?
4. ¿El presupuesto asignado anualmente es suficiente para cumplir con el POA?
5. ¿Cuenta el GAD con un Plan Operativo Anual para el periodo fiscal 2015?
6. ¿La institución tiene una organización formalmente establecida?
7. ¿Existe un organigrama con un alto grado de detalle?
8. ¿Conoce el personal lo objetivos de la entidad?
9. ¿Las funciones institucionales se encuentran distribuidas de acuerdo a la estructura y organización?
10. ¿El GAD cuenta con planes a corto y mediano plazo?
11. ¿Se elaboran y utilizan presupuestos?
12. ¿Existen manuales de procedimientos?
13. ¿Existe un excelente ambiente de trabajo en el GAD Municipal San Miguel?
14. ¿Se realizan los controles correspondientes una vez que el empleado ingrese a realizar sus funciones?
15. ¿El GAD utiliza algún tipo de indicador para analizar los resultados obtenidos?
16. ¿Se ha realizado algún tipo de Auditoría anteriormente?

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO

Entidad.- Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón San Miguel de Bolívar

Área.- Talento Humano

N°	PROCEDIMIENTOS	SI	NO	N/A	OBSERVACIONES
1.	Se cuenta con visión de GADSMB				
2.	Se ha establecido la Misión del GADSMB				
3.	Se ha tomado en cuenta la misión como base para los objetivos institucionales				
4.	Se encuentran documentadas las políticas del GADSMB				
5.	Se han establecido niveles de autoridad				
6.	Existen políticas de capacitación de las diferentes áreas.				
7.	Cuenta el GADSMB con documentos locales de constitución				
8.	La planeación y la organización están relacionados.				
9.	Se ha diseñado un organigrama del GADSMB				
10.	Se ha actualizado el organigrama				
11.	Se cuenta con objetivos y metas por cada dirección.				
12.	Cuenta el GADSMB con planes estratégicos para todas las áreas funcionales				

DIRIGIDO A:.....

ELABORADO POR:.....

FECHA DE REALIZACIÓN:.....

MATRIZ DE PONDERACIÓN

Entidad.- Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón San Miguel de Bolívar

Área.- Talento Humano

Nº	PROCEDIMIENTOS	SI	NO	N/A	Pond.	Calif.
1.	Se cuenta con visión de GADSMB					
2.	Se ha establecido la Misión del GADSMB					
3.	Se ha tomado en cuenta la misión como base para los objetivos institucionales					
4.	Se encuentran documentadas las políticas del GADSMB					
5.	Se han establecido niveles de autoridad					
6.	Existen políticas de capacitación de las diferentes áreas.					
7.	Cuenta el GADSMB con documentos locales de constitución					
8.	La planeación y la organización están relacionados.					
9.	Se ha diseñado un organigrama del GADSMB					
10.	Se ha actualizado el organigrama					
11.	Se cuenta con objetivos y metas por cada dirección.					
12.	Cuenta el GADSMB con planes estratégicos para todas las áreas funcionales					

DIRIGIDO A:.....

ELABORADO POR:.....

FECHA DE REALIZACIÓN:.....

EVALUACIÓN DEL NIVEL DE RIESGO

ÁREA CRÍTICA	RIESGO ALTO	RIESGO MEDIO	RIESGO BAJO
Talento Humano			

MATRÍZ DE CONFIANZA Y RIESGO

CALIFICACIÓN PORCENTUAL	GRADO DE CONFIANZA	NIVEL DE RIESGO	RESULTADO
15%- 50%	BAJO	ALTO	
51%- 75%	MODERADO	MODERADO	
76%- 95%	ALTO	BAJO	

$$CP = \frac{CT * 100}{PT}$$

Donde:

CT= Calificación Total

CP=Confianza Ponderada

PT=Ponderación Total

PROBLEMAS DETECTADOS

Los resultados de la Evaluación de Control Interno, que se obtiene mediante la observación y respaldado con su documentación; en los casos donde no pudieron obtener pruebas, se realizó una entrevista al Director del Departamento de Talento Humano, también se solicitó información a los empleados sobre los procedimientos utilizados por ellos, obteniendo las siguientes observaciones generales:

- No tiene un sistema adecuado de contratación y no tienen un Manual que define los procedimientos para el reclutamiento, inducción, capacitación y desarrollo del personal.

- No tienen en cuenta los riesgos de la gestión inadecuada de los salarios y la seguridad social de los empleados.
- No tiene metas escritas en el corto, mediano y largo plazo, ni la Misión.
- No se toman medidas concretas para hacer frente a la falta de control del Talento Humano.
- No tienen un Plan de Auditoría de Gestión del Talento Humano,

ANÁLISIS FODA
GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN SAN MIGUEL DE BOLÍVAR.

FODA	OPORTUNIDADES 1. Crecimiento como organización	AMENAZAS 1. Falta de buenas prácticas de control interno
FORTALEZAS 1. Excelente actitud y Gestión Directiva	ESTRATEGIA F.O. 1. Evaluar el crecimiento administrativo de la organización factor clave dentro de la misma, ya que está vinculado directamente con la motivación de sus colaboradores.	ESTRATEGIA F. A. 1. Rediseñar el sistema de control interno de la entidad.
DEBILIDADES 1. No saber si los objetivos se cumplirán en su totalidad	ESTRATEGIA D.O. 1. Establecer objetivos para cada una de las áreas y equipos de trabajo que permitan lograr la visión que persigue la institución.	ESTRATEGIA D.A. 1. Determinar e implementar políticas y procedimientos de control interno en toda la organización.

FODA	OPORTUNIDADES 2. Experiencia profesional del personal	AMENAZAS 2. Cambio constante en los niveles directivos
FORTALEZAS 2. Definición clara de objetivos y metas	ESTRATEGIA F.O. 2. Contar con colaboradores cuyas competencias se identifiquen con los objetivos de la organización.	ESTRATEGIA F. A. 2. Cumplir de acuerdo a lo dispuesto en el reglamento y estatuto del ente la duración o periódica de los cargos.
DEBILIDADES 2: Falta de comunicación entre los niveles jerárquicos.	ESTRATEGIA D.O. 2. Promover y Mejorar el nivel de comunicación en toda la organización a través de un entorno de calidad	ESTRATEGIA D.A. 2. Fortalecer los canales de comunicación en la institución

FODA	OPORTUNIDADES 3. Realización de trabajo en tiempos establecidos	AMENAZAS 3. Inadecuada distribución de información interna.
FORTALEZAS 3. Adecuados canales de distribución del personal	ESTRATEGIA F.O. 3. Cumplir por parte de los responsables los cronogramas de trabajo planificados	ESTRATEGIA F. A. 3. Realizar los procesos y procedimientos de comunicación efectiva interna
DEBILIDADES 3. Falta de cumplimiento de las funciones por el personal.	ESTRATEGIA D.O. 3. Efectuar la actualización del manual de funciones de la entidad.	ESTRATEGIA D.A. 3. Determinar responsables de acuerdo a las funciones de cada cargo para el cumplimiento de las labores del día a día.

FODA	OPORTUNIDADES 4. Agilidad en el trabajo, lo que garantiza la satisfacción de las necesidades de los usuarios.	AMENAZAS 4. Baja motivación de los empleados.
FORTALEZAS 4. Sistema definido de operaciones.	ESTRATEGIA F.O. 4. Aplicación del mejoramiento continuo de procesos y procedimientos	ESTRATEGIA F. A. 4. Analizar e identificar los beneficios y desventajas que los clientes tienen en la prestación de los servicios de la institución
DEBILIDADES 4. Desconocimiento de Estatutos y reglamento interno.	ESTRATEGIA D.O. 4. Facilitar y potenciar las relaciones entre colaboradores y la entidad a través de la aplicación tanto del reglamento interno y de los estatutos.	ESTRATEGIA D.A. 4. Establecer acuerdos de prestación de servicios que ofrezcan ventajas tanto a los miembros de la entidad como a los usuarios.

FODA	OPORTUNIDADES 5. Usuarios permanentes	AMENAZAS 5. Toma de decisiones aceleradas sin análisis previo.
FORTALEZAS 5. Calidad y eficiencia en la prestación de servicios.	ESTRATEGIA F.O. 5. Prestación de servicios diferenciados en relación a las necesidades.	ESTRATEGIA F. A. 5. Formular la estrategia en los diferentes niveles (corporativo, competitivo y funcional) y proceder a planificar los aspectos técnicos o tangibles de los servicios prestados.
DEBILIDADES 5. Inadecuado sistema de fijación de costos.	ESTRATEGIA D.O. 5. Analizar los estudios de mercado para establecer y fijar los costos y tarifas de prestación de servicios, en beneficio tanto de la institución como de los usuarios.	ESTRATEGIA D.A. 5. Aportar calidad y valor al beneficiario, esto es, ofreciendo buenas condiciones en la prestación de servicios que el interesado espera recibir y a un precio accesible.

FODA	OPORTUNIDADES Usuarios Satisfechos	AMENAZAS 6. Baja motivación de los empleados.
FORTALEZAS 6. Alianzas estratégicas realizadas para mejorar la calidad de los servicios prestados.	ESTRATEGIA F.O. 6. Obtener un mayor alcance de los servicios prestados mediante la utilización de prácticas generalizadas de marketing.	ESTRATEGIA F. A. 6. Estimular a los colaboradores a través de la estabilidad laboral.
DEBILIDADES 6. Falta de capacitación continua al personal.	ESTRATEGIA D.O. 6. Efectuar estudios de escalas de capacitaciones de acuerdo al perfil y funciones de los colaboradores	ESTRATEGIA D.A. 6. Determinar los factores de insatisfacción que surgen de las relaciones laborales, e implementar medios de corrección.

DETERMINACIÓN DE COMPONENTES

El componente en análisis es el siguiente:

TALENTO HUMANO

En la evaluación se encontró que aproximadamente el 50% del personal que presta servicios en el GADSMB, no tiene la preparación necesaria para cumplir con sus actividades y, junto con la falta de formación, provoca resultados inexactos.

Los colaboradores no comunican los resultados parciales de su trabajo, evitando lograr un complemento con otros procedimientos, para agilizar la prestación de servicios.

El ingreso de los empleados en el GAD, no se exige requisitos mínimos para determinadas posiciones; Esto se da debido a que la selección se hace sin definir un objetivo de cada perfil; Sin embargo, los empleados conocen su trabajo, pero en la práctica no eligen la alternativa más adecuada.

Los empleados de la institución no cumplen con los lineamientos establecidos informalmente para diferentes actividades, debido a que no se escriben y no difunden entre los miembros de la organización, lo que resulta en multas por incumplimiento y malestar entre los empleados.

CARTA A LA ALCALDÍA
EVALUACIÓN DEL CONTROL INTERNO

Doctor

Simón Yáñez Olalla.

**ALCALDE DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL
CANTÓN SAN MIGUEL DE BOLÍVAR**

Presente.

Mediante el Informe de Evaluación del Control Interno realizado a las diferentes funciones de la organización, que se celebró con el fin de determinar el cumplimiento y la validez de los procedimientos establecidos para el control interno de la institución.

Objetivo:

Exponer un análisis sobre el funcionamiento del sistema de control interno vigente en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón San Miguel de Bolívar durante el primer trimestre de 2015.

La evaluación pretende concluir si el actual sistema de control interno de la organización, puede garantizar razonablemente el cumplimiento de los objetivos de eficacia, eficiencia y economía, oportunidad y fiabilidad de las decisiones tomadas por los Directores y las Reglas de cumplimiento de resoluciones.

Por lo tanto, este documento es una herramienta para el control y proporciona una evaluación de la situación prevaleciente en el sistema de control interno de los aspectos más relevantes.

Alcance:

Este documento contiene los elementos de un sistema de evaluación integral practicado, incluye actividades como se da cuenta de los procesos y las actividades llevadas a cabo por diferentes directores más relevantes, en el período comprendido entre el 1 de Enero y 31 de Marzo de 2015.

FASE II:

PLANIFICACIÓN ESPECÍFICA

En esta etapa, la relación se da entre el investigador y el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón San Miguel de Bolívar para determinar el alcance y los objetivos establecidos. Un resumen de la situación de la entidad, sobre su organización, los controles internos, las estrategias y otros elementos que permiten al investigador la elaboración del Plan de Auditoría que se llevará a efecto.

PROGRAMA DE AUDITORÍA DE GESTIÓN

ENTIDAD: Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón San Miguel de Bolívar

OBJETIVO: Establecer las relaciones entre auditores y la institución, para determinar alcance y objetivos.

NO.	DESCRIPCIÓN	REF. P/T	ELABORADO POR:	FECHA
1.	Realizar un Memorándum de planificación	PE 1	J.L.R.P	01/01/2015
2.	Realizar programa de auditoría para las áreas críticas: 4. Talento Humano	PE 2	J.L.R.P	01/01/2015
3.	Determinación e componentes que van a ser utilizados.	PE 3	J.L.R.P	01/01/2015

MEMORÁNDUM DE PLANIFICACIÓN
ENTIDAD: GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL
CANTÓN SAN MIGUEL DE BOLÍVAR

Auditoría de Gestión del componente: Periodo: Enero a Marzo 2015	
*Talento Humano	
Preparado por: J.L.	FECHA: 05 de Enero
Revisado por : R.P.	FECHA: 06 de Enero
1. REQUERIMIENTO DE LA AUDITORIA	
Informe de Auditoría para realizar un Plan de Auditoría de Gestión del Talento Humano	
2. FECHA DE INTERVENCIÓN FECHA ESTIMADA	
Orden de Trabajo	22 de Diciembre 2014
Inicio de Trabajo de Campo	03 de Enero 2015
Finalización del trabajo de campo	10 de Marzo 2015
discusión de horarios de informe con los gobernantes	16 de Marzo 2015
Presentación de informe a la alcaldía	22 de Marzo 2015
3. EQUIPO NOMBRE	
MULTIDISCIPLINARIO	
Pérez Rosa y Lombeida Janneth	
4. DATOS PRESUPUESTARIOS	
Son 64 días laborables, distribuidos de la siguiente manera:	
FASE I: Análisis Preliminar y Diagnostico	06 días

FASE II: Planificación Especifica	10 días
FASE III: ejecución	34 días
FASE IV: Informe de Resultados	10 días
FASE V: Seguimiento	04 días
5. RECURSOS FINANCIEROS Y MATERIALES	
Materiales	\$100.00
Viáticos y pasajes	\$100.00
Alimentación	\$100.00
6. ENFOQUE DE LA AUDITORIA	
<p>* Enfoque a:</p> <p>Auditoría Interna- Operativa y de resultados</p> <p>Auditoria orientada hacia la eficacia en el logro de los objetivos y las actividades.</p> <p>Auditoria orientada hacia la eficiencia y economía con el uso de recursos.</p> <p>Auditoria orientada hacia el grado de satisfacción de los usuarios</p> <p>* Alcance:</p> <p>El examen realizado al Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón San Miguel de Bolívar abarca los siguientes componentes:</p> <p>*Talento Humano</p> <p>* Indicadores de Gestión:</p> <p>Indicadores de Efectividad</p> <p>Indicadores de Eficiencia</p> <p>Indicadores de Economía</p>	

Lombeida Janneth

Pérez Rosa

**PROGRAMAS A EFECTUARSE SEGÚN EL ÁREA CRÍTICA A SER
EXAMINADA**

PROGRAMA DE AUDITORÍA DE GESTIÓN

**GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN SAN
MIGUEL DE BOLÍVAR**

Área: Talento Humano

Periodo: De enero 1 a marzo 31 de 2015

PROCEDIMIENTO	REF. P/T	ELABORADO POR:	REVISADO POR:
Área:			
1. Talento Humano			
Objetivo. Determinar el grado en el que el talento Humano ayuda a la consecución de los objetivos instituciones y la forma como los logra.			
1.1. Determine si el personal de apoyo cumple con las funciones encomendadas en la prestación de servicios.			
1.2. Determine el grado de capacitación del personal.			
1.3. Evalué si el personal de apoyo asume sus responsabilidades en la realización			

de sus actividades.			
1.4. Observe si existe un adecuado ambiente de trabajo y determine el grado de relación y cooperación entre los equipos de trabajo.			
1.5. Evalúe si el personal cumple con requisitos mínimos para ocupar los cargos de cada área.			
1.6. Compruebe la adecuada documentación de los trabajos y de los resultados obtenidos.			
1.7. Verifique si el personal cumple con los horarios establecidos por el ente.			
1.8. Determine si los empleados utilizan y distribuyen adecuadamente su tiempo de trabajo para las actividades cotidianas.			
1.9. Verifique la adecuada utilización de los equipos e insumos existentes en la institución.			
1.10. Compruebe si el personal cumple con las normas, políticas y reglamentos de la entidad.			

INDICADORES DE GESTIÓN APLICABLES

ÁREA	INDICADOR	FORMULA	UNIDAD DE MEDIDA
TALENTO HUMANO	Personal Capacitado	$= \frac{\text{Personal Capacitado}}{\text{Personal de la Institución}}$	*100 %
	Ambiente de Trabajo	$= \frac{\text{Equipos con desacuerdo}}{\text{Equipos de Trabajo}}$	*100 %
	Horarios de Trabajo	$= \frac{\text{Empleados que no cumplen}}{\text{Empleados de la entidad}}$	*100 %
	Utilización de Recursos	$= \frac{\text{Equipos mal empleados}}{\text{Nº equipos asignados}}$	*100 %
	Reglamento Interno	$= \frac{\text{Empleados que cumplen}}{\text{Personal de la Institución}}$	*100 %

FASE III:

EJECUCIÓN

En esta etapa se realizan diferentes tipos de pruebas y análisis sobre el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón San Miguel de Bolívar se detectan los errores, en caso de existir, los resultados de las pruebas son evaluados y se identifican la evidencia, además las conclusiones y recomendaciones son comunicadas a las autoridades de la entidad auditada.

Si bien todas las fases son importantes, esta fase se convierte en el centro de lo que es el trabajo de Auditoría, donde se realizan todas las pruebas y todas las técnicas o procedimientos que se utilizan para encontrar evidencia de que apoyará la realización del informe de Auditoría.

PROGRAMA DE AUDITORÍA DE GESTIÓN

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN SAN MIGUEL DE BOLÍVAR

Área: Talento Humano

Período: De Enero 1° a Marzo 31 del 2015

PROCEDIMIENTO	REF. P/T	ELABORADO POR:	REVISADO POR:
Área:			
2. Talento Humano			
Objetivo:			
Determinar el grado en que el Talento Humano ayuda a la consecución de los objetivos institucionales y la forma en que la logra.			
2.1. Determine si el personal de apoyo cumple con las funciones encomendadas en la prestación de servicios.	R1	J.E.L.P	R.N.P.B
2.2. Determine el grado de prestación de servicios.	R2	J.E.L.P	R.N.P.B
2.3. Evalúe si el personal de apoyo asume sus responsabilidades en la realización de sus	R2	J.E.L.P	R.N.P.B

actividades.			
2.4. Observe si existe un adecuado ambiente de trabajo y determine el grado de relación y cooperación entre los equipos de trabajo.	R3	J.E.L.P	R.N.P.B
2.5. Evalúe si el personal cumple con requisitos mínimos para ocupar los cargos de cada área.	R4	J.E.L.P	R.N.P.B
2.6. Compruebe la adecuada documentación de los trabajos y de los resultados obtenidos.	R5	J.E.L.P	R.N.P.B
2.7. Verifique si el personal cumple con los horarios establecidos por la institución.	R6	J.E.L.P	R.N.P.B
2.8. Determine si los empleados utilizan y distribuyen adecuadamente su tiempo de trabajo para las actividades cotidianas.	R7	J.E.L.P	R.N.P.B
2.9. Verifique la adecuada utilización de los equipos e insumos existentes en la entidad.	R8	J.E.L.P	R.N.P.B
2.10. Compruebe si el personal cumple con las normas, políticas y reglamentos de la entidad.	R9	J.E.L.P	R.N.P.B

TÉCNICAS Y PROCEDIMIENTOS A UTILIZAR EN UNA AUDITORÍA DE GESTIÓN

Los procedimientos y técnicas a aplicar serán principalmente de carácter general, destinado a la detección de problemas y sus puntos débiles en las entidades auditadas, permitiendo analizarlos con el objetivo de mejorarlos, pueden ser el siguiente:

- A.- Básicas
- B.- Cualitativas
- C.- Cuantitativas

A) BÁSICAS

a) Entrevista

Constituyen un instrumento en las Auditorías de eficiencia, eficacia y economía, obteniendo de esta forma la mayor cantidad posible de información, ayudando a conseguir ideas, no completadas inicialmente en la elaboración de los programas de Auditoría

La técnica de la entrevista permite un análisis detallado, logrando extraer datos u opiniones de un grupo de individuos, procesando posterior en función de los objetivos perseguidos. Tiene desventajas, principalmente en el costo pues es muy elevado así como la dificultad de valorar la influencia de que puede establecer el entrevistador sobre las respuestas, o bien las posibles rasgos presiones sobre los encuestados existentes.

b) Cuestionario

Se realizará en el mejor clima posible, la obtención de información a través de encuestas, permitiendo extraer testimonios y resoluciones, así detectar problemas. Fundamentalmente, sirven para configurar la información básica, por lo que es aconsejable completar o contrastarla con la observación de los hechos o registros.

B) CUANTITATIVAS

a) Revisiones analíticas

Permite, a través de la comparación de datos, detectar variaciones ilógicas, posibles pérdidas de recursos, evaluación, tendencias, etc., aunque precisan de otras técnicas de apoyo que den consistencia y evidencia a lo detectada.

b) Indicadores de personal

Pueden ser muy diversas, desde los indicadores de asistencia, la productividad, de rotación, de sustentabilidad, etc. Junto a estos indicadores, si la entidad posee un archivo personal con sus datos personales (edad, educación, género, aficiones, etc.) es posible para llevar a cabo estudios que permita conocer sus capacidades y permitir una asignación de tareas lógicas, como en el análisis de superficie, presenta la ventaja de proporcionar datos cuantitativos reales.

C.- CUALITATIVAS

Esta se refiere a problemas que pueden surgir de carácter no cuantitativos, como los conflictos interdepartamentales, la calidad del medio ambiente, etc. aplicando las técnicas que se consideran más adecuados para eliminar los problemas. Estas técnicas incluyen.

a) Análisis del clima de trabajo

El objetivo de este análisis es determinar el nivel de motivación y conocimiento de los empleados en relación con los objetivos fijados por los responsables de esa unidad. En caso de surgir una controversia, el auditor tiene que proponer mejoras y recomendaciones necesarias para solucionar, por lo que, de alguna manera, es aconsejable que posea un cierto conocimiento psicológico.

Talento Humano: Cumplimiento de Funciones

A Marzo 31 del 2015.

Los empleados de la institución de diferentes direcciones, no cumplen adecuadamente sus funciones encomendadas, por lo que los resultados no son los mejores. Las causas son:

- Desconocimiento del servidor de alguna actividad.
- La falta de recursos e insumos
- La falta de profesionalidad
- Ellos no tienen la formación adecuada
- No tienen suficiente preparación
- Mala distribución del tiempo de trabajo.

La suma de varios factores de éstos o uno de ellos, la causa del fracaso de la calidad requerida, de las funciones de los empleados, lo que conduce en algunos casos la repetición de actividades.

$$\text{Cumplimiento de Funciones} = \frac{\text{Actividades Cumplidas}}{\text{Actividades Asignadas}} = \frac{40}{53} * 100 = 75\%$$

Los resultados obtenidos por los empleados no se cumplen plenamente, por el incumplimiento de los objetivos trazados y no se presentan en la fecha prevista, por lo que hay quejas de los usuarios que reinvierten recursos para cumplir los compromisos obtenidos con mayores costos estimados y la falta de supervisión de los diferentes directores.

Talento Humano: Capacitación del Personal

A Marzo 31 del 2015

Para mostrar gráficamente el nivel de formación que tiene personal para prestar servicios en el municipio en diferentes áreas, el siguiente esquema fue desarrollado:

NO.	ÁREA	ALTO	MEDIO	BAJO
15	Auditoría	6	4	5
4	Administrativos	1	3	0
3	Apoyo	0	0	3

Esta ponderación se la realizó mediante el análisis de las hojas de vida del personal que actualmente labora en la organización.

Explicación:

- Alto:** Estudios universitarios concluidos
- Medio:** Cursando carrera universitaria
- Bajo:** Bachilleres

$$\text{Capacitación del Personal} = \frac{\text{Personal Capacitado}}{\text{Personal de la entidad}} = \frac{88}{117} * 100 = 75\%$$

Demuestra que existe un 25% de personal de la institución que no está adecuadamente capacitado para cumplir las funciones encomendadas por las diferentes Direcciones.

Esto origina que los resultados alcanzados no sean los más adecuados y generen mayores costos para la Institución, debido a que la misma no emitió políticas específicas para la selección de personal. Los empleados han sido escogidos para cubrir vacantes, pero sin solicitar requerimientos mínimos en su preparación. El análisis del primer trimestre del 2015, nos revela que el personal no tiene capacitación suficiente y no se tomen acciones para cambiar esta situación.

Talento Humano: Ambiente de trabajo

A Marzo 31 de 2015

Designados los equipos de trabajo tienen conflictos internos, debido principalmente a la delegación de responsabilidades de la dirección de las nuevas personas en el Estado o por sus conocimientos los puso en esa zona; también porque la afinidad entre los socios se malinterpreta y se respeta no el nivel jerárquico existente.

Estos conflictos son causados durante la ausencia de los supervisores o directores. Esto dio lugar a las reprimendas de los ciudadanos Sanmiguelenses como el lugar de trabajo se vuelve inflexible cuando se trabaja directamente con los funcionarios de los usuarios.

$$\text{Ambiente de Trabajo} = \frac{\text{Equipos con Desacuerdo}}{\text{Equipos de Trabajo}} = \frac{4}{9} * 100 = 44\%$$

Se demuestra que un gran porcentaje de los equipos tienen conflictos internos debido a las diferencias de criterios que no se resuelven correctamente y que los miembros del equipo no aceptan la delegación de responsabilidades a otro miembro. Estos problemas causan un ambiente de trabajo tenso por ende hay retrasos en la entrega de informes. Los conflictos surgen sobre todo cuando los supervisores no están en su lugar de trabajo

Talento Humano: requisitos para ocupar Cargos

A Marzo 31 de 2015

Aquellos que sirven en la institución en las diferentes áreas no cumplen los requisitos mínimos de la propia oficina, ya que su contratación se hace para cumplir con un requisito para el personal con conocimientos de contabilidad y cuando tienen que cumplir funciones más complejas, en las que el Director no está presente, no pueden realizar la tarea asignada y causar retrasos en la entrega de informes

Esto se debe a que la institución no cuenta con políticas, para determinar con precisión los requisitos para las personas al ocupar los puestos y esto provoca

grandes problemas, por lo que la entidad desde el primer trimestre de 2015, los requisitos de demanda de acuerdo a las funciones de cada área, y en el caso de los empleados contratados antes, él está poniendo en posiciones en las que tienen el apoyo de un entrenador para mejorar su personal sus conocimientos.

$$\text{Requisito para Ocupar Cargos} = \frac{\text{Personal Evaluado}}{\text{Personal de la entidad}} = \frac{30}{117} * 100 = 26\%$$

La institución no evaluó 47% del personal contratado, así que no hay garantía de que esté debidamente capacitado al personal para llevar a cabo sus funciones y hace que los resultados de los trabajos no son eficientes. A mediados de año los requisitos que debe cumplir el nuevo personal se establecen, pero no se registran. Estos procedimientos son por escrito y su aplicación difícil.

Talento Humano: Documentación de Actividades

A Marzo 31 de 2015

Los empleados de la institución en el desempeño de sus actividades, ya sea en las instalaciones institucionales o fuera de ellas, no documentan adecuadamente los resultados y la evidencia de su trabajo.

A excepción del área de Auditoría que actúa de acuerdo a las normas profesionales, en las otras direcciones se complica la situación, porque la hora de preparar los informes no tienen fuente para asegurar que los datos son reales, ya que los empleados tienen sus archivos, sin contener los requisitos mínimos para identificar el área de revisión.

$$\begin{aligned} \text{Documentación de Actividades} &= \frac{\text{Trabajos adecuadamente Documentados}}{\text{Trabajos Realizados}} \\ &= \frac{30}{53} * 100 = 57\% \end{aligned}$$

El trabajo realizado por las diferentes direcciones no se encuentra adecuadamente soportados, esto debido a la falta de conocimiento del personal que las prepara y falta de formación proporcionada por la dirección, en muchas ocasiones tienen que repetir el trabajo para obtener evidencia para apoyar los informes, generando más costos debido a la asignación de nuevo personal para el propósito.

Talento Humano: Horario de Trabajo

A Marzo 31 de 2015

En los horarios de entrada y salida de los empleados, aunque no se establece expresamente que indica las horas de trabajo, éstas no se cumplen, ya que en la revisión de hojas de tiempo muestra que los empleados al menos una semana tiene dos retardos sin justificación, esto sumado a que la entidad no establece sanciones, la falta se ha convertido en repetitiva.

Cuando se producen retrasos en las instalaciones, el funcionario responsable del equipo tendrá a bien informar los retrasos continuos, y las tarifas se calculan por la hora, la deducción se hace en los pagos.

En el informe de horarios se señala que algunos días no cubren las horas trabajadas durante la semana. Para evitar un mayor fallo que se produzca cuando se trabaja el Alcalde en Mayo 2010 ha puesto en marcha las sanciones por retrasos injustificados, que varían de acuerdo a la recurrencia de la misma.

$$\begin{aligned}\text{Horario de trabajo} &= \frac{\text{Empleados que no cumplen Horarios de Trabajo}}{\text{Empleados de la entidad}} \\ &= \frac{41}{117} * 100 = 35\%\end{aligned}$$

Los empleados de la entidad, no cumple adecuadamente los horarios establecidos, todos reportaron casos de retrasos que no se han justificado, al no tener una política establecida por la institución para regular el tema, provoca retrasos recurrentes, ya que no hay sanciones por esta falta.

Talento Humano: Distribución del Tiempo de trabajo

A Marzo 31 de 2015

Los empleados de la entidad, tienen diferentes responsabilidades en términos de carga de trabajo, de modo que una adecuada asignación del tiempo en la tarea, asegurará de que cada uno de ellos cumpla de manera eficiente.

Los servidores públicos no planifican su tiempo para la ejecución de las actividades, centrandos sus esfuerzos en aquellos a los que consideran más urgentes, esto hace que en los informes de solicitud den ningún progreso o no se empezó a trabajar.

Esto ocurre principalmente en los empleados que trabajan sin la supervisión debida, principalmente en aquellos que trabajan fuera de las instalaciones del GADSMB. En la única área donde se distribuye adecuadamente el tiempo de trabajo es en Auditoria, porque el Auditor Interno trabaja directamente con sus colaboradores.

$$\begin{aligned} \text{Distribución del tiempo de trabajo} &= \frac{\text{Empleados que distribuyen tiempos}}{\text{Empleados de la Entidad}} \\ &= \frac{87}{117} * 100 = 74\% \end{aligned}$$

El 26% de los empleados de la entidad no destinan su tiempo adecuadamente a realizar tareas, ya que no hay actividades planificadas no cumplen con los plazos y esta situación provoca que los informes se entreguen tarde. Los empleados que no planean su tiempo son aquellos que no tienen una sólida formación académica por lo que estas actividades de planificación son poco conocidos.

Talento Humano: Utilización de Recursos

A Marzo 31 de 2015

Los empleados de la organización, para el adecuado desempeño de sus actividades se les da todo lo necesario, como suministros de oficina, equipo de cómputo, internet, teléfono y herramientas que son necesarias para dotar de servicios apropiados; pero los empleados no dan el uso adecuado de los recursos, pues no los utilizan en las actividades propias de la institución, más bien son usados en actividades personales que causan el gasto indiscriminado, los retrasos en la entrega de informes y el aumento de los costos para la entidad.

A principios de 2015, el Alcalde envió una circular a todos los miembros del GAD, la misma que explica el uso que se dará a los recursos, pero ha sido ignorada esta instrucción y a lo largo del año los recursos se utilizaron en actividades ajenas a la institución.

$$\text{Utilización de Recursos} = \frac{\text{Equipos mal Empleados}}{\# \text{ Equipos Asignados}} = \frac{42}{55} * 100 = 76\%$$

Los activos fijos asignados para los miembros del GAD no son dedicados a las actividades para las que se ha destinado, en repetidas ocasiones se ha encontrado a los empleados utilizando las computadoras para actividades personales. Se observó que los empleados que tienen problemas en la presentación de informes son los que ocupan la mayoría de los equipos para diferentes actividades a su trabajo.

Talento Humano; Cumplimiento del Reglamento

A Marzo 31 de 2015

Los colaboradores constantemente no cumplen las normas y políticas establecidas para el desarrollo de actividades. Entre las políticas que son instrumento de incumplimiento se pueden incluir los siguientes:

1. Horario establecido en la institución.
2. Uniforme para cada día de la semana.

3. Utilización de recursos de la municipalidad
4. Reserva con información del usuario.
5. Entrega de la documentación por el trabajo realizado.
6. Comunicación de ausencia por calamidad doméstica.
7. Portar la identificación proporcionada dentro y fuera de la institución durante el horario laboral.

Para evitar un mayor incumplimiento de las normas internas, el Alcalde ha desarrollado un Reglamento Interno en el que se establecen las normas que deben seguirse dentro y fuera de la entidad y de las sanciones que deben aplicarse en caso de incumplimiento.

$$\begin{aligned}\text{Cumplimiento del Reglamento} &= \frac{\textit{Empleados que cumplen disposiciones}}{\textit{Empleados del GAD}} \\ &= \frac{71}{117} * 100 = 61\%\end{aligned}$$

Hay gran número de empleados que no cumplen con las normas internas del Municipio, en algunos casos, el incumplimiento es de varias de ellas. Generalmente los empleados que no cumplen son los que tienen problemas en el desarrollo de sus actividades. La institución no tiene políticas que establecen sanciones apropiadas.

FASE IV:

INFORME DE RESULTADOS

Además de los informes de progreso que puedan emitirse, como el relativo al Control Interno, se preparará un informe final, el mismo que en la Auditoría de Gestión no sólo revela las lagunas existentes en la gestión, si no también contiene comentarios positivos y negativos, porque en el informe de Auditoría de Gestión, en la parte correspondiente a las conclusiones se presentarán en forma de resumen, el valor por defecto de su impacto económico y las causas y condiciones que se presenten.

Doctor

Simón Yáñez Olalla

**ALCALDE DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL
CANTÓN SAN MIGUEL DE BOLÍVAR**

Presente.

De nuestras consideraciones:

Hemos diseñado un Plan de Auditoría de Gestión del Talento Humano.

El instrumento se realizó de acuerdo con la información obtenida del GADSMB, en consecuencia se incluye las Fases: fase I Análisis Preliminar y diagnóstico, Fase II Planificación Específica, Fase III Ejecución, Fase IV Informe de resultados, Fase V Seguimiento, las mismas que se considera necesarias.

El objetivo de la investigación fue establecer un instrumento para poner en práctica la Auditoría de gestión la misma que facilitará medir el grado de eficiencia, eficacia y economía de las operaciones, el cumplimiento de las normas éticas.

El documento contiene comentarios, conclusiones y recomendaciones, las mismas que han sido discutidas y aceptadas por los principales funcionarios del área examinada.

Se deja constancia del agradecimiento por la colaboración recibida del personal administrativo y de manera especial a usted señor Alcalde, a los miembros del Departamento de Talento Humano y su predisposición para mejorar la gestión, lo que compromete la asesoría futura.

Atentamente,

Pérez Rosa y Lombeida Janneth

INFORME DE AUDITORÍA DE GESTIÓN

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

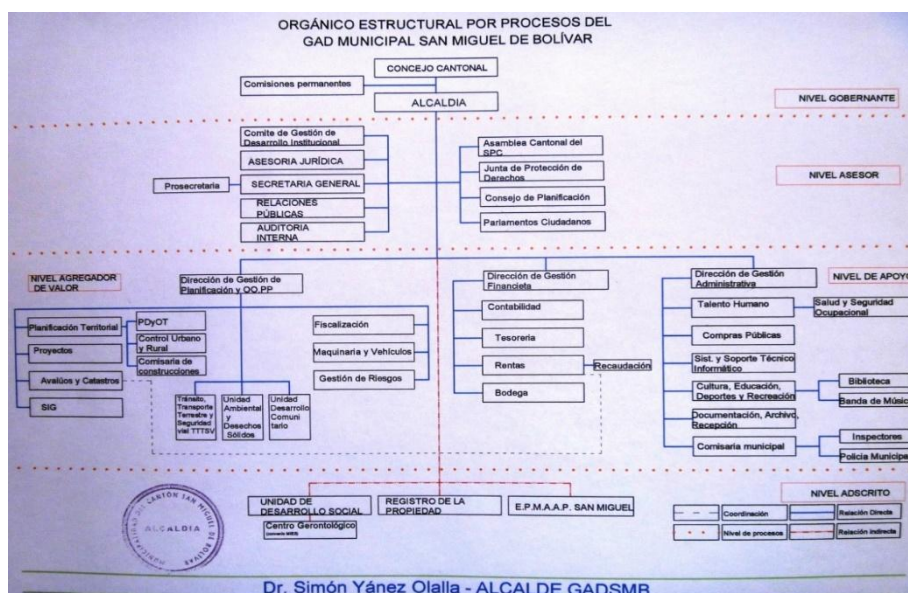
a) Antecedentes

En el proceso de planificación y ejecución de la Auditoría de Gestión, en el **GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN SAN MIGUEL DE BOLÍVAR**, por el periodo comprendido desde el 2 de Enero al 31 de Marzo de 2015, se ha revisado la estructura del Control Interno, con el propósito de obtener el alcance de los procedimientos de Auditoría por expresar una opinión sobre el adecuado cumplimiento y desempeño de la actividades por parte de sus colaboradores.

c) Visión

Para el 2027, el cantón San Miguel de Bolívar, será descentralizada de concepción, basada en políticas y estrategias del Buen Vivir, autogobierno, eficiente, sostenible y alternativo, integral, con un sistema de participación ciudadana que contribuya a la gestión del desarrollo.

d) Estructura Organizativa



d) Metodología

El Plan de Auditoría de llevo a cabo mediante evaluación del <control Interno, un análisis FODA para determinar la situación del GADSMB con el objetivo de determinar las deficiencias del control.

Luego de este proceso, se establecieron los resultados que se encuentran detallados en el documento.

CAPÍTULO II

ENFOQUE DE LA AUDITORÍA

El Plan de Auditoría de Gestión del GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN SAN MIGUEL DE BOLÍVAR se realizó fundamentado en la aplicación de las técnicas de Auditoría y de los procedimientos que consideramos necesarios en las circunstancias acorde con los resultados de la evaluación del Control Interno, se establece como área crítica las siguientes:

Área: Tanto Humano

- Personal capacitado
- Ambiente de trabajo
- Horarios de trabajo
- Utilización de recursos
- Reglamento Interno

FASE V:

SEGUIMIENTO

Resulta aconsejable, de acuerdo con el grado de deterioro de las 3 “E”, realizar una comprobación entre uno y dos años, permitiendo conocer hasta qué punto la administración, fue receptiva sobre las evidencias mostradas y las recomendaciones dadas, ello dado en cualesquiera de las circunstancias, es decir tanto si se mantuvo la administración de la entidad en marco mismo personal, como si este hubiera sido sustituido por desacierto.

Si, en el transcurso del trabajo de Auditoría surgen o se encuentran algún o algunas observaciones que a juicio del Auditor son graves, se deberá hacer un informe especial, dando a conocer el hecho en forma inmediata, con el propósito de que sea corregido o enmendado a la mayor brevedad.

SEGUIMIENTO DE RECOMENDACIONES

RECOMENDACIÓN ÁREA	RESPONSABLE	FECHA O PERIODO DE CUMPLIMIENTO
Talento Humano		
<p>Personal capacitado</p> <p>La entidad debería tener como política la realización de evaluaciones periódica a sus colaboradores, esto con el fin de garantizar que estén adecuadamente preparados, esto beneficiara tanto a la municipalidad como a los servidores, que tendrán un grado de capacitación mayor y podrán prestar sus servicios de manera más eficiente. En el caso del personal nuevo, es recomendable hacer pruebas de ingreso para garantizar que únicamente las personas que tiene n una capacitación promedio sean los que presten sus servicios en la institución.</p>		
<p>Ambiente de trabajo</p> <p>Los directores de cada área en s planificación deben incluir adecuadamente la asignación de responsabilidades a los colaboradores, y en el caso de no ser suficiente, evaluar la posibilidad de separar de la institución a los empleados que sean reincidentes en estas fallas, esto haría que se sienta un precedente y se evite reincidir en el tema.</p>		
<p>Horarios de trabajo</p> <p>Es indispensable que los directores o quien esté a cargo de trabajo, realicen controles más exhaustivos a los colaboradores esto mediante un control de tiempos, que deberá ser llenado en las locaciones de los usuarios en los casos que aplique, bajo la supervisión del personal de</p>		

<p>seguridad o en su defecto de la persona que se encuentre encargada en las instalaciones del cliente, en el caso del personal que labora en la institución realizar un control similar.</p>		
<p>Utilización de recursos.</p> <p>Los directores de cada área, deben implantar como política en la que se detalle el uso que se le debe dar a los recursos de los usuarios y la institución, además las sanciones en caso de incumplimiento.</p> <p>Estas políticas deben estar adecuadamente definidas por escrito para garantizar su cumplimiento por parte de los colaboradores.</p>		
<p>Reglamento interno</p> <p>Los administradores de la institución deben dejar constancia por escrito de toda las políticas y reglamentos internos, a su vez difundirlo ente los miembros de la organización para asegurar su cumplimiento, y si aun así se siguen cometiendo omisiones a los reglamentos actuar de acuerdo a la gravedad de la falta.</p>		

Atentamente,

Pérez Rosa y Lombeida Janneth.

3.3. PLAN OPERATIVO

3.4. RESULTADOS OBTENIDOS DE LA INVESTIGACIÓN

3.5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES DE LA PROPUESTA

CONCLUSIONES

Una vez finalizada la investigación realizada al Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón San Miguel de Bolívar se ha llegado a las siguientes conclusiones:

- El Talento Humano del GADSMB no ha sido sometido evaluaciones al desempeño, por lo que no se puede determinar el grado de rendimiento y productividad de los miembros de la institución.
- Se pudo constatar que los funcionarios del departamento de Talento Humano no tienen un conocimiento general del Plan Estratégico.
- Los funcionarios del departamento cumplen a cabalidad con lo establecido en cuanto a puntualidad y asistencia.
- No se ha realizado una Auditoría de Gestión del Talento Humano lo que impide determinar si se cumplen las actividades planificadas por parte de la institución.
- Inadecuada comunicación interna entre las distintas áreas de la entidad lo que impide y entorpece la ejecución eficaz en la toma de decisiones.
- No se lleva a cabo evaluaciones al desempeño de los empleados y por ende existe desinformación sobre la calidad y cantidad de recursos usados en la entidad.

- No existe un Plan de Auditoría de Gestión del Talento Humano dentro de la institución limitando la efectividad y eficiencia institucional.

RECOMENDACIONES

Se plantea las siguientes recomendaciones a fin de lograr que la institución alcance sus objetivos planteados y sus actividades sean realizadas de manera adecuada.

- Cumplir con lo dispuesto en la planificación anual haciendo referencia a las evaluaciones de desempeño a los empleados.
- Al Señor Alcalde solicitar a quien corresponda difundir el Plan Estratégico a todos los miembros de la institución para que puedan conocerlo y ponerlo en práctica, obteniendo de esta manera el fomentar el desarrollo de sus actividades de una mejor forma.
- Fortalecer aún más la disposición de los empleados al trabajo puntual y cabal para el cumplimiento óptimo de objetivos y metas institucionales.
- Se recomienda también al Señor Alcalde solicitar al Área de Auditoría Interna realizar Auditorías de Gestión al Talento Humano, a fin de detectar y conocer la situación real de la institución.
- Implementar un sistema de comunicación interna como una herramienta fundamental para la gestión administrativa, operativa y financiera, que permitirá la integración de nuevos métodos de trabajo, aumentando la cultura organizacional y la adaptación permanente a los cambios y a la toma de decisiones.
- Efectuar una evaluación periódica no solo al recurso financiero sino también al Talento Humano con que cuenta la institución, ya que la rentabilidad está inmersa dentro del proceso operativo que generan las antes mencionadas, de las cuales se puede medir para determinar la cantidad y calidad justa de los recursos, en el tiempo, en el lugar y administración de todos los insumos en el ciclo económico de la institución pública.
- Implementar el Plan de Auditoría de Gestión del Talento Humano, para formar verdaderos equipos de trabajo donde todos estén integrados,

minimizando las verificaciones y ampliando los controles creando un enfoque equilibrado, para que sus servidores sean líderes capaces de influir con reforzados valores y creencias de sus colaboradores, con sus palabras hechos y actitudes.

3.6 BIBLIOGRAFÍA

1. GADSMB.. Rendición de Cuentas.: San Miguel (2000-2008). P.06.
2. SAN MIGUEL, Empresa. Municipal de Agua Potable. Ordenanza de Constitución. San Miguel. (2008.)
3. VALENCIA, Rodriguez. Auditoría Administrativa. México: Publicaciones Trillas S.A. (2011).
4. ALMENDARIS, D. www.ame.gob.ec. Obtenido de <http://www.ame.gob.ec> (Enero de 2015.)
5. ORDOÑEZ, Ramiro. www.slidershare.com. Obtenido de <http://www.slidershare.com/loes> (Noviembre de 2014)
6. P. LEONARD, Wiilliam. Auditoría Administrativa. México. (2011).
7. PEÑA Gutierrez Alberto, www.sii.cl/diccionario-contable. Obtenido de <http://www.sii.cl/diccionario-contable/dicc.htm> (Diciembre de 2014).
8. PEÑA. Gutierrez ALBERTO,. Auditoría, Enfoque en la Práctica.: PUBLICACIONES PARANINFO. España (2011)
9. MALDONADO, E, Milton, K. Auditoría de Gestión, 4º Edición ABYA YALA, (2011).
10. ROMERO, Cristina. Auditoría Administrativa. Quito: Publicaciones Coden Tecnología Educativa. (2008).
11. BENJAMIN, Franklin. Enrique. Auditoría Administrativa, Evaluación y Diagnóstico Empresarial. México: Publicaciones Pearson Educaciones S.A. (2013).
12. PÚBLICA, Contaduría. (s.f.). Auditoría Administrativa/Gestión. El Consejo Técnico de la Contaduría Pública en su pronunciamiento No. 7. Ecuador: No. 7.
13. ANDRADE, Puga Ramiro, Manual de Auditoría de Gestión; (2010)
14. COESTA. SANTOS, Armando. Gestión del Talento Humano y del Conocimiento. Colombia: Publicaciones Ecoe Ediciones(2010).
15. CHAVENATO Idalberto, C. Gestión del Talento Humano. Colombia: Publicaciones Mc Graw Hill (2009).

ANEXOS

FORMATO GUÍA DE OBSERVACIÓN

ÁREA O SECCIÓN:

TEMA:

OBJETIVO DE LA OBSERVACIÓN:

OBSERVACIONES O ASPECTOS IDENTIFICADOS:

.....

.....

.....

.....

.....

**RESPONSABLE
DE LA INSTITUCIÓN:**

**RESPONSABLE
DE LA INVESTIGACIÓN**

.....

.....



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR
FACULTAD DE: CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA DE: GESTIÓN EMPRESARIAL
CARRERA DE: CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

ENTREVISTA DIRIGIDA AL DIRECTOR DEL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN SAN MIGUEL DE BOLÍVAR”

OBJETIVO: Tener una pequeña conversación para conocer la situación del GADSMB, saber si hay problemas laborales con el cual podemos realizar todas las inquietudes que tenemos como dueñas de la investigación de esta entidad.

CUESTIONARIO

1.- ¿Considera usted que la Auditoría de Gestión induce a mejorar la eficiencia institucional?

Creo que si por que según se la Auditoría es un examen que permite evaluar el grado de cumplimiento de las personas al desempeñar sus funciones laborales dentro de la institución, es por eso que las personas que son evaluadas o se encuentran bajo un control se desempeñan mejor y realizan sus tareas de una forma responsable logrando así mejorar le eficiencia a nivel colectivo, pero en el municipio no se ha realizado una Auditoría de Gestión, y no sabría ´decirle por qué no se ha realizado aunque se debería ejecutar una Auditoría.

2.- ¿Usted piensa que la Auditoria de Gestión promueve el cumplimiento oportuno de las tareas asignadas?

Considero que si pues a través de la Auditoría de Gestión alcanzaremos a activar las funciones de cada uno de los empleados de acá del municipio haciendo que no solo cumplan una tarea por obligación si no como una labor cumplida que en un futuro propondrá el avance institucional en conjunto como un ente mancomunado con una meta en común.

3.- ¿Cree usted que a través de la Auditoría de Gestión se brinda asesoría a la Máxima Autoridad?

Considero que si por los hallazgos que la Auditoría permite obtener y a través de estos pues es obvio que la máxima autoridad en este caso el señor alcalde use esta información y tome cartas en el asunto tomando en cuenta las recomendaciones emitidas en el informe de Auditoría, además las conclusiones y hallazgos que se hayan encontrado, y también las actividades que estamos llevando de manera efectiva.

4.- ¿Según usted la gestión del Talento Humano es medida a base de indicadores?

Considero que deben existir varias técnicas para medir el grado de gestión del Talento Humano pero pienso que el indicador es un instrumento necesario e importante para obtener un dato cuantitativo para de ahí partir como factor fundamental e indispensable de medición, permitiendo entender una valoración real de lo que se estudia.

5.- ¿Cree usted que el Talento Humano del GADSMB es capacitado permanentemente?

No realmente no el personal del GAD rechaza la capacitación no dan la apertura suficiente a que se lleve a cabo capacitaciones internas se les propone incluso se las ha programado pero no asisten o las personas que asisten son muy pocas por ende no se llevan a cabo y hemos decidido dejar ese tema muy aparte y no realizarlo; aunque sabemos cómo puede perjudicar esta medida a la instrucción consideramos que la actitud de los servidores públicos es muy claro no a la capacitación.

OBSERVACIONES:.....

.....

RESPONSABLE INVESTIGADOR:.....

FECHA:.....



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR
FACULTAD DE: CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA DE: GESTIÓN EMPRESARIAL
CARRERA DE: CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS EMPLEADOS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO CANTONAL DE SAN MIGUEL DE BOLÍVAR.

OBJETIVO: Determinar cómo se lleva a cabo el desempeño laboral del GADSMB y poder dar un criterio real de la situación de la misma.

INSTRUCCIONES: lea detenidamente cada una de las preguntas que se presentan a continuación y marque con una X la alternativa que considere correcta.

1.- ¿Considera usted que la Auditoría de Gestión induce a mejorar la eficiencia institucional?

SI NO

2.- ¿Usted piensa que la Auditoría de Gestión promueve el cumplimiento oportuno de las tareas asignadas?

SI NO

3.- ¿Cree usted que a través de la Auditoría de Gestión se brinda asesoría a la Máxima Autoridad?

SI NO

4.- ¿Según usted la gestión del Talento Humano es medida a base de indicadores?

SI NO

5.- ¿Cree usted que el Talento Humano del GADSMB es capacitado permanentemente?

SI

NO

OBSERVACIONES:.....

.....

.....

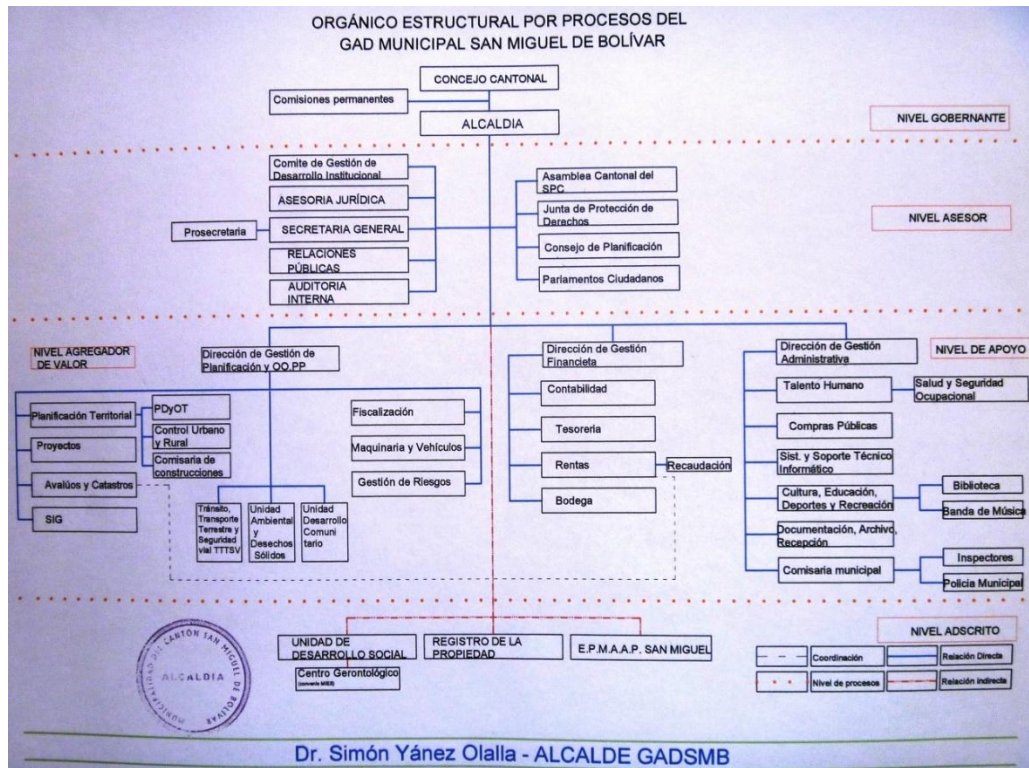
.....

INVESTIGADOR RESPONSABLE:.....

FECHA:.....

ANEXO N° 4

ESTRUCTURA MUNICIPAL



Elaborado por: GADSMB
 Fuente: Secretaria GADSMB
 Fecha: 14/01/2015

ANEXO N° 5

ILUSTRACIÓN PANORÁMICA DEL GADSMB



Fuente: GADSMB
 Fecha: 14/12/2014

ILUSTRACIÓN AUDITERO SA

AUDITERO SA 

Auditors Independientes

"No hacemos lo que nos gusta, sino que nos gusta lo que hacemos"

**AUDITORÍA DE GESTIÓN DEL TALENTO
HUMANO
EN EL GOBIERNO AUTÓNOMO
DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN SAN
MIGUEL PROVINCIA BOLÍVAR**

J.E.L.P.	01/01/2015
R.N.P.E	16/01/2015

Av. Chacabuco No. 07 - 50 y Central Ecuador Telf. 032 872170 - 031 987930

Elaborado por: las Autoras
Fecha: 14/12/2014

ANEXO N° 7

FOTOGRAFÍA ENCUESTA A EMPLEADO MUNICIPAL



Elaborado por: las Autoras
Fecha: 12/03/2015

ANEXO N° 8

INSTALACIONES DEL GADSMB



Elaborado por: las Autoras
Fecha: 12/03/2015

ANEXO N° 9

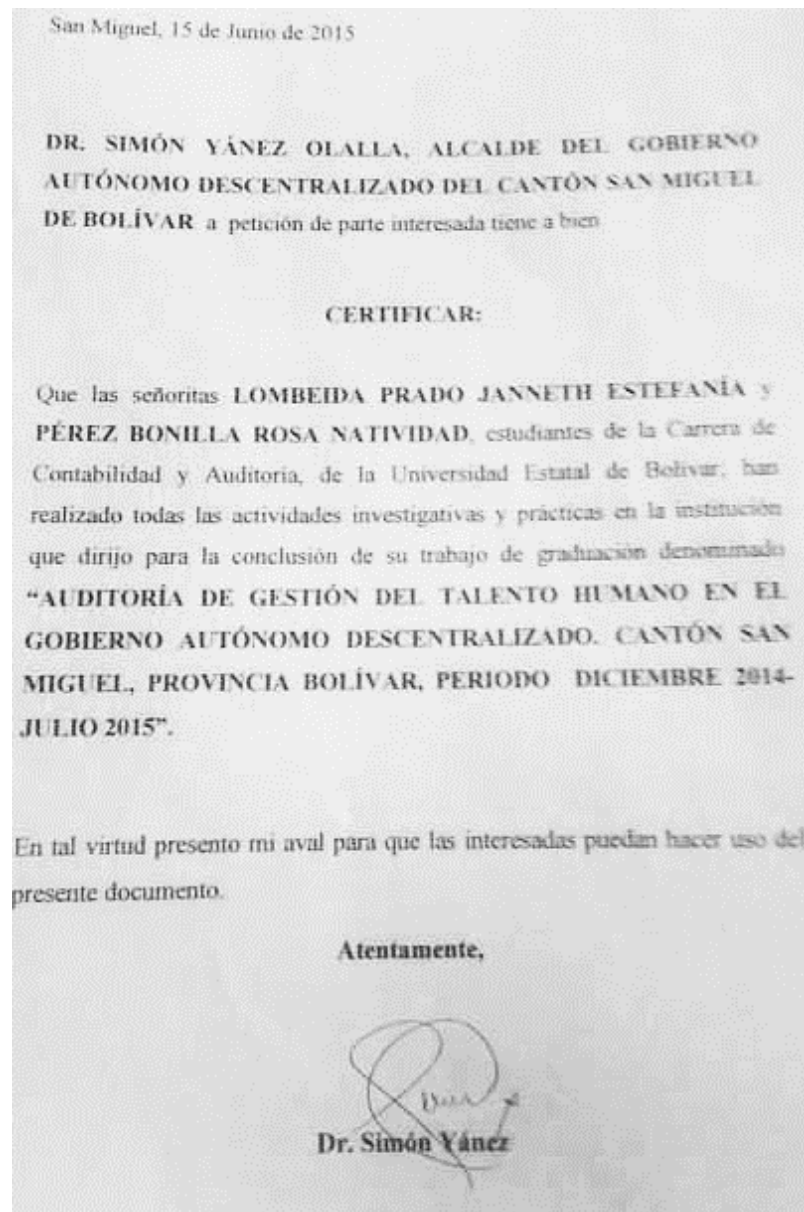
FOTOGRAFÍA CON LA SEGUNDA AUTORIDAD MUNICIPAL



Elaborado por: las Autoras
Fecha: 12/03/2015

ANEXO N° 10

CERTIFICADO EMITIDO POR EL SEÑOR ALCALDE



Elaborado por: las Autoras
Fecha: 12/03/2015

Document ROSA-orkund/20 de JULIO.docx (ID:4997351)
Submitted 2015-07-30 14:51 (-06:00)
Submitted by jelp.amony@gmail.com
Receiver mbarrera_wab@analysis.orkund.com
Message Show full message
10% of this approx. 50 pages long document consists of text present in 8 sources.

List of sources

<input type="checkbox"/>	tesis final Dr. Teimo Yanez.docx
<input type="checkbox"/>	TESIS PROLIFERACION ANIMAL-CRISTIAN CARRESCO.doc
<input type="checkbox"/>	Tesis Estefanía Guillín Corregido Desap.docx
<input type="checkbox"/>	tesis final Kati Manobanda.docx
<input type="checkbox"/>	TESIS XIUMENIA 10-01-2015.docx
<input type="checkbox"/>	http://www.municipiodepallatanga.gob.ec/ARCHIVOS/PALLETANGA.STRUCTUR

43% **Urkund's archive:** UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR, VALERIA TESIS 2015.docx
UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, GESTION EMPRESARIAL E INFORMATICA ESCUELA DE SECRETARADO EJECUTIVO Y BIBLIOTECOLOGIA CARRERA, BIBLIOTECOLOGIA, DOCUMENTOLOGIA Y ARCHIVOLOGIA, TRABAJO DE GRADUACION PREVIO A LA OBTENCION DEL TITULO DE LICENCIADAS EN BIBLIOTECOLOGIA, DOCUMENTOLOGIA Y ARCHIVOLOGIA, TEINA- ARCHIVO HISTORICO DEL GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTON SAN MIGUEL DE BOLIVAR

43% **Active**
UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, GESTION EMPRESARIAL E INFORMATICA ESCUELA DE GESTION EMPRESARIAL, CARRERA, CONTABILIDAD Y AUDITORIA, C.P. TRABAJO DE GRADUACION PREVIO A LA OBTENCION DEL TITULO DE INGENIERAS EN CONTABILIDAD Y AUDITORIA, CP, TEINA- AUDITORIA DE GESTION DEL TALENTO HUMANO EN EL GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO, CANTON SAN MIGUEL, PROVINCIA BOLIVAR, PERIODO DICIEMBRE 2014 - JULIO 2015- AUTORAS: LOMBEDA PRADO JANNIETH ESTEFANIA PEREZ BONILLA ROSA NATIVIDAD GUARANDA - ECUADOR, AÑO 2015

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, GESTION EMPRESARIAL E INFORMATICA ESCUELA DE GESTION EMPRESARIAL, CARRERA, CONTABILIDAD Y AUDITORIA, CP, TEINA- AUDITORIA DE GESTION DEL TALENTO HUMANO EN EL GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO, CANTON SAN MIGUEL, PROVINCIA BOLIVAR, PERIODO DICIEMBRE 2014 - JULIO 2015- AUTORAS: LOMBEDA PRADO JANNIETH ESTEFANIA PEREZ BONILLA ROSA NATIVIDAD GUARANDA - ECUADOR, AÑO 2015

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, GESTION EMPRESARIAL E INFORMATICA ESCUELA DE GESTION EMPRESARIAL, CARRERA, CONTABILIDAD Y AUDITORIA, CP, TEINA- AUDITORIA DE GESTION DEL TALENTO HUMANO EN EL GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO, CANTON SAN MIGUEL, PROVINCIA BOLIVAR, PERIODO DICIEMBRE 2014 - JULIO 2015- AUTORAS: LOMBEDA PRADO JANNIETH ESTEFANIA PEREZ BONILLA ROSA NATIVIDAD GUARANDA - ECUADOR, AÑO 2015

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, GESTION EMPRESARIAL E INFORMATICA ESCUELA DE GESTION EMPRESARIAL, CARRERA, CONTABILIDAD Y AUDITORIA, CP, TEINA- AUDITORIA DE GESTION DEL TALENTO HUMANO EN EL GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO, CANTON SAN MIGUEL, PROVINCIA BOLIVAR, PERIODO DICIEMBRE 2014 - JULIO 2015- AUTORAS: LOMBEDA PRADO JANNIETH ESTEFANIA PEREZ BONILLA ROSA NATIVIDAD GUARANDA - ECUADOR, AÑO 2015

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, GESTION EMPRESARIAL E INFORMATICA ESCUELA DE GESTION EMPRESARIAL, CARRERA, CONTABILIDAD Y AUDITORIA, CP, TEINA- AUDITORIA DE GESTION DEL TALENTO HUMANO EN EL GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO, CANTON SAN MIGUEL, PROVINCIA BOLIVAR, PERIODO DICIEMBRE 2014 - JULIO 2015- AUTORAS: LOMBEDA PRADO JANNIETH ESTEFANIA PEREZ BONILLA ROSA NATIVIDAD GUARANDA - ECUADOR, AÑO 2015

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, GESTION EMPRESARIAL E INFORMATICA ESCUELA DE GESTION EMPRESARIAL, CARRERA, CONTABILIDAD Y AUDITORIA, CP, TEINA- AUDITORIA DE GESTION DEL TALENTO HUMANO EN EL GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO, CANTON SAN MIGUEL, PROVINCIA BOLIVAR, PERIODO DICIEMBRE 2014 - JULIO 2015- AUTORAS: LOMBEDA PRADO JANNIETH ESTEFANIA PEREZ BONILLA ROSA NATIVIDAD GUARANDA - ECUADOR, AÑO 2015

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, GESTION EMPRESARIAL E INFORMATICA ESCUELA DE GESTION EMPRESARIAL, CARRERA, CONTABILIDAD Y AUDITORIA, CP, TEINA- AUDITORIA DE GESTION DEL TALENTO HUMANO EN EL GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO, CANTON SAN MIGUEL, PROVINCIA BOLIVAR, PERIODO DICIEMBRE 2014 - JULIO 2015- AUTORAS: LOMBEDA PRADO JANNIETH ESTEFANIA PEREZ BONILLA ROSA NATIVIDAD GUARANDA - ECUADOR, AÑO 2015