UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, GESTIÓN EMPRESARIAL E INFORMÁTICA

CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
LICENCIADO (A) EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

FORMA: PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

TEMA:

“AUDITORÍA DE GESTIÓN AL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN LAS NAVES, PROVINCIA BOLÍVAR, AÑO 2024.”

AUTORA:

MIRIAN ARACELY NARVAEZ NARANJO

DIRECTOR:

ING. OSCAR PAÚL TANQUEÑO COLCHA

GUARANDA – ECUADOR

2025

TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

AUDITORÍA DE GESTIÓN AL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN LAS NAVES, PROVINCIA BOLÍVAR, AÑO 2024.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradezco a Dios por la vida, la sabiduría, la fe y la fortaleza para culminar esta etapa importante de mi información profesional.

A mis padres, por su esfuerzo constante

A la Universidad Estatal de Bolívar por la educación y el acompañamiento académico formando compromiso ético y profesional, sus docentes y autoridades quienes me brindaron los conocimientos necesarios y fueron pilares fundamentales para mi crecimiento académico.

Al Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Las Naves por la oportunidad de desarrollar mi tema de investigación y por la facilidad de información otorgada.

En general a todas las personas que me rodearon y apoyaron durante todos estos años de formación con sus consejos y palabras de aliento constante para llegar a la meta.

DEDICATORIA

Este proyecto es el resultado de mi dedicación y esfuerzo se lo dedico a Dios, por guiarme y ser la luz que ilumino mi camino.

A mis padres, Walter y Adela, por su sacrificio, amor incondicional y su apoyo constante a lo largo de mi formación académica, su confianza fue mi mayor motivación.

A mis abuelitos Sergio, Rosa y Teódulo por sus sabios consejos y su cariño. A mi abuelita Gregoria, sé que desde el cielo estas orgullosa de tu manabita, has sido la estrella más brillante la cual ha guiado mi camino.

A mi novio John, por su paciencia, comprensión, apoyo, cariño y palabras de aliento en cada paso.

A mis hermanos Xavier y Naydelin, por su compañía y amistad.

A mis tías Graciela, Luisa y Patricia por su apoyo incondicional durante estos años de formación.

Y con mucho amor, dedico este logro a mi hijo del corazón mi Thiago, tu amor, dulzura, ternura, inocencia y amor fue mi inspiración.

Mirian Aracely Narvaez Naranjo

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
CONTABILIDAD Y AUDITORIA

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, GESTIÓN EMPRESARIAL E INFORMÁTICA

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN

Ing. Oscar Paul Tanqueño Colcha, Ing. Flor Ximena Poveda Valverde e Ing. Mauricio Fernando Ortiz Chávez, en su orden Director y Pares Académicos del Trabajo de Integración Curricular "AUDITORÍA DE GESTIÓN AL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN LAS NAVES, PROVINCIA BOLÍVAR, AÑO 2024." desarrollado por la señorita Mirian Aracely Narváez Naranjo.

CERTIFICAN

Que, luego de revisado el Trabajo de Integración Curricular en su totalidad, cumple con las exigencias académicas de la carrera CONTABILIDAD Y AUDITORIA, por lo tanto, autorizamos su presentación y defensa.

Guaranda, 03 de Septiembre de 2025

Ing. Oscar Paul Tanqueño Colcha
Director

Ing. Flor Ximena Poveda Valverde
Par Académico

Ing. Mauricio Fernando Ortiz Chávez
Par Académico

DERECHOS DE AUTOR

UEB | UNIVERSIDAD ESTATAL DEBOLIVAR

BIBLIOTECA GENERAL

DERECHOS DE AUTOR

Yo Mirian Aracely Narvaez Naranjo portadora de la Cédula de Identidad No. 0202212809 en calidad de autor y titular de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación:" AUDITORÍA DE GESTIÓN AL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN LAS NAVES, PROVINCIA BOLÍVAR, AÑO 2024", modalidad Proyecto de Investigación, de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN, concedemos a favor de la Universidad Estatal de Bolívar, una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservamos a mi/nuestro favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo/autorizamos a la Universidad Estatal de Bolívar, para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de titulación en el Repositorio Digital, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El (los) autor (es) declara (n) que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

Mirian

Mirian Aracely Narvaez Naranjo

Dirección: Av. Ernesto Che Guevara y Gabriel Secaira
Guaranda-Ecuador
Teléfono: (593) 3220 6059
www.ueb.edu.ec

ÍNDICE DE CONTENIDO

TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN ii

AGRADECIMIENTO iii

DEDICATORIA iv

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN v

INTRODUCCIÓN 1

RESUMEN 4

ABSTRACT 5

ÑAWPAK YACHAY 6

CAPÍTULO I. 7

1 FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO 7

1.1 Descripción del Problema 7

1.2 Formulación del Problema 9

1.3 Preguntas de Investigación 9

1.4 Justificación 10

1.5 Objetivos: General y Específicos 12

1.6 Hipótesis / Idea a defender 13

1.7 Variables 14

CAPÍTULO II. 17

2 MARCO TEÓRICO 17

2.1 Antecedentes 17

2.2 Científico 19

2.2.1 Auditoría de gestión 19

2.2.2 Etapas de la auditoría de gestión. 20

2.2.2.1 Planificación. 20

2.2.2.2 Planificación preliminar. 20

2.2.2.3 Planificación específica 20

2.2.2.4 Ejecución. 21

2.2.2.5 Comunicación de resultados. 21

2.2.3 Componentes del COSO I 21

2.2.4 Pruebas 23

2.2.5 Técnicas 23

2.2.6 Papeles de trabajo 24

2.2.7 Hallazgos 25

2.2.8 Administración estratégica de recursos humanos. 26

2.2.8.1 El proceso de reclutamiento y selección. 26

2.2.8.2 Reclutamiento de candidatos al puesto. 26

2.2.8.3 Desarrollo y uso de formularios de solicitud de empleo 26

2.3 Conceptual 26
2.3.1 Auditoría 26
2.3.2 Auditoría de gestión 27
2.3.3 Capacitación laboral 27
2.3.4 Control de gestión 27
2.3.5 Control interno 28
2.3.6 Dirección 28
2.3.7 Evaluación del desempeño 28
2.3.8 Informe de auditoría 28
2.3.9 Indicadores de gestión 28
2.3.10 NIA 29
2.3.11 Planificación 29
2.3.12 Proceso de selección 29
2.3.13 Productividad 29
2.3.14 Reclutamiento 30
2.3.15 Técnicas de auditoría 30
2.3.16 Talento Humano 30
2.4 Legal 30

2.4.1 Constitución de la República del Ecuador 30

2.4.2 Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado 31

2.4.3 Ley Orgánica del Servicio Público Ecuatoriano 31

2.4.4 Código de Trabajo 31

2.4.5 Normativa IESS 32

2.4.6 Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización 32

2.5 Georreferencial 33

CAPITULO III. 34

3 METODOLOGÍA 34

3.1 Tipo de Investigación 34

3.2 Enfoque de la investigación 34

3.3 Métodos de Investigación 35

3.4 Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos 35

3.4.1 Técnicas de recopilación de datos 36

3.4.2 Instrumentos de recopilación de datos 36

3.5 Universo, Población y Muestra 37

3.5.1 Universo 37

3.5.2 Población 37

3.5.3 Muestra 37

3.6 Procesamiento de la Información 37

3.7 Metodología de Software Empleada en el Desarrollo de la Aplicación (de ser el caso) 37

CAPITULO IV 39

4.1 Análisis, Interpretación y Discusión de Resultados 39

CAPITULO V. 41

5.1 Título 41

5.2 Objetivo general 41

5.3 Objetivos específicos 41

5.4 Contenido de la propuesta 41

5.5 Oficio de notificación 43

5.6 Fase I Planificación Preliminar. 44

5.7 Fase II Planificación Específica 47

5.8 Fase III Ejecución 75

5.9 Fase IV Comunicación de Resultados 94

CONCLUSIONES 118

RECOMENDACIONES 119

BIBLIOGRAFÍA 120

(Anexo 1) Cronograma (Gantt)..... 124

(Anexo 2) Presupuesto Ejecutado..... 125

(Anexo 3) Carta de aceptación de la organización donde se aplicó el trabajo de integración curricular. 126

(Anexo 4) Instrumentos de recopilación de datos (cuestionario, guion entrevista, ficha de observación, entre otros) 127

(Anexo 5) Otros que considere relevantes para sustentar su proyecto..... 136

(Anexo 6) Certificado Anti plagio 144

(Anexo 7) Link del repositorio digital de biblioteca donde fue subido el proyecto 147

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Variable dependiente..... 14

Tabla 2. Variable independiente 15

Tabla 3. Planificación Preliminar..... 44

Tabla 4. Planificación Específica..... 47

Tabla 5. Cuestionario de Control interno aplicado a la Jefa del departamento de talento humano Ing. Roció Landívar..... 48

Tabla 6. Cuestionario de Control interno aplicado al Técnico de talento humano Ing. Henrry Gaibor. 57

Tabla 7. Cuestionario de Control interno aplicado a la asistente de talento humano Lic. Liliana Merchán. 65

Tabla 8. Ejecución..... 75

Tabla 9. Hoja de Hallazgo 1..... 76

Tabla 10. Hoja de Hallazgo 2..... 79

Tabla 11. Hoja de Hallazgo 3..... 82

Tabla 12. Hoja de Hallazgo 4..... 85

Tabla 13. Hoja de Hallazgo 5..... 88

Tabla 14. Hoja de Hallazgo 6..... 91

Tabla 15. Comunicación de Resultados. 94

INDICE DE FIGURAS/GRÁFICAS/IMÁGENES

Gráfico 1. Ubicación del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Las Naves 33

INTRODUCCIÓN

Esta investigación se fundamenta en llevar a cabo una auditoría de gestión al departamento de recursos humanos del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Las Naves, con el objetivo de descubrir las razones de las dificultades en la contratación y formación de los empleados, interrumpiendo la evaluación de los procedimientos administrativos. Mediante el estudio de control interno, se detectaron las falencias que impactan en el rendimiento del departamento.

El interés de desarrollar esta investigación surge de la necesidad de contribuir al fortalecimiento de la administración pública en el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Las Naves para mejorar los procesos de gestión de talento humano y garantizar que la atención a la ciudadanía sea eficiente, eficaz y transparente. También se busca aportar con soluciones que fortalezcan el desarrollo organizacional, permitiendo optimizar el uso de recursos humanos y financieros.

El interés para llevar a cabo este estudio proviene de la necesidad de aportar al progreso del país por medio de la administración en el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Las Naves se busca robustecer la gestión pública para optimizar los procedimientos de administración de recursos humanos y asegurar que el servicio a los ciudadanos sea eficaz, eficiente y transparente. Además, se pretende brindar soluciones que potencien el crecimiento organizacional.

La metodología empleada para el estudio fue mixta, combinando los enfoques cuantitativos y cualitativos punto se aplicaron técnicas de observación, entrevistas, cuestionario de control interno dirigida a los funcionarios del departamento de talento humano. Esta metodología permitió recopilar información relevante para el estudio e identificar las áreas que requieren mejoramiento.

El propósito de aplicar auditoría de gestión surge con la necesidad de identificar las deficiencias en los procesos de contratación y capacitación para evaluar la efectividad del control interno. Los objetivos principales fueron realizar un diagnóstico sobre situación actual del departamento de talento humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Las Naves, aplicar técnicas de auditoría y proponer recomendaciones que ayuden en la toma de decisiones para proporcionar un servicio de calidad a la comunidad.

La presente investigación está estructurada en 5 capítulos que se explican a continuación:

Capítulo I, se define el tema de investigación, la descripción del problema y se realiza un análisis de la institución. La descripción se realiza a nivel macro, micro y meso, definiendo claramente el problema enfocándose en las preguntas de investigación y la relevancia de llevar a cabo la investigación, a través de la justificación y la formulación de los objetivos generales y específicos.

Capítulo II, se planteó el marco teórico con antecedentes bases teóricas problemas similares bases legales que sustentan la investigación además se realizó una conceptualización básica para el aprendizaje y entendimiento estableciendo una conexión entre las variables.

Capítulo III, se elaboró el método de investigación, el enfoque y el nivel de investigación, determinando el universo, población y muestra con la que se planea trabajar. Además, se especifica la operacionalización de las variables y los procedimientos para recolectar la información.

Capitulo IV, se especifica el estudio de los resultados logrados tras haber llevado a cabo el proceso de visita a las instalaciones del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Las Naves aplicando técnicas como; la observación la cual permite verificar

documentos, la investigación e indagación que permitieron conocer el ambiente de los funcionarios y la cultura organizacional para luego dar un diagnóstico general de la institución.

Capítulo V, se realiza el desarrollo de la propuesta la cual fue una auditoría de gestión aplicando las fases, por medio de la visita a la institución para obtener información de la entidad, también se planteó cuestionario de control interno, elaboración de hojas de hallazgo, conclusiones y recomendaciones a las personas pertinentes, luego de haber obtenido resultados se emitió el informe final de la investigación realizada.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación **"Auditoría de gestión al departamento de talento humano del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Las Naves, provincia Bolívar, año 2024",** se basa en verificar el cumplimiento de la normativa y la transparencia de la información es por ello se plantearon los siguientes objetivos; **Objetivo General** Realizar una auditoría de gestión en el departamento de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Las Naves Provincia Bolívar, año 2024. **Objetivos específicos**, Realizar un diagnóstico sobre la situación actual del departamento de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Las Naves. Aplicar técnicas de auditoría y cuestionario de control interno para el área de Talento Humano, en base al COSO I. Desarrollar un informe de auditoría de gestión que incluya comentarios, conclusiones y recomendaciones que favorezcan el perfeccionamiento constante de la administración institucional. La metodología utilizada fue de campo la cual permitió conocer el lugar en donde se ubica la institución, descriptiva permitió identificar los eventos, bibliográfica basada en antecedentes, teorías y conceptos que sustenten la investigación. La auditoría de gestión realizada del departamento de talento humano del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Las Naves permitió identificar falencias en los procesos de contratación y capacitación evidenciando la necesidad de mejorar la planificación y el cumplimiento normativo.

Palabras clave: Auditoria de gestión, Talento Humano, Control Interno, Normativa, Evaluación.

ABSTRACT

The present research work "Management audit of the human talent department of the Decentralized Autonomous Government of the Las Naves canton, Bolívar province, year 2024", is based on verifying compliance with the regulations and the transparency of the information, which is why the following objectives were raised; General Objective Carry out a management audit in the Human Talent department of the Decentralized Autonomous Government of the Las Naves canton, Bolívar province, year 2024. Specific objectives: Conduct a diagnostic of the current situation of the Human Resources Department of the Decentralized Autonomous Government of Las Naves Canton. Apply audit techniques and an internal control questionnaire to the Human Resources area, based on COSO I. Develop a management audit report that includes comments, conclusions, and recommendations that promote the continuous improvement of institutional administration. The methodology used was field research, which allowed for the identification of the institution's location; descriptive research allowed for the identification of events; and bibliographic research based on background information, theories, and concepts that support the research. The management audit conducted on the Human Talent Department of the Decentralized Autonomous Government of Las Naves Canton identified shortcomings in the hiring and training processes, highlighting the need to improve planning and regulatory compliance.

Keywords: Management Audit, Human Talent, Internal Control, Regulations, Evaluation.

ÑAWPAK YACHAY

Kay yachana rurayka kashna shutikmanmi kan: “Kawsay riksichiy rurayta Talento Humano Kamachikuy Wasi Gobierno Autónomo Descentralizado Las Naves kantunpi, Bolívar llaktapi, 2024 watamanta” ñawpakta rikuchin kamachikuy rimaykunata llankaykunata ima shina rurayta riksichiy, chaymi kaykunata llamkashka. rurashka. Kaypi rikuchinchikmi yachachiykunata, kawsay kamachiy ñawpa rimaykunata kikin yachachina rimaykunawan. Ñukanchikpa shuyay ruraykunam kunanmi rikurkan: Hatun wakchay: Kawsay riksichiy rurayta ruray Talento Humano Kamachikuy Wasipi Gobierno Autónomo Descentralizado Las Naves kantunpi, Bolívar llaktapi, 2024 watapi. Uchilla wakchaykunami: Rikuchiy kunan kawsayka Talento Humano Kamachikuy Wasipi Gobierno Autónomo Descentralizado Las Navespi. Apay kawsay riksichiy ruraykunata shinallata “control interno” yupaykuna, COSO I wakinman tinkuchik. Maskay yachaykuna bibliografiapi kamachikuy, riksichikuy, Gobierno Autónomo Descentralizadokunapi rurakuna. Ruraykuna kallariy: wasipi riksiy ñawpakta yachachin maypi kawsakuykan institución, kikinka rikurishka llakikuna, ruraykuna, ukllayta yachachin; yachay kallarikunata, ñawpak yachaykunata, riksiykunata bibliografiapi takarishka. Kay kawsay riksichiy ruray Talento Humano Kamachikuy Wasipi Gobierno Autónomo Descentralizado Las Navespi rikuchirka llakikuna kontratakuy ruraykunapi shinallata yachachiy ruraykunapi. “Control Interno” yupaykunawan COSO I wakinman riksishka, rikuchirka alli kamachiyta ñawpakta rurayta munaykuna.

Shimikuna: Kawsay Kamachiy, Ruraykunata Yachachina, Control Interno, Kamachiykuna, Ñawpa Rikuchi

CAPÍTULO I.

1 FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO

1.1 Descripción del Problema

A escala global, la administración del personal se enfrenta con obstáculos como la falta de recursos humanos, profesionales competentes, la fluctuación de trabajadores y la exigencia de ajustarse a la situación actual automática. Adicionalmente, la diversidad, la equidad y la inclusión representan un desafío mientras el avance del desarrollo económico se encuentra en riesgo.

En el Ecuador la gestión del personal dentro de los Gobiernos Autónomos Descentralizados presenta irregularidades frecuentes en las operaciones, los principales problemas son; la inadecuada planificación del personal y falencias en la fase de planificación y selección del personal, las máximas autoridades y el personal no cumplen con la normativa vigente en la planificación integral de su gestión, con el fin de garantizar los procesos de evaluación del desempeño, planes de capacitación, de reclutamiento y la contratación del personal, las irregularidades en la selección del personal constan en las inconsistencias que se detectaron en los procesos de incorporación de servidores a través de concursos de méritos y oposiciones, suscripción de contratos por servicios ocasionales y nombramientos profesionales.

En el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Las Naves se ha identificado la necesidad de realizar una auditoría de gestión con el propósito de evaluar, analizar y diagnosticar los procedimientos de gestión de Talento Humano. Los principales problemas se vinculan con la contratación de personal y capacitación a los funcionarios. La falta de planificación para seleccionar candidatos que se ajusten a las necesidades de la entidad en el área de secretaría ha generado problemas significativos

para la ciudadanía de forma notoria con información inexacta y respuestas tardías a solicitudes.

Además, la ausencia de programas de capacitación permanentes a los funcionarios ha tenido consecuencias en la ejecución presupuestaria; el dinero no utilizado en las capacitaciones fue devuelto al estado, generando un impacto negativo para la entidad.

Es por ello que la auditoría de gestión permite evaluar los procesos dentro del departamento humano para emitir soluciones de mejora en la gestión, generando un alto conocimiento para la autora de esta investigación.

1.2 Formulación del Problema

¿De qué manera la auditoría de gestión influye en el desempeño institucional del departamento de Talento Humano en el Gobierno Autónomo Descentralizado de Las Naves año, 2024?

1.3 Preguntas de Investigación

¿Se realizará el diagnóstico de la situación actual del departamento de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado de las Naves?

¿Se aplicará el cuestionario de control interno en base al COSO I en el departamento de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado de Las Naves?

¿Qué nivel de cumplimiento presentan los procesos administrativos del departamento de Talento Humano con respecto a las normativas y reglamentos que rigen al Gobierno Autónomo Descentralizado de Las Naves?

¿De qué manera la falta de capacitación a los funcionarios genera irregularidades en el departamento de Talento Humano en el Gobierno Autónomo Descentralizado de Las Naves?

1.4 Justificación

Es importante realizar una auditoría de gestión en el departamento de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado de Las Naves para garantizar que se cumplan los procesos de contratación, normativas y reglamentos.

La motivación de esta investigación surge con el deseo de apoyar el desarrollo del personal en el Gobierno Autónomo Descentralizado de Las Naves. Además, permite identificar áreas de mejora y proponer soluciones motiva llevar la investigación con pasión ética y dedicación.

El trabajo de investigación se realiza porque permite mejorar la contratación del personal, el cumplimiento de normativas, capacitación a los funcionarios, mejor productividad del personal e implementación de estrategias, utilizando los recursos de manera adecuada para obtener resultados positivos para la entidad con la participación de la Ing. Rocío Landívar directora del departamento de Talento Humano.

La relevancia de la investigación es evaluar el desempeño del departamento de gestión de personal y promover medidas de optimización que fortalezcan la gestión, garantizando procesos más eficientes, una administración más efectiva y un impacto positivo en la calidad de los servicios prestados por la institución.

El trabajo de investigación es factible llevar a cabo ya que cuenta con la autorización de la alcaldesa del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Las Naves y el respaldo de los funcionarios que laboran en la entidad. También cuenta con la colaboración de docentes de la Universidad Estatal de Bolívar que brindan conocimientos durante el proceso de investigación.

Los beneficios de esta auditoría influyen en la optimización y gestión del Talento Humano mediante la mejora de los procesos de selección, capacitación a los funcionarios y mejor productividad. Los resultados obtenidos permitirán diseñar estrategias que optimicen la administración del Talento Humano.

Los beneficiarios directos de este estudio serán los dirigentes de la institución y los funcionarios públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado de Las Naves, quienes contarán con información esencial para la toma de decisiones y una gestión del personal. De manera indirecta se beneficiará la ciudadanía del cantón Las Naves con una mejora en la calidad de los servicios públicos al contar con un personal capacitado.

1.5 Objetivos: General y Específicos

Objetivo General

Aplicar una auditoría de gestión en el departamento de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Las Naves Provincia Bolívar, año 2024.

Objetivos específicos

Realizar un diagnóstico sobre la situación actual del departamento de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado de las Naves.

Aplicar técnicas de auditoría y cuestionario de control interno en base al COSO I.

Desarrollar un informe de auditoría de gestión que incluya comentarios, conclusiones y recomendaciones que favorezcan el perfeccionamiento constante de la administración institucional.

1.6 Hipótesis / Idea a defender

Idea a Defender

La auditoría de gestión es un instrumento esencial que permite supervisar las actividades del departamento de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Las Naves. Esta permite comprobar la observancia de regulaciones en la administración del personal, con la finalidad de potenciar la transparencia y el perfeccionamiento de la gestión.

1.7 Variables

Variable dependiente: Auditoría de gestión.

Variable independiente: Departamento de Talento Humano.

Tabla 1. Variable dependiente

Número	Variable	Concepto	Dimensión	Indicadores	Ítems	Técnicas
1	Auditoría de gestión	Metodología enfocada en la valoración de los recursos y estructura que posea una organización empresa o entidad y cómo conduce a un nivel específico de rendimiento económico.	Uso de recursos	Recursos utilizados/Resultados obtenidos	¿De qué forma se están empleando los recursos de la entidad?	Encuesta
			Estructura organizacional	Cumplimiento de procesos/Normas establecidas	¿Se cumple los procesos conforme a las normativas establecidas?	Entrevista

Elaborado por el autor: Narvaez, M. (2025). Auditoría de gestión al departamento de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Las Naves, Provincia Bolívar, año 2024.
Fuente: Operacionalización de variable dependiente.

Tabla 2. Variable independiente

Número	Variable	Concepto	Dimensión	Indicadores	Ítems	Técnicas
2	Departamento de Talento Humano	Área estratégica que involucra la identificación, el desarrollo y la evolución del talento necesario para alcanzar los objetivos empresariales.	Proceso de selección y contratación	Total, de días para cubrir una vacante/Número de contrataciones	¿Cuánto tiempo lleva, en promedio, completar un proceso de selección y contratación?	Encuesta Entrevista
			Formación y capacitación	Total, de funcionarios de la institución /Número total de funcionarios capacitados	¿Qué porcentaje de empleados ha participado en programas de capacitación?	
			Evaluación del rendimiento	Servicio generado/Recurso utilizado	¿Cómo se califica el rendimiento de los funcionarios en el GAD Municipal de Las Naves?	

Elaborado por el autor: Narvaez, M. (2025). Auditoría de gestión al departamento de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Las Naves, Provincia Bolívar, año 2024.

Fuente: Operacionalización de variable independiente.

CAPÍTULO II.

2 MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

Según mencionan (Llumiguano et al., 2021) en el tema "Importancia de la auditoría de gestión como herramienta de mejora continua en la empresa", señalan que la auditoría de gestión de las empresas es una herramienta para diagnosticar, controlar, verificar y establecer sugerencias en la mejora de los procesos para llevar a cabo una buena administración de la empresa el estudio se realizó de manera teórica, analizando dos apartados: el primero para la evolución de la auditoría hasta la actualidad y el segundo se efectúa un estudio de la auditoría de gestión del Ecuador como ejecutor, es el sistema socioeconómico. El objetivo de la investigación fue analizar la importancia de la evolución de la auditoría de gestión de las organizaciones del Ecuador que pretenden tener una mejora continua en los procesos.

Según menciona (Lainez, 2024) en el estudio realizado al GAD municipal del cantón de La Libertad el estudio tiene por objetivo determinar cómo la auditoría de gestión puede reconocer las fortalezas y áreas que necesitan una mejora en los procesos de contratación del personal lo cual va a permitir conocer la gestión que realiza, para evaluar la eficiencia y eficacia en los procesos lo realizó mediante indicadores utilizando el método deductivo y analítico con un enfoque mixto, al realizar la aplicación de instrumentos como el cuestionario e indicadores de gestión. Los principales resultados fueron la presencia de deficiencias en las capacitaciones y auditorías internas e incumplimiento de los requisitos en las suscripciones de puestos. En conclusión, recomienda fortalecer la evaluación y gestión de los procesos, implementando un medio organizado para la identificación de control de riesgos. Además, mejorar las actividades del control interno a través del diseño de un plan

integral que contenga evaluaciones periódicas para los procesos de contrataciones públicas y descripciones de perfil requerido.

Según menciona (Orrala, 2024) en la investigación realizada al GAD del cantón Pedro Carbo señala que el objetivo de la investigación es analizar la incidencia de la auditoría de gestión en el departamento de Talento Humano. El problema radica en la falta de un organigrama estructural actualizado lo cual provoca dudas en el orden jerárquico. Para ello realizó una investigación con un enfoque mixto en dónde desarrolla el análisis cuantitativo y cualitativo, conjuntamente con la técnica de encuestas dirigida a los funcionarios. Como resultado, obtuvo que el 59% de los trabajadores manifestó que el área de Recursos Humanos no ha compartido la normativa legal que rige a la institución. Por ende, no tienen conocimiento acerca de las sanciones en caso de incumplimiento, para ello se llevó a cabo una socialización con el personal para evitar inconvenientes a causa del desconocimiento.

Según (Pila, 2023) en su estudio realizado al GAD Saquisilí , señala que el objetivo de su investigación es entender la importancia que ejerce el Talento Humano en la relación y calidad del servicio público para ello emplea el método de investigación descriptivo, las características del problema se basan en analizar el cumplimiento de las instituciones públicas con los objetivos y las exigencias de la sociedad actual, el acceso a la información pública, fomentando la gestión del Talento Humano en el GAD Saquisilí para mejorar la calidad de servicio público, existe una idea general de las instituciones que no brindan un buen servicio para ello se buscó diagnosticar las causas y de alguna forma mitigarlas. En conclusión, el trabajo desarrolla y enmarca el análisis del modelo de gestión del Talento Humano para una debida atención y preparación del capital humano de forma más adecuada con las condiciones físicas materiales y tecnológicos para brindar servicios de excelencia.

Según (Henriques & Cejas, 2023) en su artículo realizado en el GAD del cantón Portoviejo, tuvieron como objetivo analizar las políticas públicas y las competencias

del Talento Humano que laboran dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado municipal basado en una investigación y un enfoque mixto con énfasis en la investigación descriptiva. Analizó la teoría de la temática por medio de una investigación de campo que permitió la recopilación de datos clave que permitieron observar e interactuar con los informantes. En conclusión, las políticas públicas en torno a la formación profesional por competencias del Talento Humano que laboran tienen una base sólida que requiere realizar un mayor seguimiento y evaluación de los programas de formación para incentivar a los servidores públicos e incrementar sus competencias laborales.

Según (Silva & Holguín, 2024) en su investigación al GAD municipal de Nobol, busca establecer como la gestión incide en la formación y capacitación para esto utilizó una metodología mixta empleada combinando enfoques descriptivos y bibliográficos. En esta investigación identificó una problemática de recursos limitados para programas de formación y capacitación. En conclusión, los resultados mostraron una percepción mayormente positiva, para áreas de mejora en comunicación y evaluación de oportunidades de desarrollo.

2.2 Científico

2.2.1 Auditoría de gestión

Según mencionan (Arias et al., 2023) la auditoría es un examen especial realizado con varios propósitos, uno de ellos es realizar una inspección o verificación de los valores presentados en los estados financieros de las empresas, es decir, se comprueba la veracidad de las cuentas, demostrando los valores correspondientes al ejercicio de la empresa, en el período determinado que se esté realizando la auditoría.

2.2.2 Etapas de la auditoría de gestión.

Según menciona la (Contraloría General del Estado, 2021) la planificación de una auditoría comprende las fases de planificación, ejecución de trabajo y comunicación de resultados.

2.2.2.1 Planificación.

Comienza con el requerimiento de trabajo y la carta de presentación dirigida a la autoridad de la entidad, en la cual se detalla el objetivo general de la auditoría, la amplitud, el equipo responsable de la auditoría, el plazo e instrucciones concretas para su implementación.

2.2.2.2 Planificación preliminar.

La planificación preliminar es un procedimiento que empieza con la emisión de la orden de trabajo, se desarrolla una guía para la visita que permite obtener información sobre la entidad a ser evaluada, prosigue con la implementación de un programa general de auditoría y finaliza con la emisión de un informe para conocimiento de la Dirección o Jefa de la unidad de auditoría, en el que se verifican los estándares establecidos en la orden de trabajo y se determinan los elementos a evaluar.

2.2.2.3 Planificación específica

El objetivo principal de la planificación específica es evaluar el control interno, para adquirir datos adicionales, evaluar y valorar los riesgos de la auditoría, y elegir los procedimientos de auditoría a implementar en cada componente durante la etapa de ejecución, a través de los programas correspondientes.

2.2.2.4 Ejecución.

En esta etapa, el auditor tiene la obligación de seguir los procedimientos definidos en los programas de auditoría y elaborar en su totalidad los descubrimientos relevantes vinculados a las áreas y elementos vistos como críticos, estableciendo las características de condición, criterio, efecto y causa que provocaron cada desviación o problema detectado.

2.2.2.5 Comunicación de resultados.

La comunicación de los resultados es la etapa final del proceso de auditoría, no obstante, se realiza durante el desarrollo de la auditoría. Se dirige a los empleados de la entidad evaluada con el fin de que proporcionen la información oral o escrita relacionada con los asuntos detectados.

2.2.3 Componentes del COSO I

Los componentes del COSO I son 5:

a) **Ambiente de control interno:** El núcleo de una organización es su personal (sus características individuales, que incluyen la integridad, los principios éticos y la profesionalidad) y el ambiente en el que se desempeña, que es el que motiva e impacta las labores del personal en relación con la supervisión de sus tareas. En este contexto, el personal es el núcleo de cualquier organización, al igual que sus características personales, siendo el impulsor que la dirige y el fundamento en el que todo reposa. El entorno de control tiene un gran impacto en cómo se llevan a cabo las operaciones, se definen los objetivos y se calculan los riesgos, además de su relación con el funcionamiento de los sistemas de información y las tareas de supervisión.

b) La valoración del riesgo: Es una actividad que debe llevar a cabo la dirección en cada entidad gubernamental, ya que debe tener conocimiento de los riesgos a los que se enfrenta; debe establecer metas integrar las actividades de ventas, producción, comercialización, etc., para que la organización opere de manera coordinada; pero también debe implementar procedimientos para detectar, examinar y manejar los riesgos pertinentes.

c) **Las actividades de control:** Las actividades de control se componen de las políticas y procedimientos orientados a garantizar el cumplimiento de las directrices de la gerencia, y a la adopción de las acciones requeridas para enfrentar los riesgos que podrían impactar en la consecución de los objetivos. Estas tareas se realizan en cualquier sector de la organización, en todos sus estratos y en todas sus responsabilidades, e incluyen una variedad de tareas de diversas características, tales como autorizaciones y aprobaciones, comprobaciones, conciliaciones, el estudio de los resultados de las operaciones, la protección de los activos y la división de funciones.

d) **La información y comunicación:** La información y comunicación está se compone de los procedimientos y registros establecidos para documentar, procesar, sintetizar e informar sobre las operaciones financieras de una entidad. La calidad de la información proporcionada por el sistema influye en la habilidad de la dirección para tomar decisiones apropiadas que faciliten el control de las actividades de la entidad.

e) Las actividades de monitoreo o supervisión: Estas actividades representan al proceso que evalúa la calidad del control interno en el tiempo y permite al sistema reaccionar en forma dinámica, cambiando cuando las circunstancias así lo requieran. Se orienta a la identificación de controles débiles, insuficientes o innecesarios y promueve su reforzamiento. (Andrade, 2001).

2.2.4 Pruebas

Según (Cubero, 2023) las pruebas de auditoría consisten en la selección de las técnicas y las herramientas más adecuadas de llevar a cabo, dentro de una serie de procedimientos de auditoría, a través de los cuales se espera obtener los elementos de juicio pertinentes para detectar, confirmar o delimitar las posibles incidencias o consecuencias que se pueden presentar en la organización.

Las pruebas de auditoría pueden ser:

a) Pruebas de cumplimiento.

b) Pruebas sustantivas.

2.2.5 Técnicas

En la auditoría de gestión las técnicas utilizadas constituyen métodos prácticos de investigación y prueba, que el auditor emplea en base a su criterio o juicio, según las circunstancias.

Dentro de las técnicas de auditoría más conocidas tenemos:

a) Observación

b) Inspección

c) Indagación

d) Entrevista

e) Encuesta

f) Tabulación

g) Comprobación. (pág.119-120)

2.2.6 Papeles de trabajo

Es el conjunto de cédulas y documentos elaborados y obtenidos por el auditor durante el curso de la auditoría. Estos sirven para evidenciar en forma suficiente, competente y pertinente el trabajo realizado por los auditores gubernamentales y respaldar sus opiniones, los hallazgos, las conclusiones y las recomendaciones presentadas en los informes; así como todos aquellos documentos que respaldan al informe del auditor, recibidos de terceros ajenos a la entidad, de la por el autor entidad y los elaborados por el auditor en el transcurso del examen hasta el momento de emitir su informe. (Contraloria General del Estado, 2016).

2.2.7 Hallazgos

Según mencionan (Arias et al., 2023) los hallazgos en la auditoría se definen como asuntos que “llaman la atención del auditor” y que en su opinión, deben comunicarse a la entidad, ya que representan deficiencias importantes que podrían afectar en forma negativa, la capacidad para registrar, procesar, resumir y reportar información confiable y consistente, en relación con las aseveraciones efectuadas por la administración.

Atributos del hallazgo de Auditoría

Identificar todos los atributos en una auditoría, no siempre es factible identificar todas las características en una auditoría. Así pues, el auditor debe emplear su criterio y buen juicio para determinar cómo reportar cierta debilidad detectada en el control interno.

Los atributos son:

a) **Condición:** hace referencia a la situación presente que el auditor encuentra al examinar un área, actividad, función u operación, conocida como "lo que es".

b) **Criterio:** engloba la idea de "lo que debe ser", mediante lo cual el auditor evalúa la condición del hecho o circunstancia.

c) **Efecto:** se refiere al impacto negativo o potencial de la situación detectada, usualmente simboliza la pérdida económica derivada del incumplimiento en la consecución del objetivo, metas y metas institucionales.

d) **Causa:** se refiere a la causa fundamental (o causas) por la cual se produjo la condición, o también.

2.2.8 Administración estratégica de recursos humanos.

Según (Gary & Varela, 2011) la administración estratégica de recursos humanos significa formular y ejecutar sistemas de RH, es decir, políticas y prácticas de recursos humanos, que produzcan en los empleados las habilidades.

2.2.8.1 El proceso de reclutamiento y selección.

Los empleadores utilizan el análisis de puestos de trabajo y la descripción de éstos con varios objetivos; por ejemplo, para desarrollar programas de capacitación o para determinar el salario de los puestos. No obstante, el uso más común de la descripción de puestos de trabajo es para decidir el tipo de gente que se debe reclutar y luego seleccionar para cubrir los puestos de la organización.

2.2.8.2 Reclutamiento de candidatos al puesto.

Una vez que la empresa autoriza cubrir una vacante, el siguiente paso consiste en formar una reserva de candidatos, ya sea de fuentes internas o externas. El reclutamiento es importante porque cuanto más candidato tenga, más selectivo podrá ser en sus contrataciones.

2.2.8.3 Desarrollo y uso de formularios de solicitud de empleo

El formulario de solicitud de empleo es un medio muy conveniente para reunir datos históricos bastante precisos de los candidatos, de manera rápida y verificable. Por lo general, incluye información acerca de cuestiones como la historia académica, la experiencia laboral y los pasatiempos. (pág.91, 116).

2.3 Conceptual

2.3.1 Auditoría

Es un proceso sistemático que permite revisar, evaluar los riesgos, procesos y actividades para garantizar la exactitud de la información. Además, detecta posibles errores e identifica y corregir para contribuir a la transparencia en los procesos, una auditoría puede ser llevada a cabo de forma interna o externa. El objetivo principal es mejorar la eficiencia en los procesos para asegurar la consistencia mediante la utilización de técnicas para llevar a cabo la auditoría se planifica periódicamente el área de examinación y se realiza un plan de auditoría.

2.3.2 Auditoría de gestión

La auditoría de gestión evalúa el desempeño de una organización, analiza la eficiencia y eficacia de los procesos de gestión de manera detallada identificando las oportunidades y áreas de mejora en la administración. Además, realiza un control del uso adecuado de los recursos disponibles asegurando el cumplimiento de metas y objetivos establecidos, es una herramienta esencial para el control y la evaluación de gestión.

2.3.3 Capacitación laboral

La capacitación laboral es aquella actividad enfocada a la constante preparación y formación de nuestros recursos humanos. En este sentido, es una permanente, y planificada, actividad basada en la preparación del personal que va a desempeñar una determinada actividad laboral (Coll, 2021).

2.3.4 Control de gestión

El control de gestión es una forma de monitorear el plan estratégico de la organización, a través de indicadores de gestión que están alineados con objetivos, metas y responsables (Orellana, 2019).

2.3.5 Control interno

El control interno es un procedimiento que se enmarca en el control de recursos y activos de una empresa, y sirve para llevar un registro sobre su actividad y trazabilidad. (Orellana, 2020).

2.3.6 Dirección

La dirección es el proceso mediante el cual se orienta y coordina los esfuerzos de una organización para alcanzar las metas y objetivos establecidos. Esta función implica la toma de decisiones estratégicas, liderazgo y motivación de los equipos para asegurar que cada miembro realice las actividades que contribuyan a un propósito en común.

2.3.7 Evaluación del desempeño

En la gestión de recursos humanos una de las acciones más importantes a realizar es la de evaluar el desempeño de los colaboradores. Esto considera todos los niveles de la organización, incluida la dirección. La evaluación de desempeño permite ver cuáles son las fortalezas y debilidades de una persona en el contexto laboral y tiene por objetivo además, ejecutar acciones para apoyar los aspectos más débiles (Orellana, 2020)

2.3.8 Informe de auditoría

El informe de auditoría es un informe realizado por un auditor externo donde expresa una opinión no vinculante sobre las cuentas anuales o estados financieros que presenta una empresa (Donoso, 2020).

2.3.9 Indicadores de gestión

Los indicadores de gestión son parámetros cuantitativos que miden el comportamiento, el proceso y el desempeño de una organización (Ivette, 2021).

2.3.10 NIA

Según (Westreicher, 2024) las NIA armonizan las tareas de los auditores a nivel mundial. Aunque no son obligatorias, promueven una mayor coherencia en las auditorías, ayudando a que los resultados sean comparables entre diferentes países. Estas normas son emitidas por la Federación Internacional de Contadores, actualmente conocida como Junta de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB).

2.3.11 Planificación

La planificación es el proceso mediante el cual una organización define sus objetivos y traza sus estrategias necesarias para alcanzarlos. Es un análisis riguroso del entorno para ello es necesario identificar las oportunidades y los posibles desafíos, la planificación implica asignación de recursos, definición de responsabilidades y elaboración de cronogramas que permitan llevar un registro y control de las actividades a realizar.

2.3.12 Proceso de selección

Un proceso de selección de personal es un conjunto de pruebas divididas en distintas etapas con el fin de elegir a los candidatos idóneos para cada puesto de trabajo (Carazo, 2020).

2.3.13 Productividad

La productividad es una medida económica mide cuántos productos y servicios logramos hacer con la ayuda de diferentes ingredientes, como los trabajadores, el dinero, el tiempo y la tierra, durante un período de tiempo determinado (Sevilla, 2024).

2.3.14 Reclutamiento

Es un proceso estratégico mediante el cual una organización realiza un llamado y selecciona a los candidatos más adecuados para integrarse a su equipo de trabajo. Este proceso, no sólo busca cubrir una vacante, sino identificar profesionales que estén alineados con la cultura y los valores de la empresa contribuyendo al crecimiento y desarrollo de la organización.

2.3.15 Técnicas de auditoría

Las técnicas de auditoría son aquellos procedimientos y metodologías emprendidas por la persona responsable (auditor) de evaluar o analizar (auditar) una organización (Sánchez, 2021).

2.3.16 Talento Humano

Se refiere al conjunto de capacidades y habilidades que poseen las personas que integran una organización. La gestión del Talento Humano representa un recurso valioso no se limita a la selección y contratación, abarca ámbitos como la capacitación y el desarrollo profesional. El Talento Humano es el motor de la cultura organizacional lo que contribuye a alcanzar los objetivos impulsados por el éxito y la competitividad promoviendo un entorno de desarrollo.

2.4 Legal

2.4.1 Constitución de la República del Ecuador

Art. 227.- La administración pública constituye un servicio a la colectividad que se rige por los principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación.

Art. 228.- El ingreso al servicio público, el ascenso y la promoción en la carrera administrativa se realizarán mediante concurso de méritos y oposición, en la forma que determine la ley, con excepción de las servidoras y servidores públicos de elección popular o de libre nombramiento y remoción. Su inobservancia provocará la destitución de la autoridad nominadora. (Constitutivos & Estado, 2015).

2.4.2 Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado

Art. 21.- Auditoría de gestión. - La Auditoría de Gestión es la acción fiscalizadora dirigida a examinar y evaluar el control interno y la gestión, utilizando recursos humanos de carácter multidisciplinario, el desempeño de una institución, ente contable, o la ejecución de programas y proyectos, con el fin de determinar si dicho desempeño o ejecución, se está realizando, o se ha realizado, de acuerdo a principios y criterios de economía, efectividad y eficiencia. Este tipo de auditoría examinará y evaluará los resultados originalmente esperados y medidos de acuerdo con los indicadores institucionales y de desempeño pertinentes. (GENERAL, 2017).

2.4.3 Ley Orgánica del Servicio Público Ecuatoriano

Art. 4.- Servidoras y servidores públicos. - Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público. (Asamblea Nacional de Ecuador - Comisión de Legislación y Codificación, 2010).

2.4.4 Código de Trabajo

Art. 13.- Formas de remuneración. - En los contratos a sueldo y a jornal la remuneración se pacta tomando como base, cierta unidad de tiempo. Contrato en participación es aquel en el que el trabajador tiene parte en las utilidades de los negocios del empleador, como remuneración de su trabajo. La remuneración es mixta cuando, además del sueldo o salario fijo, el trabajador participa en el producto del negocio del

empleador, en concepto de retribución por su trabajo. (CODIFICACION & DEL CODIGO, 2012).

2.4.5 Normativa IESS

Art. 154.- Prestaciones y Beneficios. - Los afiliados voluntarios gozarán de los mismos beneficios y prestaciones que se otorgan a los afiliados obligados, en lo referente a los Seguros de Invalidez, Vejez, Muerte, Riesgos del Trabajo y asistencia por enfermedad y maternidad. (CORDERO ACOSTA & AGUILAR MOSCOSO, 2014).

2.4.6 Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización

Art. 5.- Autonomía. - La autonomía política, administrativa y financiera de los gobiernos autónomos descentralizados y regímenes especiales prevista en la Constitución comprende el derecho y la capacidad efectiva de estos niveles de gobierno para regirse mediante normas y órganos de gobierno propios, en sus respectivas circunscripciones territoriales, bajo su responsabilidad, sin intervención de otro nivel de gobierno y en beneficio de sus habitantes. Esta autonomía se ejercerá de manera responsable y solidaria. En ningún caso pondrá en riesgo el carácter unitario del Estado y no permitirá la secesión del territorio nacional. (Asamblea Nacional de la República del Ecuador, 2010).

2.5 Georreferencial

Gráfico 1. Ubicación del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Las Naves



Fuente: Google Maps

El Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Las Naves está ubicado en Ecuador Provincia Bolívar ciudad de Las Naves, parroquia las Mercedes, diagonal al parque central de Las Naves en la calle Ovidio Vega y Avenida 10 de agosto y sus coordenadas geográficas son: S°1°17′09″S 79°18′57″O. La longitud es de -79.3 y la latitud de -1.28333.

CAPITULO III.

3 METODOLOGÍA

3.1 Tipo de Investigación

El tipo de investigación para este estudio corresponde con una investigación de campo, descriptiva y bibliográfica.

De campo: Permite conocer de mejor forma el lugar en donde se desarrollará el estudio en este caso es en el Gobierno Autónomo Descentralizado de Las Naves. Este tipo de investigación permite recopilar datos del entorno y las personas a las cuales se va a realizar el estudio, basado en observación, encuestas, entrevistas que permitan obtener información directa.

Descriptiva: Permite describir los eventos de la situación que se está estudiando, este tipo de investigación recopila los datos luego los organiza y proporciona una imagen clara de los acontecimientos por medio de la utilización de técnicas como la clasificación y el resumen.

Bibliográfica: Permite analizar los antecedentes a través de las fuentes bibliográficas, resumir, revisar teorías y conceptos que puedan sustentar la investigación. Se basan en la recolección y estudio de datos de fuentes documentales que proporcionan un marco teórico para un tema determinado.

3.2 Enfoque de la investigación

El enfoque para la investigación es mixto cualitativo-cuantitativo, ya que este método se adapta a las características y necesidades del estudio.

El enfoque cualitativo permite realizar los cuestionarios y evaluación de cumplimiento de las normas de control interno. Por otro lado, el enfoque cuantitativo permite la

obtención del nivel de confianza y el riesgo del cuestionario aplicado en el departamento de gestión de Talento Humano mediante la evaluación de los 5 componentes del COSO I, verificando el cumplimiento de los procedimientos y normativas en el departamento de gestión de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado de Las Naves.

3.3 Métodos de Investigación

Utilice el método deductivo y descriptivo:

Deductivo: Se utiliza dentro de la investigación porque parte de principios generales teorías por ello la lógica de la aplicación de los conocimientos previos permite llegar a conclusiones particulares, en una auditoría de gestión parte de principios generales para analizar situaciones particulares dentro de la organización basándose en teorías, normas y regulaciones, dentro del departamento de Talento Humano permite verificar si las políticas de contratación, evaluación del desempeño y capacitación se alinean con la normativa vigente y los objetivos estratégicos del Gobierno Autónomo Descentralizado de Las Naves.

Descriptivo: Permite detallar, observar, registrar y dirigir las características más importantes dentro de la investigación proporcionando información clara y precisa. Este método permite la recolección de información demostrando la relación que existe con la investigación. Dentro de la auditoría permite observar, registrar y detallar los procesos sin intervenir directamente en ellos, en el departamento de Talento Humanos se aplica para describir las políticas la selección del personal, procedimiento de evaluación y estrategias de capacitación implementadas.

3.4 Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos

3.4.1 Técnicas de recopilación de datos

Fuentes primarias:

Encuesta: Permite recopilar información de los empleados y directivos sobre la gestión del Talento Humano identificando los problemas en la contratación y la capacitación. Además, facilita la obtención de datos para medir el impacto de las variables en la organización.

Entrevista: Proporciona una información detallada mediante la interacción directa con los responsables del departamento de Talento Humano. También permite conocer su perspectiva sobre los procesos de contratación y capacitación, así como identificar las áreas de mejora.

Fuentes secundarias:

Lectura: Incluye el análisis de documentos internos, informes de auditorías anteriores, normativas institucionales y literatura sobre la gestión del Talento Humano. Además, contribuye al sustento teórico de la investigación y permite constatar la información obtenida de las fuentes primarias.

3.4.2 Instrumentos de recopilación de datos

Cuestionarios: Son herramientas claves para la recolección de datos estructurados a través de las encuestas y entrevistas, permiten obtener información específica sobre el estado de contratación y capacitación dentro de la organización. También facilita la medición de indicadores y la comparación de resultados con los estándares basado en la aplicación del coso 2013.

3.5 Universo, Población y Muestra

3.5.1 Universo

El universo de la presente investigación está conformado por todo el personal del departamento de talento humano del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Las Naves, que es donde se aplicará la investigación.

3.5.2 Población

La población de estudio está conformada por 3 empleados que tienen relación directa con el departamento de gestión del Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado de Las Naves.

3.5.3 Muestra

Dado que la población es muy reducida no se obtuvo ninguna muestra se trabaja con el 100% de la población

3.6 Procesamiento de la Información

El proceso de información para realizar la auditoría de gestión en el departamento de talento humano del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Las Naves permitió identificar como son llevados a cabo los procesos la institución.

Para el desarrollo de la investigación, se utilizó un cuestionario de control interno con enfoque al COSO I desarrollando las preguntas de acuerdo a cada componente, con los resultados se elaboró las tablas y gráficos indicando el nivel de riesgo y confianza.

3.7 Metodología de Software Empleada en el Desarrollo de la Aplicación (de ser el caso)

El procesamiento de los datos para esta investigación se realizará mediante el programa informático Microsoft Excel, en el cual se pueden analizar los datos obtenidos de la

encuesta. Este sistema también permite identificar los porcentajes, gráficas, de modo que se pueda entender de forma más clara los resultados; para ello se realizará minuciosamente el registro de las respuestas obtenidas.

CAPITULO IV

4 RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Análisis, Interpretación y Discusión de Resultados

Diagnosticar la situación actual del departamento de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado de las Naves.

En el departamento de talento humano del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Las Naves, se evidenció que existe una gestión con debilidades, lo cual limita el desarrollo de las funciones. Dentro de la constatación en la planificación estratégica se encuentra que es insuficiente, ya que no cuenta con un diagnóstico que permita evidenciar las necesidades alineadas a la actualidad, con un plan que oriente la gestión del personal.

Al revisar los procedimientos y funciones que deben realizar cada uno de los funcionarios, se encuentra desactualizado, lo cual genera confusión en las responsabilidades de cada uno de los funcionarios.

Además, no se evidencian registros de seguimientos y evaluaciones al desempeño, lo cual impide identificar áreas de mejora y reconocer al personal que está cumpliendo de manera correcta con sus actividades. La falta de un plan de capacitación y contratación del personal adecuado en secretaría ha limitado el fortalecimiento de competencias en los servidores, afectando el servicio público que brinda la institución.

Aplicar técnicas de auditoría

Las técnicas utilizadas para realizar el diagnóstico en el departamento del talento humano son las siguientes:

Observación: Se llevó a cabo una inspección directa de las infraestructuras físicas del edificio, la organización archivos y herramientas tecnológicas lo cual permitió evidenciar las prácticas administrativas informales y una baja implementación de sistemas digitales.

Entrevista: Se realizó el uso de cuestionarios de control interno para identificar las áreas de mejora y conocer la percepción de los procesos internos identificando cuáles son los problemas recurrentes**.**

Revisión documental: La revisión documental fue una técnica muy importante para analizar los procesos llevados a cabo dentro de la institución informes de gestión registros de asistencias actas de capacitación y evaluación del desempeño de los funcionarios.

Por último, identifique los procesos en donde existen deficiencias para obtener un análisis completo de la situación real del departamento de talento humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Las Naves.

CAPITULO V.

5 PROPUESTA

5.1 Título

AUDITORÍA DE GESTIÓN AL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN LAS NAVES, PROVINCIA BOLÍVAR, AÑO 2024."

5.2 Objetivo general

Efectuar una revisión de administración al departamento de recursos humanos del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Las Naves, durante el año 2024.

5.3 Objetivos específicos

Evaluar la situación actual del Departamento de talento humano mediante el análisis de las actividades llevadas a cabo en el período 2024.

Aplicar herramientas como al cuestionario de control interno acoso 1 para determinar el nivel de cumplimiento.

Revisar el marco legal y normativo que rige al gobierno autónomo centralizado el cantón las naves en el departamento de talento humano para identificar la correcta aplicación.

5.4 Contenido de la propuesta

La propuesta tiene como finalidad identificar los procesos llevados a cabo en el departamento de talento humano en el año 2024 con el propósito de identificar las debilidades. La auditoría surge con el fin de mejorar la administración del talento humano como un eje para el cumplimiento de los objetivos institucionales revisando

los procesos de planificación selección evaluación capacitación control de asistencia y organización que se utilizan como criterios de evaluación.

La propuesta se divide en 3 fases planificación, ejecución y comunicación de los resultados. La metodología utilizada son las entrevistas por medio del cuestionario de control interno los resultados apuntan a obtener un diagnóstico sobre las oportunidades de mejora para emitir recomendaciones que permitan optimizar la gestión del talento humano para brindar un mayor servicio.

5.5 Oficio de notificación



ALCALDIA CIUDADANA LAS NAVES

Oficio N°: 0119-2025-GADMLN-ALC-OFC.
Las Naves, 28 de febrero del 2025.

Señorita.
Mirian Aracely Narváez Naranjo.
SOLICITANTE.
Las Naves.

De mi consideración:

Reciba un saludo cordial y fraterno a nombre del Gobierno Descentralizado Municipal del Cantón Las Naves. Quien se suscribe esta carta lo hace en calidad de Alcaldesa del cantón, en tal virtud, extiendo los deseos de éxitos en sus funciones y manifiesto lo siguiente:

En referencia al oficio S/N, de fecha 25 de febrero del 2025, recibido de manera física el 25 de febrero de 2025, suscrito por la Srta. Mirian Aracely Narváez Naranjo, con cédula de ciudadanía N° 0202212809, estudiante de la carrera de CONTABILIDAD Y AUDITORIA, de la facultad de ciencias Administrativas, Gestión Empresarial e Informática, de la Universidad Estatal de Bolívar, la cual solicita *"(...) me permita realizar el trabajo de Unidad de Integración Curricular (UIC), en el departamento de Talento Humano con el tema: "Auditoria de Gestión al departamento de Talento Humano, del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Las Naves, Provincia de Bolívar, año 2024", solicito se me otorgue una carta de aceptación en donde conste la persona encargada del departamento, ...*

Ante lo mencionado, mediante la presente se ACEPTA lo solicitado, para que la estudiante antes mencionada realice el trabajo de Unidad de Integración Curricular (UIC), en el departamento de Talento Humano, con el tema: *"Auditoria de Gestión al departamento de Talento Humano, del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Las Naves, Provincia de Bolívar, año 2024"*. Además, el nombre de la servidora municipal encargada de la Unidad Administrativa de Talento Humano es la Ingeniera Rocío Piedad Landívar Triviño.

Cabe señalar que la entidad municipal no ha suscrito convenio interinstitucional alguno respecto a el trabajo de Unidad de Integración Curricular, antes descrito, es menester señalar que dicho trabajo es requisito académico y la entidad municipal colabora dando las facilidades de la estudiante, pero esto no significa que exista relación laboral o comercial alguna, ya que es un trabajo solo con fines académicos de uso y beneficio únicamente para la estudiante peticionaria.

Particular que comunico para los fines legales pertinentes.

Atentamente,

María Angélica Aldaz
ALCALDESA DEL GAD M LAS NAVES
C.C.: Talento Humano.

5.6 Fase I Planificación Preliminar.

Tabla 3. Planificación Preliminar.

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN LAS NAVES				
AUDITORÍA DE GESTIÓN				
Período: Del 01 de enero al 31 de diciembre de 2024				
Objetivo: Adquirir conocimiento general del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Las Naves.				
FASE I: Conocimiento preliminar				
N°	**Procedimiento**	**Desde**	**Hasta**	**Elaborado por**
1	Visitar las instalaciones	02/04/2025	02/04/2025	Mirian Narvaez
2	Revisar antecedentes, misión, visión, objetivos institucionales,valores institucionales, organigrama estructural de la entidad, FODA y base legal.	03/04/2025	04/04/2025	Mirian Narvaez
3	Elaborar papeles de trabajo	07/04/2025	08/04/2025	Mirian Narvaez
Elaborado por: Mirian Narvaez			**Revisado por:** Ing. Oscar Tanqueño	

Elaboración por el autor: Narvaez, M. (2025). Auditoría de gestión al departamento de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Las Naves, Provincia Bolívar, año 2024.

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN LAS NAVES	
AUDITORÍA DE GESTIÓN	
Período: Del 01 de enero al 31 de diciembre de 2024	
Conocimiento Preliminar	

Procedimiento: Visita al Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Las Naves provincia Bolívar.

El Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón de Las Naves provincia Bolívar se encuentra ubicado en las calle 10 de Agosto y Ovidio Vega frente a la Iglesia Santa María de Las Naves, la institución cuenta con 97 funcionarios 52 en el nivel administrativo y 45 en el nivel operativo.

La infraestructura cuenta con 2 pisos, en el primer piso se ubica la oficina de recaudación en la cual labora la Ing. Maricela Vaca encargada de la recepción de pagos que realizan los contribuyentes por predios, el departamento de talento humano integrado por tres personas la jefa de talento humano Ing. Rocío Landívar, lidera los procesos de administración como la selección, contratación y capacitación del personal. El Técnico Ing. Henrry Gaibor brinda soporte en temas relacionados a la gestión del departamento de talento humano mientras la asistente Lic. Liliana Merchán colabora con las tareas administrativas y gestión documental.

También en este nivel se encuentra la Unidad del Consejo Cantonal a cargo de la Ing. Leydi Lombeida quien toma las decisiones normativas del Gobierno local. Asimismo,

opera en este nivel la dirección de Obras Públicas liderada por el señor Jaiber Yépez encargado del mantenimiento vial. En el segundo piso se encuentra Secretaría General, a cargo de la funcionaria Flora Gil, quien es la encargada de la gestión documental, en el mismo nivel se encuentra la Dirección Financiera liderada por la Ing. Irene Heredia responsable de la planificación ejecución y control de los recursos que brinda el Estado. En este nivel se ubica la Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional liderada por la ingeniera Nataly Monar cuya función es velar por la seguridad y la prevención de riesgos laborales. Finalmente, se encuentra la oficina de Ing. María Angélica Aldaz, Alcaldesa del cantón encargada de liderar la gestión municipal y la toma de decisiones para el desarrollo estratégico del territorio. Luego del recorrido por las instalaciones el 2 de abril del 2025 a las 13:00 horas dialogué con el personal del departamento de talento humano en un ambiente tranquilo y formal de esta forma solicité información sobre los antecedentes, misión, visión, FODA, objetivos, base legal y valores agradecí la disposición y el tiempo llevándome una grata impresión de un equipo comprometido al servicio de la comunidad.

Elaborado por: Mirian Narvaez	**Revisado por:** Ing. Oscar Tanqueño

Elaborado por el autor: Narvaez, M. (2025). Auditoría de gestión al departamento de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Las Naves, Provincia Bolívar, año 2024.

5.7 Fase II Planificación Específica

Tabla 4. Planificación Específica

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN LAS NAVES				
AUDITORÍA DE GESTIÓN				
Período: Del 01 de enero al 31 de diciembre de 2024				
Objetivo: Evaluar los sistemas de control interno por componentes con el fin de tener un enfoque adecuado.				
FASE II: Planificación Especifica				
N°	**Procedimiento**	**Desde**	**Hasta**	**Elaborado por**
1	Evaluación de sistemas de control interno por componentes	09/04/2025	10/04/2025	Mirian Narvaez
Elaborado por: Mirian Narvaez			**Revisado por:** Ing. Oscar Tanqueño	

Elaborado por el autor: Narvaez, M. (2025). Auditoría de gestión al departamento de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Las Naves, Provincia Bolívar, año 2024.

Tabla 5. Cuestionario de Control interno aplicado a la Jefa del departamento de talento humano Ing. Roció Landívar.

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN LAS NAVES				
AUDITORÍA DE GESTIÓN				
CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO				
Período: Del 01 de enero al 31 de diciembre de 2024				
Objetivo: Evaluar el cumplimiento de Control Interno basado en el COSO I				
Nº	**Preguntas**	**Opciones de respuestas**		**Observaciones**
		Si	**No**	
Ambiente de Control				
1	¿Se han definido claramente los principios éticos y de la institución?	**X**		
2	¿Existe un código de ética para el personal involucrado en contratación y capacitación?	**X**		
3	¿Se evalúa la efectividad de la estructura organizativa del departamento para asegurar la rendición en la contratación y capacitación?	**X**		

4	¿Se revisa la competencia del personal involucrado en la gestión de la contratación y capacitación?	**X**		
5	¿Se han establecido políticas para identificar posibles conflictos de intereses en los procesos de contratación y capacitación?	**X**		
6	¿Se fomenta una cultura para informar las inconsistencias en los procesos de contratación y capacitación?	**X**		
7	¿Se han asignado responsabilidades para cada etapa de los procesos en contratación y la gestión de la capacitación?	**X**		
8	¿Existen recursos para llevar a cabo procesos de contratación y capacitación?	**X**		
9	¿Se transmite la relevancia de los controles internos en los procedimientos de contratación y formación al equipo del departamento de recursos humanos?	**X**		
10	¿Se revisa la estructura del departamento de talento humano para asegurar una adecuada segregación de funciones?	**X**		
Evaluación de riesgos				

11	¿Existen procedimientos que permitan identificar riesgos que afecten la eficiencia y transparencia en los procesos de contratación?	**X**		
12	¿Se evalúan los riesgos que puedan impedir que la capacitación satisfaga las necesidades del personal y de la institución?	**X**		
13	¿Se estudia la posibilidad y el efecto de los riesgos en los procedimientos de contratación y formación?	**X**		
14	¿Se considera cuáles son los riesgos asociados con la falta de personal capacitado en la institución?	**X**		
15	¿Se analizan los riesgos asociados a la obsolescencia de los contenidos de formación o la ausencia de actualización de los saberes?		**X**	No se evalúan los riesgos por obsolescencia de contenidos de capacitación.
16	¿Se integra al personal del departamento en la identificación y evaluación de los riesgos?	**X**		
17	¿Se revisa periódicamente los riesgos para identificar los cambios en el entorno?	**X**		

18	¿Se han establecido objetivos claros y precisos en los procesos de contratación y capacitación?	**X**		
19	¿Se analiza los datos históricos de los procesos para identificar posibles áreas de riesgo?	**X**		
20	¿Se considera los riesgos relacionados con la confidencialidad de la información?	**X**		
Actividades de control				
21	¿Se han implementado mecanismos para garantizar la contratación de personal en el área de Secretaría del Gobierno Autónomo Descentralizado de Las Naves en función a méritos y competencias?	**X**		
22	¿Hay métodos que aseguren el acatamiento en la elección del personal?	**X**		
23	¿Se ha realizado la adecuada segregación de funciones en los procesos de contratación?	**X**		
24	¿Se establecen controles que permitan asegurar la transparencia en la selección de personal que brinde capacitaciones?	**X**		

25	¿Se utiliza formatos estandarizados para documentar los procesos de contratación?	**X**		
26	¿Se realiza la verificación de referencias de los candidatos?	**X**		
27	¿Se implementan mecanismos de control para asegurar la asistencia y participación en cualquier programa de capacitación que se ofrezca?	**X**		
28	¿Existe un proceso de aprobación para cada persona contratada y la implementación de alguna iniciativa de capacitación?	**X**		
29	¿Se llevan registros detallados y actualizados de los procesos de contratación?	**X**		
30	¿Se realizan revisiones para identificar el nivel de cumplimiento de los procedimientos llevados a cabo por el departamento de talento humano?		**X**	No se realizan revisiones que permitan identificar el nivel de cumplimiento en los procesos que realiza el departamento

				de talento humano.
Información y Comunicación				
31	¿Se informan los candidatos sobre el estado de su postulación de forma correcta y transparente?	**X**		
32	¿Se comunica internamente las necesidades identificadas de capacitación en los diferentes departamentos?	**X**		
33	¿Se utilizan canales de comunicación efectiva para difundir información sobre vacantes?	**X**		
34	¿Se mantiene información actualizada sobre las normativas y leyes de contratación de personal?	**X**		
35	¿Recibe información clara y precisa sobre el perfil requerido para una vacante?	**X**		
36	¿Utiliza vías efectivas de comunicación para comunicar a los empleados acerca de modificaciones para notificar a los oficiales acerca de modificaciones en la regulación?	**X**		

37	¿Hay un sistema que posibilita la comunicación e informar y promover la comunicación franca entre el individuo departamento de recursos humanos y otros departamentos?	**X**		
38	¿Se comunica de manera activa en caso de existir algún cambio en los procedimientos de contratación?	**X**		
39	¿Se asegura que la información sobre las normativas de contratación se difunda de forma correcta dentro del departamento?	**X**		
40	¿Se utiliza la retroalimentación para mejorar la claridad de la comunicación efectuada?	**X**		
Monitoreo				
41	¿Se realiza un seguimiento del desempeño luego de la contratación?	**X**		
42	¿Se evalúa periódicamente la efectividad de los procesos de contratación?	**X**		
43	¿El departamento de talento humano ha realizado encuestas para conocer el impacto de		**X**	No se han realizado

	la gestión del personal en la calidad brindada a la ciudadanía?			encuesta de satisfacción.
44	¿Se revisan las políticas y procedimiento en función de la base legal?	**X**		
45	¿Se realiza un seguimiento de las causas de las renuncias del personal contratado recientemente incluyendo la posible falta de capacitación adecuada?	**X**		
TOTAL		**42**	**3**	

Elaborado por el autor: Narvaez, M. (2025). Auditoría de gestión al departamento de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Las Naves, Provincia Bolívar, año 2024.

NC: NIVEL DE CONFIANZA

CT: CALIFICACIÓN TOTAL DE POSITIVOS

PT: TOTAL DEL NÚMERO DE PREGUNTAS

NR: NIVEL DE RIESGO

NIVEL DE CONFIANZA
NC=CT*100/PT
Nivel de Confianza (NC)= **42*100%/45= 93%**

NIVEL DE RIESGO

NR=100%-NC
Nivel de Riesgo (NC)= 100%-93%=7%

NIVEL DE CONFIANZA		
ALTO	MEDIO	BAJO
76%-100%	51%-75%	15%-50%
NIVEL DE RIESGO		
BAJO	MEDIO	ALTO
15%-50%	51%-75%	76%-100%

Análisis:

Se ha obtenido como resultado del nivel de confianza el 93%, y un nivel de riesgo del 7%. Sin embargo, es importante tomar en cuenta las vulnerabilidades que existen en el departamento de talento humano. La ausencia de encuestas de satisfacción impide conocer el ambiente laboral y la percepción de los colaboradores, afectando la motivación del personal. No realizar evaluación sobre los contenidos de capacitación genera desactualización en el personal disminuyendo la efectividad y competitividad. Es por ello que es importante establecer mecanismos de medición y revisión continua de los programas de formación, estas acciones permitirán establecer la gestión del talento humano y reducir los posibles riesgos.

Tabla 6. Cuestionario de Control interno aplicado al Técnico de talento humano Ing. Henrry Gaibor.

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN LAS NAVES				
AUDITORÍA DE GESTIÓN				
CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO				
Período: Del 01 de enero al 31 de diciembre de 2024				
Objetivo: Evaluar el cumplimiento de Control Interno basado en el COSO I				
No	**Preguntas**	**Opciones de respuestas**		**Observaciones**
		Si	**No**	
Ambiente de Control				
1	¿Las políticas de contratación se ajustan a las necesidades del GAD de Las Naves?	**X**		
2	¿Se fomenta la transparencia en los procesos que realiza el departamento de talento humano?	**X**		
3	¿Se realiza una supervisión sobre el cumplimiento de los procesos de contratación?	**X**		

4	¿La estructura del departamento de talento humano permite una comunicación fluida?	**X**		
5	¿Existe un manual sobre la asignación de responsabilidades de cada funcionario?	**X**		
6	¿Existe un sistema correctivo interno en caso de incumplimiento en los procesos llevados a cabo por el departamento de talento humano?		**X**	No existe un sistema correctivo en caso de realizar mal un proceso.
7	¿Se fomenta una cultura organizacional valorando la capacitación y profesionalización del personal?	**X**		
8	¿Existe un código de ética específico para la selección de los candidatos más idóneos para el área de Secretaría del GAD del cantón Las Naves?		**X**	
9	¿Hay compromiso de los empleados del departamento de recursos humanos al llevar a cabo procedimientos?	**X**		
10	¿El departamento de talento humano cuenta con lineamientos claros y objetivos para los procesos que realiza?	**X**		

Evaluación de riesgos				
11	¿Existen riesgos asociados a la contratación del personal no calificado en el área de Secretaría?	**X**		
12	¿Existe un análisis del impacto que perjudique la ciudadanía sobre la inexactitud de información proporcionada por el personal de Secretaría?	**X**		
13	¿Se ha definido estrategias para disminuir los riesgos derivados por falta de capacitación al personal?	**X**		
14	¿La institución evalúa los riesgos de no ejecutar el presupuesto asignado por el estado para la formación del personal?	**X**		
15	¿Se han establecido controles que permitan evitar la devolución de fondos presupuestarios?	**X**		
16	¿El proceso de evaluación de riesgos toma en cuenta el impacto de la eficiencia de los servicios brindados a la ciudadanía?	**X**		

17	¿Se han implementado mecanismos para conocer las debilidades en la selección información del personal?	**X**		
18	¿Se ha realizado un análisis de los riesgos en la contratación del personal para considerar que los candidatos cumplan con el perfil necesario?	**X**		
19	¿El equipo está comprometido e involucrado en la gestión de riesgos?	**X**		
20	¿Se actualiza la información periódicamente para identificar los riesgos en la contratación y capacitación del personal?	**X**		
Actividades de control				
21	¿Se valida y registra la idoneidad de los candidatos durante la selección?	**X**		
22	¿Existen indicadores que permitan medir el cumplimiento de las responsabilidades de los funcionarios?	**X**		
23	¿Existen procedimientos que verifiquen el cumplimiento en la selección del personal?	**X**		

24	¿Se realiza un control para ir identificar que la contratación cubra las necesidades requeridas?	**X**		
25	¿Existen controles para evitar contrataciones por conflictos de interés?	**X**		
Información y Comunicación				
26	¿Las operaciones realizadas por el departamento de talento humano se comunican a la alta dirección?	**X**		
27	¿Existe una comunicación formal entre el personal que labora dentro del Departamento de talento humano?	**X**		
28	¿La información acerca de contratación y capacitación se realiza de forma clara y precisa?	**X**		
29	¿El departamento de talento humano informa de forma oportuna la existencia de una vacante?	**X**		
30	¿El departamento tiene un adecuado control de la información que se maneja y de la confidencialidad de la misma?	**X**		

31	¿El personal encargado de contratación y capacitación revisa la base legal que rige la institución?	**X**		
32	¿Se proponen estrategias de mejora para comunicar acerca de los procesos de contratación y capacitación?	**X**		
33	¿Se utilizan herramientas que permitan mejorar la comunicación interna?	**X**		
Monitoreo				
34	¿Se utilizan métodos para supervisar contratación y capacitación de personal?	**X**		
35	¿Los problemas que se encuentran se solucionan de forma inmediata?	**X**		
TOTAL		**33**	**2**	

Elaborado por el autor: Narvaez, M. (2025). Auditoría de gestión al departamento de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Las Naves, Provincia Bolívar, año 2024.

NC: NIVEL DE CONFIANZA

CT: CALIFICACIÓN TOTAL DE POSITIVOS

PT: TOTAL DEL NÚMERO DE PREGUNTAS

NR: NIVEL DE RIESGO

NIVEL DE CONFIANZA
NC=CT*100/PT
Nivel de Confianza (NC)= 33*100/35**=94,28=94%**

NIVEL DE RIESGO
NR=100%-NC
Nivel de Riesgo (NC)= 100%-94% **=6%**

NIVEL DE CONFIANZA		
ALTO	**MEDIO**	**BAJO**
76%-100%	**51%-75%**	**15%-50%**
NIVEL DE RIESGO		
BAJO	**MEDIO**	**ALTO**
15%-50%	**51%-75%**	**76%-100%**

Análisis:

Se ha obtenido un nivel de confianza del 94% y un nivel de riesgo del 6%. La ausencia de un sistema en caso de incumplimiento y la falta de un sistema de ético para la contratación en el área de Secretaría representan deficiencias significativas que podrían materializar riesgos importantes. Es por ello que si bien los resultados son satisfactorios

la organización debe priorizar e implementar sistemas para la gestión de cumplimientos y mitigar los riesgos específicos fortaleciendo la integridad de la institución.

Tabla 7. Cuestionario de Control interno aplicado a la asistente de talento humano Lic. Liliana Merchán.

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN LAS NAVES				
AUDITORÍA DE GESTIÓN				
CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO				
Período: Del 01 de enero al 31 de diciembre de 2024				
Objetivo: Evaluar el cumplimiento de Control Interno basado en el COSO I				
Nº	**Preguntas**	**Opciones de respuestas**		**Observaciones**
		Si	**No**	
Ambiente de Control				
1	¿El departamento de talento humano comunica la importancia de seguir los valores éticos en tareas relacionadas con la contratación y capacitación?	**X**		
2	¿Las responsabilidades dentro de los procesos de contratación y capacitación son definidas de forma clara?	**X**		

3	¿Existe compromiso con la contratación justa y el acceso equitativo de personal?	**X**		
4	¿Se realiza una supervisión de las competencias técnicas y profesionales del personal antes de su contratación?	**X**		
5	¿El departamento de talento humano cuenta con herramientas necesarias para realizar eficientemente los procesos de contratación?	**X**		
6	¿El departamento de talento humano sigue las políticas establecidas para la contratación?	**X**		
7	¿Están claramente definida las responsabilidades de cada funcionario dentro de la institución?	**X**		
8	¿Existe un ambiente de confianza en la que el personal puede expresar sus inquietudes sobre algún procedimiento realizados?	**X**		
9	¿La organización actual facilita el trabajo en la contratación y el apoyo a futuras capacitaciones?	**X**		
10	¿Existe claridad en los procedimientos de contratación y la planificación de una capacitación?		**X**	

Evaluación de riesgos				
11	¿Los riesgos detectados por posibles errores en los procedimientos son corregidos inmediatamente?	**X**		
12	¿Se identifican riesgos en contratación y capacitación?	**X**		
13	¿Se analiza formalmente el impacto de una mala contratación?	**X**		
14	¿Se revisan periódicamente los riesgos detectados?	**X**		
15	¿Se priorizan los riesgos detectados en una mala contratación y falta de capacitación?	**X**		
16	¿Se comunica al personal sobre los riesgos identificados?	**X**		
17	¿Se implementan medidas para mitigar riesgos por falta de capacitación?	**X**		
18	¿Se realiza un seguimiento en caso de haber quejas por procesos llevados a cabo por el personal del departamento de talento humano?	**X**		

19	¿Se recopila información sobre las necesidades que tiene el personal en cuanto a capacitaciones?	**X**		
20	¿El departamento de talento humano se involucra en mitigar los riesgos asociados a contratación y capacitación del personal?	**X**		
Actividades de control				
21	¿Existen controles que permitan asegurar el cumplimiento normativo en los procesos llevados a cabo?	**X**		
22	¿Se verifica la normativa antes de realizar algún proceso de contratación?	**X**		
23	¿Existen mecanismos que permitan corregir problemas en la contratación?	**X**		
24	¿Se documentan las actividades de control en actividades ejecutadas por el departamento de talento humano?	**X**		
25	¿Existen mecanismos que permitan identificar una contratación de personal no calificado?	**X**		

26	¿Existe personal encargado de supervisar los procesos llevados a cabo por el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Las Naves?	**X**		
27	¿El personal de talento humano elabora informes sobre los procesos de contratación?	**X**		
28	¿Se aplican controles para garantizar la actualización de documentación?	**X**		
29	¿Se asegura que la información sea confidencial y transparente?	**X**		
30	¿Se fomenta la no contratación de personal no calificado?	**X**		
Información y Comunicación				
31	¿Se comunica de forma interna con el personal del departamento la información sobre contratación y en caso de existir capacitación?	**X**		
32	¿Existen canales formales que permitan brindar información de oportunidades de capacitación?	**X**		

33	¿Se utiliza tecnología que permita mejorar la comunicación?	**X**		
34	¿La información que se brinda es clara y precisa para el personal?	**X**		
35	¿Ha encontrado dificultades por falta de comunicación sobre requisitos para la contratación?	**X**		
36	¿Se informa al personal en caso de existir oportunidades de programas de capacitación?	**X**		
37	¿En caso de haber ejecutado una capacitación el personal recibe retroalimentación?	**X**		
38	¿Se comunican los resultados de desempeño relacionadas con la formación del personal?	**X**		
39	¿Ha detectado problemas por falta de comunicación en la contratación?	**X**		
40	¿Existen mejoras que permitan optimizar la comunicación?	**X**		
Monitoreo				

41	¿Se realiza supervisión de los procesos de contratación?	**X**		
42	¿Existen mecanismos que permitan evaluar la efectividad en caso de haberse realizado capacitaciones?	**X**		
43	¿Se realiza revisiones periódicas de la formación que posee el personal?	**X**		
44	¿Existen personas encargadas de supervisar los programas de contratación?	**X**		
45	¿Se utiliza en indicadores que permitan medir el nivel de conocimiento?	**X**		
46	¿Se reportan deficiencias detectadas luego de realizar una supervisión?	**X**		
47	¿Se implementan acciones correctivas luego de la supervisión?	**X**		
TOTAL		**46**	**1**	

Elaborado por el autor: Narvaez, M. (2025). Auditoría de gestión al departamento de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Las Naves, Provincia Bolívar, año 2024.

NC: NIVEL DE CONFIANZA

CT: CALIFICACIÓN TOTAL DE POSITIVOS

PT: TOTAL DEL NÚMERO DE PREGUNTAS

NR: NIVEL DE RIESGO

NIVEL DE CONFIANZA
NC=CT*100/PT
Nivel de Confianza (NC)= 46*100/47=**97.87=98%**

NIVEL DE RIESGO
NR=100%-NC
Nivel de Riesgo (NC)= 100%-98%=**2%**

NIVEL DE CONFIANZA		
ALTO	**MEDIO**	**BAJO**
76%-100%	**51%-75%**	**15%-50%**
NIVEL DE RIESGO		
BAJO	**MEDIO**	**ALTO**
15%-50%	**51%-75%**	**76%-100%**

Análisis:

El nivel de confianza se ubica en un nivel alto con un 98% y un nivel de riesgo del 2%. A pesar de que el nivel de confianza es cuantitativamente alto, y el nivel de riesgo es bajo, la falta de claridad en los procedimientos de contratación y planificación para capacitaciones representa una debilidad significativa que puede exponer a la institución a riesgos en la adquisición y desarrollo de talento humano.

Análisis General

NC: NIVEL DE CONFIANZA

CT: CALIFICACIÓN TOTAL DE POSITIVOS

PT: TOTAL DEL NÚMERO DE PREGUNTAS

NR: NIVEL DE RIESGO

NIVEL DE CONFIANZA
NC=CT*100/PT
Nivel de Confianza (NC)= 121*100/127**=95.27=95%**

NIVEL DE RIESGO
NR=100%-NC
Nivel de Riesgo (NC)= 100%- 95%=5**%**

NIVEL DE CONFIANZA		
ALTO	**MEDIO**	**BAJO**
76%-100%	**51%-75%**	**15%-50%**
NIVEL DE RIESGO		
BAJO	**MEDIO**	**ALTO**
15%-50%	**51%-75%**	**76%-100%**

Análisis:

El nivel de confianza se ubica en un nivel alto con un 95% y un nivel de riesgo del 5%. El departamento de talento humano del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Las Naves presenta diversas debilidades, en cuanto a la evaluación de riesgos no se identifican ni gestionan adecuadamente los relacionados con la insolencia de los contenidos lo cual, limita el desarrollo profesional del personal. Las actividades de control son ineficientes ya que, no se efectúan revisiones para verificar el cumplimiento de los procedimientos. En el monitoreo se observa la ausencia de herramientas para evaluar el impacto. Frente a estos incumplimientos se compromete la eficiencia e integridad de calidad de los servicios ofrecidos por la institución, es por ello que se recomienda corregir estas falencias de forma inmediata.

5.8 Fase III Ejecución

Tabla 8. Ejecución

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN LAS NAVES				
AUDITORÍA DE GESTIÓN				
Período: Del 01 de enero al 31 de diciembre de 2024				
Objetivo: Identificar los hallazgos mediante el análisis de los componentes de control interno del COSO I				
FASE III: Ejecución				
N°	**Procedimiento**	**Desde**	**Hasta**	**Elaborado por**
1	Hojas de hallazgos por componentes	11/04/2025	14/04/2025	Mirian Narvaez
Elaborado por: Mirian Narvaez			**Revisado por:** Ing. Oscar Tanqueño	

Elaborado por el autor: Narvaez, M. (2025). Auditoría de gestión al departamento de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Las Naves, Provincia Bolívar, año 2024.

Tabla 9. Hoja de Hallazgo 1

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN LAS NAVES		
AUDITORÍA DE GESTIÓN		
HOJA DE HALLAZGO		
Período: Del 01 de enero al 31 de diciembre de 2024		
EVALUACIÓN	**ATRIBUTOS DEL HALLAZGO**	**COMENTARIO**
JEFA DEL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO	COMPONENTE	Evaluación de Riesgos
	CONDICIÓN	No se evalúan los riesgos relacionados con la insolencia de los contenidos que se presentan para talleres de capacitación ni se cuenta con un diagnóstico de necesidades actualizadas del personal.
	CRITERIO:	Se incumple las siguientes Normas de Control Interno: **300-01 Identificación y análisis del riesgo** "La máxima autoridad y directivos de la entidad identificarán y analizarán los riesgos que puedan afectar el logro de los objetivos institucionales la protección de sus recursos y la generación de información oportuna y confiable debido a factores internos o externos." **300-03 Respuesta al riesgo** "Los directivos de la entidad identificarán las opciones de respuesta al riesgo, considerando la probabilidad y el impacto en relación con la

		tolerancia al riesgo y su relación costo/beneficio.”
	CAUSA:	- No se han desarrollado planes de capacitación institucional para actualizar periódicamente los conocimientos del personal impidiendo desarrollo en áreas clave. - Existe una falta de conocimiento acerca de las obligaciones legales relacionadas con la capacitación y gestión de riesgo generando incumplimiento involuntario. - No se aplican evaluaciones de forma interna que permitan identificar en qué aspecto los servidores necesitan refuerzo o actualización normativa. - No se han implementado alertas o monitores que permitan anticipar cambios tecnológicos que afectan las funciones del personal.
	EFECTO:	La falta de evaluación de riesgos en el ámbito de capacitación genera que los servidores públicos tengan conocimientos desactualizados, afectando negativamente la calidad de la gestión institucional, lo cual provoca ineficiencia y errores administrativos limitando la capacidad de innovación y mejora continua, reduciendo la competitividad del Gobierno Autónomo Descentralizado de Las Naves.
CONCLUSIÓN	Se evidencia que no se realiza evaluación de riesgos relacionados con la capacidad del talento humano aquello representa una vulnerabilidad que impide el desarrollo profesional de los servidores, comprometiendo el cumplimiento eficiente de las actividades realizadas por la institución. La desactualización afecta la imagen de la institución frente a la ciudadanía, evidenciando debilidades de gestión de conocimiento, lo cual es imprescindible mejorar y	

	establecer mecanismos de evaluación que fortalezcan la toma de decisiones y la calidad de servicio.
RECOMENDACIÓN	Diseñar un plan que permita evaluar los riesgos y las necesidades de capacitación sustentadas por un diagnóstico de técnicos en cada una de las unidades, establecer indicadores de impacto y control para medir la efectividad de las capacitaciones aplicadas e implementar matrices de riesgos actualizadas con contenido técnico de programas de formación.

Elaborado por el autor: Narvaez, M. (2025). Auditoría de gestión al departamento de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Las Naves, Provincia Bolívar, año 2024

Tabla 10. Hoja de Hallazgo 2

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN LAS NAVES		
AUDITORÍA DE GESTIÓN		
HOJA DE HALLAZGO		
Período: Del 01 de enero al 31 de diciembre de 2024		
EVALUACIÓN	**ATRIBUTOS DEL HALLAZGO**	**COMENTARIO**
JEFA DEL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO	COMPONENTE	Actividades de Control
	CONDICIÓN	No se ejecutan revisiones periódicas para verificar el cumplimiento de los procedimientos internos del departamento de talento humano.
	CRITERIO:	Se incumple las siguientes Normas de Control Interno de la Contraloría general del Estado: **401-03 Revisión de procesos y operaciones "**Los niveles directivos, revisarán y evaluarán que la ejecución de los procesos institucionales, se cumplan de conformidad con las disposiciones normativas generales; los reglamentos internos, la planificación y las políticas institucionales; y,

		obedezcan a criterios de eficacia eficiencia economía y efectividad**."** **600-01 Seguimiento continuo o en operación** "La máxima autoridad, los niveles directivos y de Jefatura de la entidad efectuarán un seguimiento continuo del ambiente interno y externo que les permita conocer y aplicar medidas oportunas sobre condiciones reales o potenciales que afecten el desarrollo de las actividades institucionales la ejecución de los planes y el cumplimiento de los objetivos previstos." También se incumple el **Art.227 de la Constitución de la República del Ecuador** el cual mencionan: "La administración pública constituye un servicio a la colectividad que se rige por los principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación."
	CAUSA:	- El departamento no ha establecido revisiones periódicas que permitan verificar que los procedimientos ejecuten conforme a la normativa que rige la institución. - No se han designado servidores responsables para monitorear el cumplimiento de procedimientos

		de cada una de las actividades realizadas. - No se han promovido un entorno orientado a la evaluación constante para conocer los resultados e implementar mejoras continuas. - No existen supervisiones en la planificación estratégica impidiendo la toma oportuna de decisiones correctivas.
	EFECTO:	La ley inexistencia de verificación en los procesos de actividades de control incrementa los riesgo que se produzcan fallas en los procesos realizados permitiendo que se dupliquen funciones o se incumplan normas, afectando la imagen de la institución y una pérdida de eficiencia operativa en la gestión del talento humano.
CONCLUSIÓN	La falta de control interno en el departamento de talento humano desata un descuido en la administración de los recursos institucionales, impidiendo la corrección de fallas y debilidades de los mecanismos de cuentas, comprometiendo las metas del POA y exponiendo a la institución a un riesgo por sanciones.	
RECOMENDACIÓN	Estructurar un sistema de control interno que permita verificar cada subproceso, para llevar un control específico utilizando reportes estandarizados e implementar mecanismos de evaluación interna, fomentando una cultura institucional orientada a la mejora continua.	

Elaborado por el autor: Narvaez, M. (2025). Auditoría de gestión al departamento de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Las Naves, Provincia Bolívar, año 2024.

Tabla 11. Hoja de Hallazgo 3

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN LAS NAVES		
AUDITORÍA DE GESTIÓN		
HOJA DE HALLAZGO		
Período: Del 01 de enero al 31 de diciembre de 2024		
EVALUACIÓN	**ATRIBUTOS DEL HALLAZGO**	**COMENTARIO**
JEFA DEL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO	COMPONENTE	Monitoreo
	CONDICIÓN	No se han realizado encuestas evaluaciones o mecanismos de monitoreo que permitan conocer el impacto de la gestión del talento humano sobre la calidad de servicio brindada a la ciudadanía.
	CRITERIO:	Se incumple la Norma de Control Interno **500-01 – Controles sobre sistemas de información de la Contraloría General del Estado** "Los sistemas de información contarán con controles adecuados para garantizar con fiabilidad, seguridad y una clara administración de los niveles de acceso a la información y datos sensibles coma de conformidad con la normativa vigente."

		También se incumple el **Art.227 de la Constitución de la República del Ecuador** el cual mencionan: "La administración pública constituye un servicio a la colectividad que se rige por los principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación."
	CAUSA:	- No se aplican métodos como técnicas o indicadores de satisfacción que permitan medir el efecto de la gestión del personal. - El departamento no cuenta con indicadores que permitan realizar humano con los resultados brindados a la ciudadanía. - Ausencia de retroalimentación ciudadana que permita recopilar información sobre los usuarios sobre la calidad de servicio dificultando la mejora y evaluación continua. - Existe escasa coordinación dentro del departamento la falta de articulación en la planificación o participación ciudadana impide desarrollar sistemas de monitoreo que recojan información importante.
	EFECTO:	Al no existir mecanismos de evaluación, el Gobierno Autónomo Descentralizado no tiene información objetiva sobre la realización de

		acciones de gestión del departamento impidiendo identificar las fortalezas y corregir las debilidades que afectan la toma de decisiones y la mejora continua del servicio a la ciudadanía.
CONCLUSIÓN	Se identifica que no realicen encuestas para conocer la calidad de gestión brindada a la ciudadanía lo cual afecta directamente la capacidad institucional para tomar decisiones estratégicas que le permitan conocer el impacto real del personal sobre la ciudadanía imitando la implementación de políticas se mejora por medio del monitoreo el cual es un instrumento técnico que permite transparentar la gestión pública fomentando la confianza ciudadana.	
RECOMENDACIÓN	Implementar un sistema de monitoreo semestral que permita medir el impacto de la gestión del talento humano sobre el servicio brindado a la ciudadanía, para promover una cultura de evaluación incorporando encuestas, buzón de sugerencias, indicadores de desempeño y revisión de reclamos.	

Elaborado por el autor: Narvaez, M. (2025). Auditoría de gestión al departamento de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Las Naves, Provincia Bolívar, año 2024.

Tabla 12. Hoja de Hallazgo 4

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN LAS NAVES		
AUDITORÍA DE GESTIÓN		
HOJA DE HALLAZGO		
Período: Del 01 de enero al 31 de diciembre de 2024		
EVALUACIÓN	**ATRIBUTOS DEL HALLAZGO**	**COMENTARIO**
TÉCNICO DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO	COMPONENTE	Ambiente de Control
	CONDICIÓN	No existe un sistema correctivo en caso de incumplimiento en los procesos del departamento de talento humano del GAD del cantón Las Naves.
	CRITERIO:	Se incumple la Norma de Control Interno **200-03 Políticas y prácticas de talento humano de la Contraloría General del Estado** "El control interno incluirá las políticas y prácticas necesarias para asegurar una apropiada planificación y administración del talento humano de la institución coma de manera que se garantice el desarrollo profesional y asegure la transparencia, eficacia, eficiencia como oportunidad y vocación de servicio."

		También se incumple el **Art.226 de la Constitución de la República del Ecuador** el cual mencionan: "Las instituciones del Estado, sus organismos, dependencias, las servidoras o servidores públicos y las personas que actúen en virtud de una potestad estatal ejercerán solamente las competencias y facultades que les sean atribuidas en la Constitución y la ley. Tendrán el deber de coordinar acciones para el cumplimiento de sus fines y hacer efectivo el goce y ejercicio de los derechos reconocidos en la Constitución."
	CAUSA:	- No se han desarrollado reglamentos que especifiquen los procedimientos de sanción o corrección aplicable a faltas internas. - El personal encargado del área desconoce la normativa que se aplica en caso de medidas disciplinarias proporcionales al incumplimiento de funciones. - No se promueve el cumplimiento voluntario de las buenas prácticas institucionales para mantener los estándares de calidad. - No se realiza un seguimiento sistemático sobre el cumplimiento de responsabilidades y funciones lo

		que permite que existan errores que no se corrijan oportunamente.
	EFECTO:	La falta de un sistema correctivo permite que surjan irregularidades e incumplimientos que pasen desapercibidos promoviendo una cultura de impunidad dentro del departamento. Esto deteriora la calidad de los servicios institucionales manchando la imagen y credibilidad de la institución.
CONCLUSIÓN	Se evidencia que no existe un sistema correctivo interno que impida garantizar el adecuado cumplimiento de las funciones en el departamento de talento humano. Esta deficiencia afecta la transparencia institucional, la disciplina organizacional y el sentido de la responsabilidad en la gestión pública.	
RECOMENDACIÓN	Implementar de forma inmediata y carácter obligatorio un sistema correctivo interno que incluya protocolos claros para detectar informar y corregir faltas, así como también establecer medidas disciplinarias para reforzar la supervisión jerárquica con registros documentales que evidencien el seguimiento de las funciones.	

Elaborado por el autor: Narvaez, M. (2025). Auditoría de gestión al departamento de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Las Naves, Provincia Bolívar, año 2024.

Tabla 13. Hoja de Hallazgo 5

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN LAS NAVES		
AUDITORÍA DE GESTIÓN		
HOJA DE HALLAZGO		
Período: Del 01 de enero al 31 de diciembre de 2024		
EVALUACIÓN	**ATRIBUTOS DEL HALLAZGO**	**COMENTARIO**
TÉCNICO DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO	COMPONENTE	Ambiente de Control
	CONDICIÓN	El GAD del cantón Las Naves no dispone de un código de ética específico para la selección de candidatos más idóneos en el proceso de contratación especialmente para el área de Secretaría.
	CRITERIO:	Se incumple las Normas de Control Interno **200-01 Integridad y valores éticos** de la Contraloría General del Estado "La integridad de los valores éticos son elementos esenciales del ambiente de control la administración y el monitoreo de los otros componentes de control interno." También se incumple el **Art.22 literal h de la Ley Orgánica del Servicio Público** (LOSEP) "Ejercer sus funciones con lealtad institucional,

		rectitud y buena fe. Sus actos deberán ajustarse a los objetivos propios de la institución en la que se desempeñe y administrar los recursos públicos con apego a los principios de legalidad, eficacia, economía y eficiencia, rindiendo cuentas de su gestión.”
	CAUSA:	- No se ha desarrollado ni adoptado un código de ética institucional orientado a la selección del personal de manera transparente e imparcial. - El personal de talento humano no ha sido capacitado sobre la aplicación de principios de equidad meritocracia en los procesos de selección. - No se han implementado mecanismos que permitan garantizar que los procesos de selección estén fuera de conflicto de intereses. - La selección del personal no se encuentra bajo los valores y principios institucionales.
	EFECTO:	La falta de un código de ética en los procesos de selección da lugar a prácticas discrecionales conflicto de intereses favorecimientos indebidos y pérdida de credibilidad institucional.
CONCLUSIÓN	Se evidencia que no existe un código de ética específico para la selección del personal lo cual representa una falla estructural en el ambiente de control. Esta evasión normativa	

	deja abierta la posibilidad de prácticas poco objetivas constituyendo un eje transversal entre la ética y la legalidad.
RECOMENDACIÓN	Elaborar e implementar un código de ética para el proceso de selección del personal basado en los principios de igualdad transparencia competencia y responsabilidad. Es importante capacitar a todo el personal en este código y establecer un comité de ética para verificar el cumplimiento y garantizar la legitimidad del proceso.

Elaborado por el autor: Narvaez, M. (2025). Auditoría de gestión al departamento de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Las Naves, Provincia Bolívar, año 2024.

Tabla 14. Hoja de Hallazgo 6

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN LAS NAVES		
AUDITORÍA DE GESTIÓN		
HOJA DE HALLAZGO		
Período: Del 01 de enero al 31 de diciembre de 2024		
EVALUACIÓN	**ATRIBUTOS DEL HALLAZGO**	**COMENTARIO**
ASISTENTE DEL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO	COMPONENTE	Ambiente de Control
	CONDICIÓN	No existe claridad en los procedimientos de contratación y capacitación generando confusión y desorganización en el cumplimiento de las funciones.
	CRITERIO:	Se incumple la **Normas de Control Interno 200-04 Estructura orgánica** de la Contraloría general del Estado "La máxima autoridad debe crear una estructura orgánica que tiene el cumplimiento de su misión y apoyo efectivamente el logro de los objetivos organizacionales coma la realización de los procesos coma las labores y la aplicación de los controles pertinentes." También se incumple el **Art. 11 Principio de planificación** del Código Orgánico Administrativo (COA) "Las

		actuaciones administrativas se llevan a cabo sobre la base de la definición de objetivos, ordenación de recursos, determinación de métodos y mecanismos de organización.”
	CAUSA:	- No existen documentos institucionales que definan cómo llevar a cabo las contrataciones o programar capacitaciones. - El personal desconoce el proceso administrativo por falta de inducción y comunicación de los procedimientos establecidos. - Las actividades relacionadas a contratación y capacitación no se encuentran dentro de un calendario institucional lo que puede genera retraso. - No existe una coordinación efectiva que guíe y supervise el cumplimiento de los procedimientos bajo estándares por parte del personal.
	EFECTO:	La falta de claridad en los procedimientos se contratación y capacitación afecta la fluidez operativa disminuyendo la eficiencia institucional y exponiendo a la institución a errores administrativos e incumplimientos legales o conflictos entre áreas.

CONCLUSIÓN	Se evidencia que no están definidos claramente cómo se debe llevar a cabo los procedimientos de contratación y capacitación lo cual es una debilidad importante en el ambiente de control que provoca una confusión y posible incumplimiento normativo.
RECOMENDACIÓN	Elaborar e implementar manual de procedimientos para llevar a cabo los procesos de contratación y planificación de capacitaciones deben ser redactados con un lenguaje claro y accesible influir diagramas de flujo y ser difundido entre los servidores del área. Desarrollar un plan para programar las capacitaciones en base a diagnósticos previos, bajo la realización de jornadas de inducción y actualización interna.

Elaborado por el autor: Narvaez, M. (2025). Auditoría de gestión al departamento de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Las Naves, Provincia Bolívar, año 2024.

5.9 Fase IV Comunicación de Resultados.

Tabla 15. Comunicación de Resultados.

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN LAS NAVES				
AUDITORÍA DE GESTIÓN				
Período: Del 01 de enero al 31 de diciembre de 2024				
Objetivo: Presentar los resultados de la auditoría por medio del informe final con los hallazgos, conclusiones y recomendaciones para mejorar la gestión del Gobierno autónomo centralizado del Canton Las Naves.				
FASE IV Comunicación de resultados				
N°	**Procedimiento**	**Desde**	**Hasta**	**Elaborado por**
1	Emision del informe final	19/04/2025	21/04/2025	Mirian Narvaez
Elaborado por: Mirian Narvaez			**Revisado por:** Ing. Oscar Tanqueño	

Elaborado por el autor: Narvaez, M. (2025). Auditoría de gestión al departamento de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Las Naves, Provincia Bolívar, año 2024.

Informe Final de Auditoría de Gestión

AUDITORÍA DE GESTIÓN

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN LAS NAVES

INFORME DE AUDITORÍA DE GESTIÓN

RESPONSABLE:

MIRIAN NARVAEZ NARANJO

PERÍODO

Del 01 de enero del 2024 al 31 de diciembre del 2024

FECHA DE INICIO

02 de abril de 2025

FECHA DE ENTREGA

21 de abril de 2025

ÍNDICE

CAPITULO I 100

ENFOQUE DE LA AUDITORIA 100

MOTIVO DEL EXÁMEN 100

OBJETIVOS 100

ALCANCE 100

ENFOQUE 101

DEPARTAMENTO AUDITADO 101

CAPITULO II 102

INFORMACIÓN DE LA ENTIDAD 102

ANTECEDENTES 102

MISIÓN 104

VISIÓN 104

OBJETIVOS INSTITUCIONALES 105

VALORES INSTITUCIONALES 105

BASE LEGAL 106

ESTRUCTURA ORGÁNICA 108

PRINCIPALES FUNCIONARIOS 109

CAPITULO III 110

RESULTADOS GENERALES DE LA AUDITORÍA 110

Hallazgo 1 110

Hallazgo 2 111

Hallazgo 3 113

Hallazgo 4 114

Hallazgo 5 115

Hallazgo 6 116

CARTA DE PRESENTACIÓN

Las Naves, 24 de abril de 2025

Ing. Roció Landívar

JEFA DEL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN LAS NAVES

De mis consideraciones:

La auditoría de gestión se ha llevado a cabo al Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Las Naves, durante el lapso que va desde el 02 de abril de 2025 hasta el 24 de abril de 2025.

La auditoría se llevó a cabo conforme a las Normas Internacionales y Principios de Auditoría; así que he llevado a cabo una auditoría profesional, metódica e independiente; fundamentada en datos suministrados por los integrantes de la institución y los procedimientos definidos en la auditoría.

Dado el carácter único de la auditoría, los hallazgos se reflejan en las observaciones, conclusiones y sugerencias presentes en este informe.

Atentamente,

Mirian Narvaez

CAPITULO I

ENFOQUE DE LA AUDITORIA

MOTIVO DEL EXÁMEN

La auditoría de gestión al departamento de recursos humanos del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Las Naves, en la provincia de Bolívar, se llevará a cabo con el objetivo de detectar las áreas de mejora para el 2024.

OBJETIVOS

Objetivo General

Efectuar una revisión de administración al departamento de recursos humanos del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Las Naves, durante el año 2024.

Objetivos Específicos

Evaluar la situación actual del Departamento de talento humano mediante el análisis de las actividades llevadas a cabo en el período 2024.

Aplicar herramientas como al cuestionario de control interno acoso 1 para determinar el nivel de cumplimiento.

Elaborar informe de auditoría de gestión para la mejora continua de la gestión institucional.

ALCANCE

Auditoría de gestión al departamento de talento humano del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Las Naves provincia Bolívar año 2024.

ENFOQUE

La auditoría de gestión es una herramienta que permite evaluar la eficiencia, efectividad y economía de los procesos de una organización. Se basa en examinar los recursos que gestionan para cumplir con sus objetivos.

DEPARTAMENTO AUDITADO

Departamento de Talento Humano

CAPITULO II

INFORMACIÓN DE LA ENTIDAD

ANTECEDENTES

Las Naves tiene su historia milenaria, prueba de ello son los restos arqueológicos como: vasijas, utensilios, encontrados en excavaciones realizadas en diversos sectores de la zona no-occidental de la Provincia de Bolívar, demostrando que estuvo habitada por culturas como los Chimbos quienes se dedicaban a la caza, pesca y agricultura, y que por algún motivo se extinguieron o se alejaron con el paso del tiempo. En la época de la Colonia por el año 1700 la hacienda Matiavi Bajo, propiedades de los Generales Villavicencio y Flores fue donada a la Iglesia de Guaranda la misma que dependía de la Arquidiócesis de Chimborazo (Alcaldia ciudadana Las Naves, 2024).

La principal actividad económica que unía a la región subtropical con la sierra alta de Simiatug era el transporte de la sal desde la zona de Zapotal hasta Angamarca. Paralelamente se daban hechos históricos y heroicos en la época republicana, como es el caso de Guaranda que fue elevada a la categoría Villa el 11 de Noviembre de 1881 y la Batalla de Camino Real el 9 de Noviembre de 1820, estos acontecimientos daban a la naciente provincia de Bolívar la autonomía política y administrativa para poder tomar decisiones respecto del territorio que le pertenecía.

En la época contemporánea, al paso de los años 1930-1933 este sector subtropical de clima cálido húmedo y espesa vegetación empezaba a ser poblado por personas que venían especialmente de la Provincia de Los Ríos como la parroquia Zapotal y sus alrededores, es asi que las familias: Caicedo, Corrales, Gil, Mendoza, Vera y Limones. Fueron las primeras en ubicarse y dedicándose a la agricultura como principal actividad.

En el año 1952, la Diócesis de Bolívar que pertenecía a la Provincia de Chimborazo, en su afán de evangelizar todos los rincones de la provincia decide enviar al Vicario Foráneo de Guaranda.

El sacerdote Víctor Oviedo, con el objeto de hacer reconocimiento de las tierras el mismo que recomienda parcelar y entregar títulos de propiedad a las familias ya establecidas como efectivamente se lo hizo y de manera similar con las personas que la seguían colonizando

En 1958 se crea la Diócesis de Guaranda provincia de Bolívar, y adquiere autonomía tomando dominio de lo que le pertenecía, siendo el Obispo Cándido Rada quien impulsó la continuación de la parcelación del resto de tierras, encargándole al Reverendo Padre Ángel Rosendo León Alarcón, Vicario General de la Diócesis de Guaranda, este acometido.

Por estos años Las Naves construía un recinto que iba tomando forma alrededor de una pequeña capilla construida de madera y caña, su auge crecía con la riqueza de su suelo pues a los oídos de muchos llegaba la noticia de que aquí había abundante producción de café, cacao, banano, naranja, pastos.

Las personas que emigraron y se establecieron aquí dieron fe de ellos y fueron las mismas que junto al Padre Ángel León Alarcón se organizaron para crear la parroquia Santa María de Las Naves un día 26 de julio de 1962. Junto con ello se dio cambios importantes que marcaron el paso hacia la vida moderna como son la construcción de la carretera principal y los servicios básicos como el agua y la luz.

La historia siguió su marcha y por la decisión de todo su pueblo que se organizó formando comités, realizando gestiones, con ayuda de autoridades Provinciales y Nacionales, y habiendo cumplido con todos los requisitos, se cristaliza con el anhelo de ver a Las Naves convertido en Cantón tras ser aprobado el proyecto de Ley Número

170 por los Diputados del Congreso Nacional el día 17 de Junio de 1992 y puesto en vigencia a través de:

Art.1- Créate canto Las Naves, en la provincia de Bolívar cuya cabecera cantonal será las naves con su parroquia urbana inmediata las Mercedes.

Art.2 – La jurisdicción político-administrativa del cantón en Las Naves comprenderá el territorio que actualmente ocupa la parroquia del mismo nombre.

MISIÓN

El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Las Naves proporciona a la comunidad servicios públicos de calidad, con eficacia, eficiencia y buen trato, con amplia gestión interinstitucional y un manejo adecuado de todos sus recursos. Impulsa el desarrollo planificado y sustentable, a través de la dotación de bienes y servicios de calidad, con un presupuesto distribuido en forma equitativa y respetando la biodiversidad y la diversidad cultural del Cantón; además, trabaja con transparencia, creando espacios para la participación ciudadana en los ámbitos ambiental, social, económico y cultural(Alcaldia ciudadana Las Naves, 2023a).

VISIÓN

El cantón Las Naves, en el 2019, es un territorio productivo, agropecuario y bien organizado; culata con un sistema vial que facilita la accesibilidad y la movilidad urbana y rural, donde se impulsa la conectividad interior y exterior eficiente, con servicios básicos en funcionamiento y cobertura cantonal; impulsa el desarrollo económico y productivo de las comunidades; promociona el potencial turístico de la zona, constituyéndose en un centro de desarrollo de intercambio cultural, como una fuente de desarrollo sustentable; impulsa la participación ciudadana e involucra a la comunidad y a las instancias que forman el GAD en la toma de decisiones en conjunto,

para de esta manera mejorar la calidad de vida de toda la población y cumplir con el objetivo del Buen Vivir (Alcaldia ciudadana Las Naves, 2023).

OBJETIVOS INSTITUCIONALES

El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Las Naves, de conformidad a las leyes que norman su vida institucional en coordinación con las entidades del sector público y privado, cumplirán con las diferentes funciones y objetivos señalados en la ley, enmarcados dentro de la de su plan de desarrollo y ordenamiento territorial y plan anual ordenanza general del presupuesto que orienta su gestión.

El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Las Naves en el presente ejercicio económico financiero, pretende lograr mantener la confianza con las organizaciones e instituciones y las comunidades y atender a las mismas, tratando de abarcar el perímetro urbano como rural de acuerdo a sus competencias y recursos económicos.

VALORES INSTITUCIONALES

- Colaboración
- Compromiso
- Honestidad
- Imparcialidad
- Objetividad
- Protección de Información
- Profesionalismo

- Respeto
- Responsabilidad
- Transparencia
- Principios éticos

BASE LEGAL

Carta Suprema

- Constitución de la República del Ecuador.

Código

- Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización-COOTAD
- Código de Trabajo
- CÓDIGO ORGANICO ADMINISTRATIVO(COA)

Ley Orgánica

- Ley Orgánica de Transparencia y Acceso a la Información Pública- LOTAIP
- LEY ORGANICA DEL SISTEMA NACIONAL DE CONTRATACION PUBLICA
- Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional (LOGJCC)
- Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP)
- Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado
- Ley Orgánica del Consejo de Participación Ciudadana y Control Social (CPCCS)
- Ley Orgánica de Discapacidades

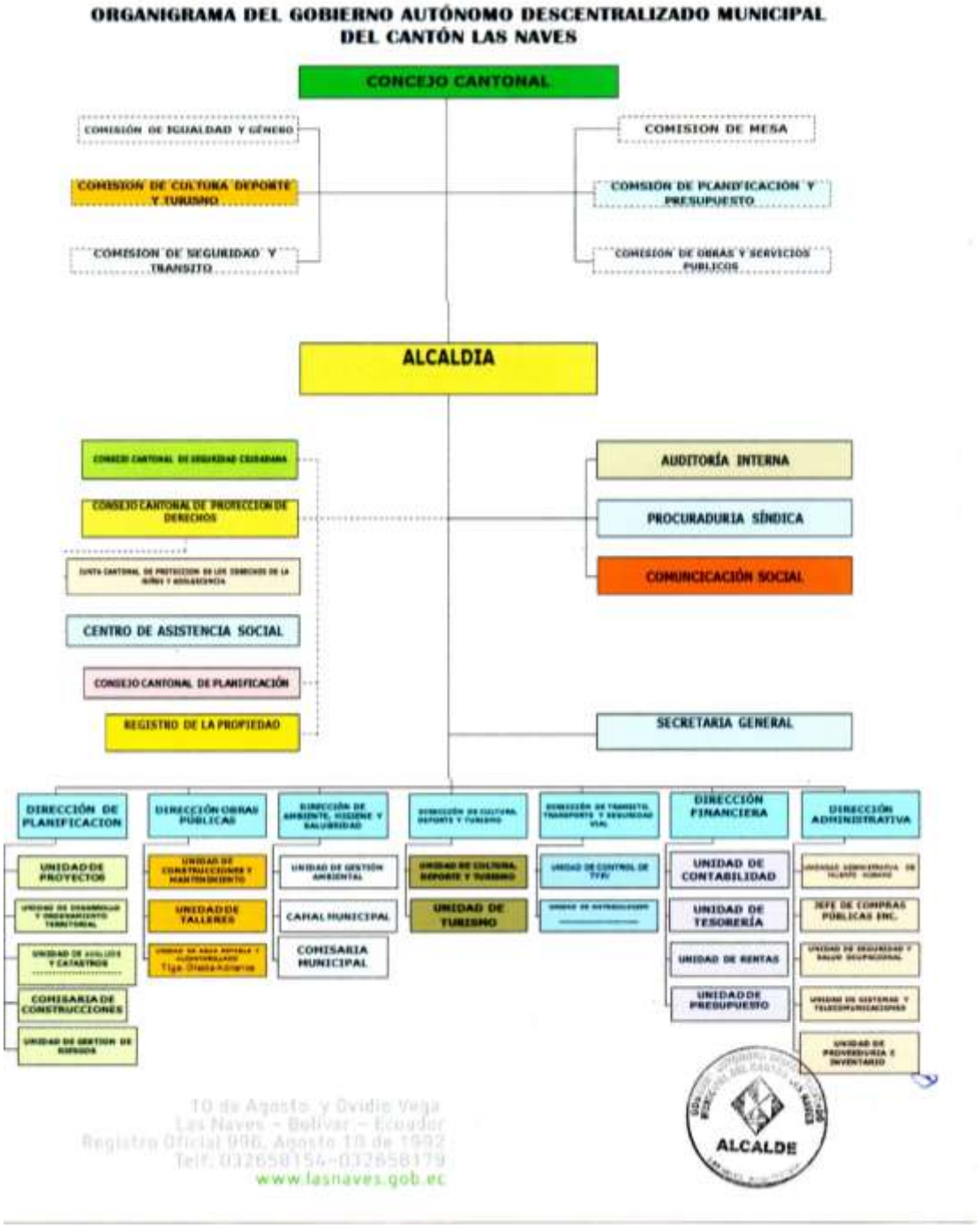
Leyes Ordinarias

- LEY DE MODERNIZACION DEL ESTADO

Reglamentos de Leyes

- Reglamento General a la Ley Orgánica de Transparencia y Acceso a la Información Pública (LOTAIP)
- Reglamento General a la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contratación Pública (LOSNCP)
- Reglamento a la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP)

ESTRUCTURA ORGÁNICA



10 de Agosto, y Ovidio Vega
Las Naves - Bolívar - Ecuador
Registro Oficial 996, Agosto 10 de 1992
Telf. 032658154-032658179
www.lasnaves.gob.ec

FODA

FORTALEZAS	DEBILIDADES
- Autonomía para tomar decisiones locales.	- Poco presupuesto propio, depende mucho del gobierno central.
- Ciudadanía interesada y participativa.	- Falta de capacitación continua del personal municipal.
- Buen conocimiento de sus responsabilidades.	- Servicios básicos aún insuficientes en varias zonas.
OPORTUNIDADES	**AMENAZAS**
- Gran potencial turístico natural y cultural.	- La gente joven se va del cantón buscando más oportunidades.
- Posibilidad de trabajar con otras instituciones y ONGs.	- Riesgo de desastres naturales como lluvias fuertes.
- Producción agrícola diversa con potencial de crecimiento.	- Competencia entre comunidades por recursos y atención.

PRINCIPALES FUNCIONARIOS

FUNCIONARIOS DEL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO	
Ing. Roció Landívar	**Jefa**
Ing. Henry Gaibor	**Técnico**
Lic. Liliana Merchán	**Asistente**

Elaborado por el autor: Narvaez, M. (2025). Auditoría de gestión al departamento de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Las Naves, Provincia Bolívar, año 2024.

CAPITULO III

RESULTADOS GENERALES DE LA AUDITORÍA

Durante el proceso de auditoría de gestión realizado al departamento de talento humano del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Las Naves el cual corresponde al período del 1 de enero al 31 de diciembre de 2024 se identificaron 6 hallazgos distribuidos en los componentes basado en el COSO I los cuales se detallan a continuación:

Hallazgo 1

Condición del hallazgo

No se evalúan los riesgos relacionados con la insolencia de los contenidos que se presentan para talleres de capacitación ni se cuenta con un diagnóstico de necesidades actualizadas del personal.

Criterio

Se incumple las siguientes Normas de Control Interno:

300-01 Identificación y análisis del riesgo "La máxima autoridad y directivos de la entidad identificarán y analizarán los riesgos que puedan afectar el logro de los objetivos institucionales la protección de sus recursos y la generación de información oportuna y confiable debido a factores internos o externos."

300-03 Respuesta al riesgo "Los directivos de la entidad identificarán las opciones de respuesta al riesgo, considerando la probabilidad y el impacto en relación con la tolerancia al riesgo y su relación costo/beneficio."

Conclusión

Se evidencia que no se realiza evaluación de riesgos relacionados con la capacidad del talento humano aquello representa una vulnerabilidad que impide el desarrollo profesional de los servidores, comprometiendo el cumplimiento eficiente de las actividades realizadas por la institución. La desactualización afecta la imagen de la institución frente a la ciudadanía, evidenciando debilidades de gestión de conocimiento, lo cual es imprescindible mejorar y establecer mecanismos de evaluación que fortalezcan la toma de decisiones y la calidad de servicio.

Recomendación

Diseñar un plan que permita evaluar los riesgos y las necesidades de capacitación sustentadas por un diagnóstico de técnicos en cada una de las unidades, establecer indicadores de impacto y control para medir la efectividad de las capacitaciones aplicadas e implementar matrices de riesgos actualizadas con contenido técnico de programas de formación.

Hallazgo 2

Condición del hallazgo

No se ejecutan revisiones periódicas para verificar el cumplimiento de los procedimientos internos del departamento de talento humano.

Criterio

Se incumple las siguientes Normas de Control Interno de la Contraloría general del Estado:

401-03 Revisión de procesos y operaciones "Los niveles directivos, revisarán y evaluarán que la ejecución de los procesos institucionales, se cumplan de conformidad con las disposiciones normativas generales; los reglamentos internos, la planificación y las políticas institucionales; y, obedezcan a criterios de eficacia eficiencia economía y efectividad**."**

600-01 Seguimiento continuo o en operación "La máxima autoridad, los niveles directivos y de Jefatura de la entidad efectuarán un seguimiento continuo del ambiente interno y externo que les permita conocer y aplicar medidas oportunas sobre condiciones reales o potenciales que afecten el desarrollo de las actividades institucionales la ejecución de los planes y el cumplimiento de los objetivos previstos."

También se incumple el **Art.227 de la Constitución de la República del Ecuador** el cual mencionan: "La administración pública constituye un servicio a la colectividad que se rige por los principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación."

Conclusión

La falta de control interno en el departamento de talento humano desata un descuido en la administración de los recursos institucionales, impidiendo la corrección de fallas y debilidades de los mecanismos de cuentas, comprometiendo las metas del POA y exponiendo a la institución a un riesgo por sanciones.

Recomendación

Estructurar un sistema de control interno que permita verificar cada subproceso, para llevar un control específico utilizando reportes estandarizados e implementar mecanismos de evaluación interna, fomentando una cultura institucional orientada a la mejora continua.

Hallazgo 3

Condición del hallazgo

No se han realizado encuestas evaluaciones o mecanismos de monitoreo que permitan conocer el impacto de la gestión del talento humano sobre la calidad de servicio brindada a la ciudadanía.

Criterio

Se incumple la Norma de Control Interno **500-01 – Controles sobre sistemas de información de la Contraloría General del Estado** "Los sistemas de información contarán con controles adecuados para garantizar con fiabilidad, seguridad y una clara administración de los niveles de acceso a la información y datos sensibles coma de conformidad con la normativa vigente."

También se incumple el **Art.227 de la Constitución de la República del Ecuador** el cual mencionan: "La administración pública constituye un servicio a la colectividad que se rige por los principios de eficacia, eficiencia**,** calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación."

Conclusión

Se identifica que no realicen encuestas para conocer la calidad de gestión brindada a la ciudadanía lo cual afecta directamente la capacidad institucional para tomar decisiones estratégicas que le permitan conocer el impacto real del personal sobre la ciudadanía imitando la implementación de políticas se mejora por medio del monitoreo el cual es un instrumento técnico que permite transparentar la gestión pública fomentando la confianza ciudadana.

Recomendación

Implementar un sistema de monitoreo semestral que permita medir el impacto de la gestión del talento humano sobre el servicio brindado a la ciudadanía, para promover una cultura de evaluación incorporando encuestas, buzón de sugerencias, indicadores de desempeño y revisión de reclamos.

Hallazgo 4

Condición del hallazgo

No existe un sistema correctivo en caso de incumplimiento en los procesos del departamento de talento humano del GAD del cantón Las Naves.

Criterio

Se incumple la Norma de Control Interno **200-03 Políticas y prácticas de talento humano de la Contraloría General del Estado** "El control interno incluirá las políticas y prácticas necesarias para asegurar una apropiada planificación y administración del talento humano de la institución coma de manera que se garantice el desarrollo profesional y asegure la transparencia, eficacia, eficiencia como oportunidad y vocación de servicio."

También se incumple el **Art.226 de la Constitución de la República del Ecuador** el cual mencionan: "Las instituciones del Estado, sus organismos, dependencias, las servidoras o servidores públicos y las personas que actúen en virtud de una potestad estatal ejercerán solamente las competencias y facultades que les sean atribuidas en la Constitución y la ley. Tendrán el deber de coordinar acciones para el cumplimiento de sus fines y hacer efectivo el goce y ejercicio de los derechos reconocidos en la Constitución."

Conclusión

Se evidencia que no existe un sistema correctivo interno que impida garantizar el adecuado cumplimiento de las funciones en el departamento de talento humano. Esta deficiencia afecta la transparencia institucional, la disciplina organizacional y el sentido de la responsabilidad en la gestión pública.

Recomendación

Implementar de forma inmediata y carácter obligatorio un sistema correctivo interno que incluya protocolos claros para detectar informar y corregir faltas, así como también establecer medidas disciplinarias para reforzar la supervisión jerárquica con registros documentales que evidencien el seguimiento de las funciones.

Hallazgo 5

Condición del hallazgo

El GAD del cantón Las Naves no dispone de un código de ética específico para la selección de candidatos más idóneos en el proceso de contratación especialmente para el área de Secretaría.

Criterio

Se incumple las Normas de Control Interno **200-01 Integridad y valores éticos** de la Contraloría General del Estado "La integridad de los valores éticos son elementos esenciales del ambiente de control la administración y el monitoreo de los otros componentes de control interno."

También se incumple el **Art.22 literal h de la Ley Orgánica del Servicio Público** (LOSEP) "Ejercer sus funciones con lealtad institucional, rectitud y buena fe. Sus actos

deberán ajustarse a los objetivos propios de la institución en la que se desempeñe y administrar los recursos públicos con apego a los principios de legalidad, eficacia, economía y eficiencia, rindiendo cuentas de su gestión."

Conclusión

Se evidencia que no existe un código de ética específico para la selección del personal lo cual representa una falla estructural en el ambiente de control. Esta evasión normativa deja abierta la posibilidad de prácticas poco objetivas constituyendo un eje transversal entre la ética y la legalidad.

Recomendación

Elaborar e implementar un código de ética para el proceso de selección del personal basado en los principios de igualdad transparencia competencia y responsabilidad. Es importante capacitar a todo el personal en este código y establecer un comité de ética para verificar el cumplimiento y garantizar la legitimidad del proceso.

Hallazgo 6

Condición del hallazgo

No existe claridad en los procedimientos de contratación y capacitación generando confusión y desorganización en el cumplimiento de las funciones.

Criterio

Se incumple la **Normas de Control Interno 200-04 Estructura orgánica** de la Contraloría general del Estado "La máxima autoridad debe crear una estructura orgánica que tiene el cumplimiento de su misión y apoyo efectivamente el logro de los objetivos organizacionales coma la realización de los procesos coma las labores y la aplicación de los controles pertinentes."

También se incumple el **Art. 11 Principio de planificación** del Código Orgánico Administrativo (COA) “Las actuaciones administrativas se llevan a cabo sobre la base de la definición de objetivos, ordenación de recursos, determinación de métodos y mecanismos de organización.”

Conclusión

Se evidencia que no están definidos claramente cómo se debe llevar a cabo los procedimientos de contratación y capacitación lo cual es una debilidad importante en el ambiente de control que provoca una confusión y posible incumplimiento normativo.

Recomendación

Elaborar e implementar manual de procedimientos para llevar a cabo los procesos de contratación y planificación de capacitaciones deben ser redactados con un lenguaje claro y accesible influir diagramas de flujo y ser difundido entre los servidores del área. Desarrollar un plan para programar las capacitaciones en base a diagnósticos previos, bajo la realización de jornadas de inducción y actualización interna.

CONCLUSIONES

La auditoría de gestión realizada al departamento de talento humano del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Las Naves permitió identificar deficiencias, no se realiza un diagnóstico actualizado de acuerdo a las necesidades de capacitación del personal, no se evalúan adecuadamente los riesgos que afectan el cumplimiento de los objetivos institucionales. Esta deficiencia compromete el logro de los objetivos estratégicos y evidencia una debilidad en la planeación de talento humano, afectando la calidad de los servicios brindados a la ciudadanía.

Se evidenció que en los procedimientos de contratación y capacitación existe una falta de actualización y claridad en los procesos, generando desorganización y confusión en las funciones a realizar por el departamento de talento humano. La falta de procesos de monitoreo y revisión impide la detección de errores o ineficiencias; como efecto se incumplen las Normas de Control Interno establecidas por la Contraloría General del Estado.

La auditoría reveló que no existen mecanismos efectivos para medir el impacto de la gestión del talento humano sobre la calidad del servicio brindado a la ciudadanía, representando una grave omisión desde los principios constitucionales de la eficiencia y la calidad, generando incumplimiento y ausencia de código de ética específico para procesos de selección en puestos estratégicos como el área de Secretaría.

RECOMENDACIONES

Implementar un sistema de diagnóstico periódico para identificar las necesidades de capacitación, alineando los contenidos formativos a los objetivos institucionales y las competencias requeridas por el personal. Es fundamental desarrollar una metodología de evaluación de riesgo para considerar la probabilidad e impacto y priorizar acciones preventivas que garanticen la eficiencia administrativa.

Es indispensable actualizar los procedimientos de contratación y capacitación mediante manuales que dirijan los procesos de forma clara y accesible alineados a la normativa vigente, estableciendo un programa de revisiones de control interno para detectar, corregir y prevenir irregularidades en la gestión del talento humano.

Desarrollar mecanismos de evaluación como encuestas de satisfacción a la ciudadanía y evaluaciones internas del desempeño del personal para crear un sistema de medidas correctivas ante incumplimientos de procesos y un código de ética específico en los procesos de contratación, garantizando la transparencia y meritocracia.

BIBLIOGRAFÍA

Alcaldia ciudadana Las Naves. (2023a). *Misión*. https://lasnaves.gob.ec/

Alcaldia ciudadana Las Naves. (2023b). *Visión*. https://lasnaves.gob.ec/

Alcaldia ciudadana Las Naves. (2024). *Historia Renace la Esperanza*. https://lasnaves.gob.ec/?page_id=188

Andrade, R. (2001). *Manual de auditoría de gestion* (pp. 1–265). http://www.contraloria.gob.ec/documentos/normatividad/MANUAL AUD-GESTION 1.pdf

Arias, J., Vallejo, L., & Arias, E. (2023). *Fundamentos de Auditoría* (Editorial). Escuela Superior Politécnica de Chimborazo.

Asamblea Nacional de Ecuador - Comisión de Legislación y Codificación. (2010). Ley Organica del Servicio Publico. *Ley 0 Registro Oficial Suplemento 294 de 06-Oct-2010 Estado: Vigente*, *1*(1), 1–55. http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_org10.pdf

Asamblea Nacional de la República del Ecuador. (2010). Código Orgánico Organización Territorial Autonomía Descentralización COOTAD. *Registro Oficial Suplemento 303 de 19-Oct-2010*, *2*, 174. http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_org.pdf

Carazo, J. (2020). *Proceso de Selección*. Economipedia. https://economipedia.com/definiciones/proceso-de-seleccion.html

CODIFICACION, E. L. A. S., & DEL CODIGO, D. E. L. T. (2012). Código del Trabajo. *Código Del Trabajo. Quito, Pichincha, Ecuador. Obtenido de Http://Www. Trabajo. Gob. Ec/Wpcontent/Uploads/2017/07/C% C3% 93DIGO-*

DE-TRABAJO. Pdf.

Coll, F. (2021). *Capacitación laboral*. Economipedia. https://economipedia.com/definiciones/capacitacion-laboral.html

Constitutivos, E., & Estado, D. E. L. (2015). *Constitución de la república del Ecuador*. *449*. https://www.redalyc.org/pdf/413/41329570006.pdf

Contraloria General del Estado. (2016). *Ejecución del Trabajo*. 1–17. https://www.contraloria.gob.ec/WFDescarga.aspx?id=13&tipo=nor#:~:text=Los hallazgos en la auditoría,reportar información confiable y consistente%2C

Contraloría General del Estado. (2021). Manual General de Auditoría Gubernamental: Planificación de la auditoría. *Contraloria General Del Estado*, 27. http://ai.espe.edu.ec/wp-content/uploads/2012/07/Manual-de-Auditoría-Gubernamental-Cap-V.pdf

CORDERO ACOSTA, J., & AGUILAR MOSCOSO, A. (2014). *Ley De Seguridad Social Libro Primero Del Seguro General Obligatorio Título I Del Régimen General Capítulo Uno Normas Generales*. 1–107. https://www.iess.gob.ec/documents/10162/2903501/I.2%2BBase_Legal%2BLey%2Bde%2BSeguridad%2BSocial%2B2001-55.pdf

Cubero, T. (2023). *Manual de auditoría de gestión: enfoque empresarial y de riesgos* (1st ed.). Universidad del Azuay.

Donoso, A. (2020). *Informe de auditoría*. Economipedia. https://economipedia.com/definiciones/informe-de-auditoria.html

Gary, D., & Varela, R. (2011). *Administración de recursos humanos*. PEARSON EDUCACIÓN.

GENERAL, L. (2017). Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado. *Obtenido de Https://Www. Oas. Org/Juridico/PDFs/Mesicic5_ecu_ane_cge_23_ley_org_cge. Pdf*.

Henriques, M., & Cejas, M. (2023). Las Políticas Públicas en Torno a la Formación Profesional por Competencias del Talento Humano que Labora en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Del Cantón Portoviejo. *593 Digital Publisher CEIT*. https://doi.org/10.33386/593dp.2023.3-1.1908 V8-N3-1

Ivette, A. (2021). *Indicadores de gestión*. Economipedia. https://economipedia.com/definiciones/indicadores-de-gestion.html

Lainez, Y. (2024). *AUDITORÍA DE GESTIÓN A LOS PROCESOS DE CONTRATACIÓN DE TALENTO HUMANO DEL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN LA LIBERTAD, PROVINCIA DE SANTA ELENA, AÑO 2023.* [UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA]. https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/12784

Llumiguano, M., Gavilánez, C., & Chávez, G. (2021). *Importancia de la auditoría de gestión como herramienta de mejora continua en las empresas*. *8*. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-78902021000500042

Orellana, P. (2019). *Control de gestión*. Economipedia. https://economipedia.com/definiciones/control-de-gestion.html

Orellana, P. (2020a). *Control Interno*. Economipedia. https://economipedia.com/definiciones/control-interno.html

Orellana, P. (2020b). *Evaluación de desempeño*. Economipedia. https://economipedia.com/definiciones/evaluacion-de-desempeno.html

Orrala, M. (2024). *AUDITORÍA DE GESTIÓN Y SU INCIDENCIA EN EL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN PEDRO CARBO*. [UNIVERSIDAD ESTATAL DEL SUR DE MANABÍ]. http://repositorio.unesum.edu.ec/handle/53000/7029

Pila, M. (2023). *El talento humano como aspecto clave para mejorar la calidad del servicio público en el GAD Saquisilí* [UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO]. https://repositorio.uta.edu.ec/items/94239bdc-a420-45ae-a088-60e1e719a2f7

Sánchez, J. (2021). *Técnicas de auditoría*. Economipedia. https://economipedia.com/definiciones/tecnicas-de-auditoria.html

Sevilla, A. (2024). *Productividad*. Economipedia.

Silva, J., & Holguín, A. (2024). GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y FORMACIÓN DEL PERSONAL EN EL GAD MUNICIPAL NOBOL. *Ciencia y Desarrollo. Universidad Alas Peruanas*. https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9734618.pdf

Westreicher, G. (2024). *Normas Internacionales de Auditoría (NIA): Qué son y cómo funcionan*. Economipedia. https://economipedia.com/definiciones/normas-internacionales-de-auditoria-nia.html

ANEXOS

(Anexo 1) Cronograma (Gantt)

CRONOGRAMA DE TRABAJO			
TEMA DEL TRABAJO DE GRADO:	AUDITORIA DE GESTIÓN AL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN LAS NAVES, PROVINCIA BOLÍVAR, AÑO 2024.		
POSTULANTE:	MIRIAN ARACELY NARVAEZ NARANJO		
INICIA:	27 DE ENERO DE 2025	TERMINA:	23 DE MAYO DE 2025

ACTIVIDADES	ENERO					FEBRERO																			
	27	28	29	30	31	3	4	5	6	7	10	11	12	13	14	17	18	19	20	21	24	25	26	27	28
Denuncia del tema																									
Revisión del tema																									
Ejecución del anteproyecto																									
MARZO	3	4	5	6	7	10	11	12	13	14	17	18	19	20	21	24	25	26	27	28	31				
Correcciones																									
Análisis de alternativas																									
Aprobación del anteproyecto																									
Resultados																									
ESTRUCTURA DE DOCUMENTO FINAL																									
Portada																									
Índice																									
Cuerpo del documento																									
Datos informativos																									
Título																									
Introducción																									
ABRIL	1	2	3	4	7	8	9	10	11	14	15	16	17	18	21	22	23	24	25	28	29	30			
Antecedentes																									
Problema																									
Justificación																									
Objetivos																									
Desarrollo del proyecto																									
MAYO	1	2	5	6	7	8	9	12	13	14	15	16													
Desarrollo del proyecto																									
Desarrollo del proyecto																									
Procesamiento de datos																									
Conclusiones																									
Recomendaciones																									
Revisión del proyecto																									
Propuestas																									
Bibliografía y Anexos																									
Entrega del documento final																									

(Anexo 2) Presupuesto Ejecutado

Nº	CONCEPTO	CANTIDAD	PARTICIPANTE	VALOR TOTAL
1	PASAJES	80	1	80
2	ALIMENTACIÓN	79	1	79
3	COMPUTADORA	15	1	15
4	ANILLADOS	20	1	20
5	CARPETAS	10	1	10
6	EMPASTADOS	20	1	20
7	ESFEROS	3	1	3
8	COPIAS	2	1	2
9	INTERNET	2	1	2
10	CD	3	1	3
	TOTAL			**234**

(Anexo 3) Carta de aceptación de la organización donde se aplicó el trabajo de integración curricular.



ALCALDIA CIUDADANA LAS NAVES

Oficio N°: 0119-2025-GADMLN-ALC-OFC.
Las Naves, 28 de febrero del 2025.

Señorita.
Mirian Aracely Narváez Naranjo.
SOLICITANTE.
Las Naves.

De mi consideración:

Reciba un saludo cordial y fraterno a nombre del Gobierno Descentralizado Municipal del Cantón Las Naves. Quien se suscribe esta carta lo hace en calidad de Alcaldesa del cantón, en tal virtud, extiendo los deseos de éxitos en sus funciones y manifiesto lo siguiente:

En referencia al oficio S/N, de fecha 25 de febrero del 2025, recibido de manera física el 25 de febrero de 2025, suscrito por la Srta. Mirian Aracely Narváez Naranjo, con cédula de ciudadanía N° 0202212809, estudiante de la carrera de CONTABILIDAD Y AUDITORIA, de la facultad de ciencias Administrativas, Gestión Empresarial e Informática, de la Universidad Estatal de Bolívar, la cual solicita *"(...) me permita realizar el trabajo de Unidad de Integración Curricular (UIC), en el departamento de Talento Humano con el tema: "Auditoria de Gestión al departamento de Talento Humano, del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Las Naves, Provincia de Bolívar, año 2024", solicito se me otorgue una carta de aceptación en donde conste la persona encargada del departamento.....*

Ante lo mencionado, mediante la presente se ACEPTA lo solicitado, para que la estudiante antes mencionada realice el trabajo de Unidad de Integración Curricular (UIC), en el departamento de Talento Humano, con el tema: *"Auditoria de Gestión al departamento de Talento Humano, del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Las Naves, Provincia de Bolívar, año 2024"*. Además, el nombre de la servidora municipal encargada de la Unidad Administrativa de Talento Humano es la Ingeniera Rocio Piedad Landívar Triviño.

Cabe señalar que la entidad municipal no ha suscrito convenio interinstitucional alguno respecto a el trabajo de Unidad de Integración Curricular, antes descrito, es menester señalar que dicho trabajo es requisito académico y la entidad municipal colabora dando las facilidades de la estudiante, pero esto no significa que exista relación laboral o comercial alguna, ya que es un trabajo solo con fines académicos de uso y beneficio únicamente para la estudiante peticionaria.

Particular que comunico para los fines legales pertinentes.

Atentamente,

María Angélica Aldaz
ALCALDESA DEL GAD M LAS NAVES
C.C.: Talento Humano.

(Anexo 4) Instrumentos de recopilación de datos (cuestionario, guion entrevista, ficha de observación, entre otros)

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN LAS NAVES			
AUDITORÍA DE GESTIÓN			
CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO			
Período: Del 01 de enero al 31 de diciembre de 2024			
Objetivo: Evaluar el cumplimiento de Control Interno basado en el COSO I			
Nº	Preguntas	Opciones de respuestas	Observaciones
		Si / No	
Ambiente de Control			
1	¿Se han definido claramente los principios éticos y de la institución?	X	
2	¿Existe un código de ética para el personal involucrado en contratación y capacitación?	X	
3	¿Se evalúa la efectividad de la estructura organizativa del departamento para asegurar la rendición en la contratación y capacitación?	X	
4	¿Se revisa la competencia del personal involucrado en la gestión de la contratación y capacitación?	X	
5	¿Se han establecido políticas para identificar posibles conflictos de intereses en los procesos de contratación y capacitación?	X	

14	¿Se considera cuáles son los riesgos asociados con la falta de personal capacitado en la institución?	X		
15	¿Se analizan los riesgos asociados a la obsolescencia de los contenidos de formación o la ausencia de actualización de los saberes?		X	No se evalúan los riesgos por obsolescencia de contenidos de capacitación.
16	¿Se integra al personal del departamento en la identificación y evaluación de los riesgos?	X		
17	¿Se revisa periódicamente los riesgos para identificar los cambios en el entorno?	X		
18	¿Se han establecido objetivos claros y precisos en los procesos de contratación y capacitación?	X		
19	¿Se analiza los datos históricos de los procesos para identificar posibles áreas de riesgo?	X		
20	¿Se considera los riesgos relacionados con la confidencialidad de la información?	X		
Actividades de control				
21	¿Se han implementado mecanismos para garantizar la contratación de personal en el área de Secretaría del Gobierno Autónomo	X		

6	¿Se fomenta una cultura para informar las inconsistencias en los procesos de contratación y capacitación?	X		
7	¿Se han asignado responsabilidades para cada etapa de los procesos en contratación y la gestión de la capacitación?	X		
8	¿Existen recursos para llevar a cabo procesos de contratación y capacitación?	X		
9	¿Se transmite la relevancia de los controles internos en los procedimientos de contratación y formación al equipo del departamento de recursos humanos?	X		
10	¿Se revisa la estructura del departamento de talento humano para asegurar una adecuada segregación de funciones?	X		
Evaluación de riesgos				
11	¿Existen procedimientos que permitan identificar riesgos que afecten la eficiencia y transparencia en los procesos de contratación?	X		
12	¿Se evalùan los riesgos que puedan impedir que la capacitación satisfaga las necesidades del personal y de la institución?	X		
13	¿Se estudia la posibilidad y el efecto de los riesgos en los procedimientos de contratación y formación?	X		

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN LAS NAVES				
AUDITORÍA DE GESTIÓN				
CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO				
Período: Del 01 de enero al 31 de diciembre de 2024				
Objetivo: Evaluar el cumplimiento de Control Interno basado en el COSO I				
N°	Preguntas	Opciones de respuestas		Observaciones
		Si	No	
Ambiente de Control				
1	¿Las políticas de contratación se ajustan a las necesidades del GAD de Las Naves?	X		
2	¿Se fomenta la transparencia en los procesos que realiza el departamento de talento humano?	X		
3	¿Se realiza una supervisión sobre el cumplimiento de los procesos de contratación?	X		
4	¿La estructura del departamento de talento humano permite una comunicación fluida?	X		

5	¿Existe un manual sobre la asignación de responsabilidades de cada funcionario?	X		
6	¿Existe un sistema correctivo interno en caso de incumplimiento en los procesos llevados a cabo por el departamento de talento humano?		X	No existe un sistema correctivo en caso de realizar mal un proceso.
7	¿Se fomenta una cultura organizacional valorando la capacitación y profesionalización del personal?	X		
8	¿Existe un código de ética específico para la selección de los candidatos más idóneos para el área de Secretaría del GAD del cantón Las Naves?		X	
9	¿Hay compromiso de los empleados del departamento de recursos humanos al llevar a cabo procedimientos?	X		
10	¿El departamento de talento humano cuenta con lineamientos claros y objetivos para los procesos que realiza?	X		
Evaluación de riesgos				
11	¿Existen riesgos asociados a la contratación del personal no calificado en el área de Secretaría?	X		

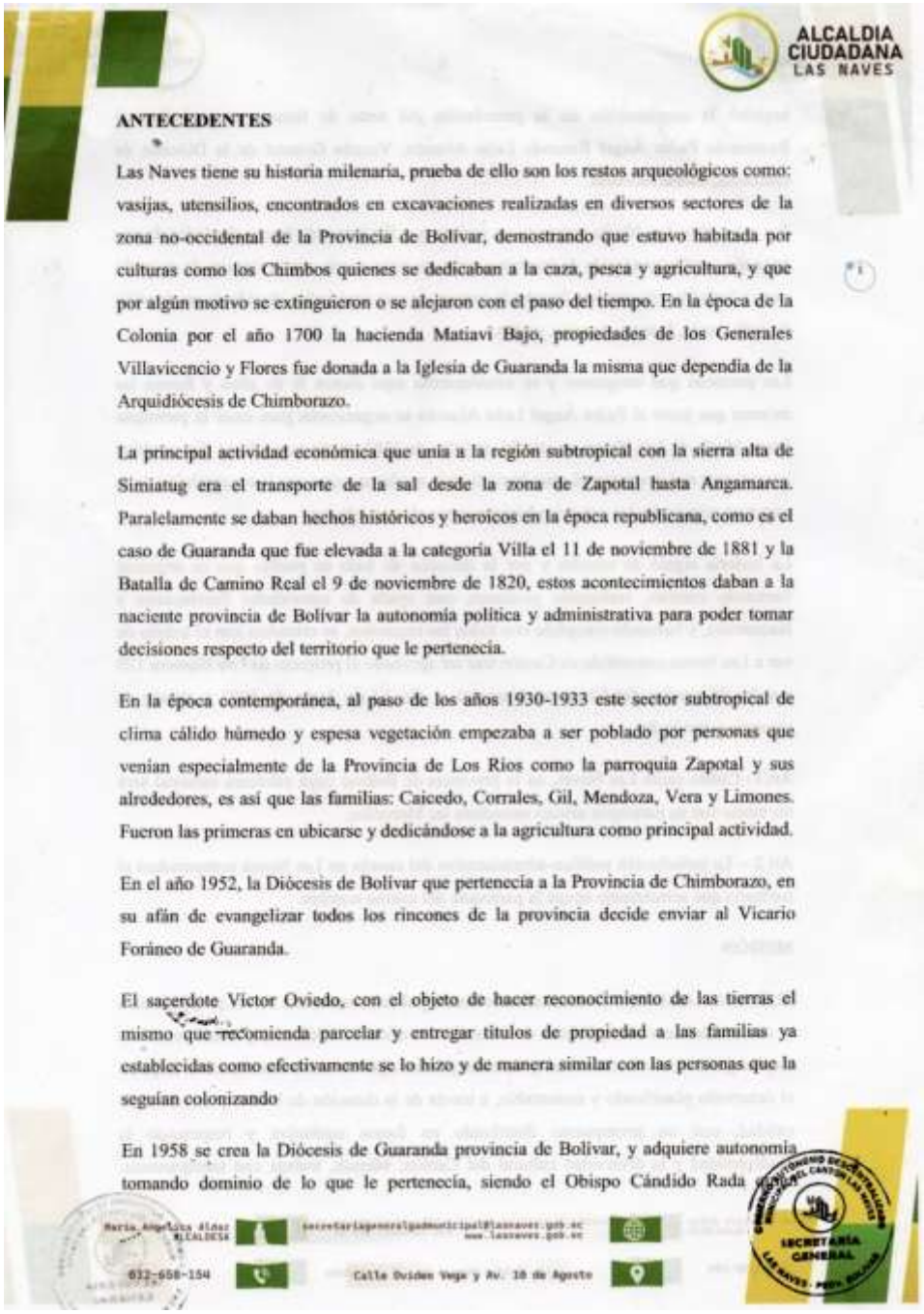
12	¿Existe un análisis del impacto que perjudique la ciudadanía sobre la inexactitud de información proporcionada por el personal de Secretaría?	X		
13	¿Se ha definido estrategias para disminuir los riesgos derivados por falta de capacitación al personal?	X		
14	¿La institución evalúa los riesgos de no ejecutar el presupuesto asignado por el estado para la formación del personal?	X		
15	¿Se han establecido controles que permitan evitar la devolución de fondos presupuestarios?	X		
16	¿El proceso de evaluación de riesgos toma en cuenta el impacto de la eficiencia de los servicios brindados a la ciudadanía?	X		
17	¿Se han implementado mecanismos para conocer las debilidades en la selección información del personal?	X		
18	¿Se ha realizado un análisis de los riesgos en la contratación del personal para considerar que los candidatos cumplan con el perfil necesario?	X		
19	¿El equipo está comprometido e involucrado en la gestión de riesgos?	X		

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN LAS NAVES				
AUDITORÍA DE GESTIÓN				
CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO				
Período: Del 01 de enero al 31 de diciembre de 2024				
Objetivo: Evaluar el cumplimiento de Control Interno basado en el COSO I				
Nº	**Preguntas**	**Opciones de respuestas**		**Observaciones**
		Si	**No**	
Ambiente de Control				
1	¿El departamento de talento humano comunica la importancia de seguir los valores éticos en tareas relacionadas con la contratación y capacitación?	X		
2	¿Las responsabilidades dentro de los procesos de contratación y capacitación son definidas de forma clara?	X		
3	¿Existe compromiso con la contratación justa y el acceso equitativo de personal?	X		

4	¿Se realiza una supervisión de las competencias técnicas y profesionales del personal antes de su contratación?	X		
5	¿El departamento de talento humano cuenta con herramientas necesarias para realizar eficientemente los procesos de contratación?	X		
6	¿El departamento de talento humano sigue las políticas establecidas para la contratación?	X		
7	¿Están claramente definida las responsabilidades de cada funcionario dentro de la institución?	X		
8	¿Existe un ambiente de confianza en la que el personal puede expresar sus inquietudes sobre algún procedimiento realizados?	X		
9	¿La organización actual facilita el trabajo en la contratación y el apoyo a futuras capacitaciones?	X		
10	¿Existe claridad en los procedimientos de contratación y la planificación de una capacitación?		X	
Evaluación de riesgos				
11	¿Los riesgos detectados por posibles errores en los procedimientos son corregidos inmediatamente?	X		

12	¿Se identifican riesgos en contratación y capacitación?	X		
13	¿Se analiza formalmente el impacto de una mala contratación?	X		
14	¿Se revisan periódicamente los riesgos detectados?	X		
15	¿Se priorizan los riesgos detectados en una mala contratación y falta de capacitación?	X		
16	¿Se comunica al personal sobre los riesgos identificados?	X		
17	¿Se implementan medidas para mitigar riesgos por falta de capacitación?	X		
18	¿Se realiza un seguimiento en caso de haber quejas por procesos llevados a cabo por el personal del departamento de talento humano?	X		
19	¿Se recopila información sobre las necesidades que tiene el personal en cuanto a capacitaciones?	X		
20	¿El departamento de talento humano se involucra en mitigar los riesgos asociados a contratación y capacitación del personal?	X		

(Anexo 5) Otros que considere relevantes para sustentar su proyecto



ALCALDIA CIUDADANA LAS NAVES

ANTECEDENTES

Las Naves tiene su historia milenaria, prueba de ello son los restos arqueológicos como: vasijas, utensilios, encontrados en excavaciones realizadas en diversos sectores de la zona no-occidental de la Provincia de Bolívar, demostrando que estuvo habitada por culturas como los Chimbos quienes se dedicaban a la caza, pesca y agricultura, y que por algún motivo se extinguieron o se alejaron con el paso del tiempo. En la época de la Colonia por el año 1700 la hacienda Matiavi Bajo, propiedades de los Generales Villavicencio y Flores fue donada a la Iglesia de Guaranda la misma que dependía de la Arquidiócesis de Chimborazo.

La principal actividad económica que unía a la región subtropical con la sierra alta de Simiatug era el transporte de la sal desde la zona de Zapotal hasta Angamarca. Paralelamente se daban hechos históricos y heroicos en la época republicana, como es el caso de Guaranda que fue elevada a la categoría Villa el 11 de noviembre de 1881 y la Batalla de Camino Real el 9 de noviembre de 1820, estos acontecimientos daban a la naciente provincia de Bolívar la autonomía política y administrativa para poder tomar decisiones respecto del territorio que le pertenecía.

En la época contemporánea, al paso de los años 1930-1933 este sector subtropical de clima cálido húmedo y espesa vegetación empezaba a ser poblado por personas que venían especialmente de la Provincia de Los Ríos como la parroquia Zapotal y sus alrededores, es así que las familias: Caicedo, Corrales, Gil, Mendoza, Vera y Limones. Fueron las primeras en ubicarse y dedicándose a la agricultura como principal actividad.

En el año 1952, la Diócesis de Bolívar que pertenecía a la Provincia de Chimborazo, en su afán de evangelizar todos los rincones de la provincia decide enviar al Vicario Foráneo de Guaranda.

El sacerdote Víctor Oviedo, con el objeto de hacer reconocimiento de las tierras el mismo que recomienda parcelar y entregar títulos de propiedad a las familias ya establecidas como efectivamente se lo hizo y de manera similar con las personas que la seguían colonizando

En 1958 se crea la Diócesis de Guaranda provincia de Bolívar, y adquiere autonomía tomando dominio de lo que le pertenecía, siendo el Obispo Cándido Rada

María Angélica Aldaz ALCALDESA
secretariageneralgadmunicipal@lasnaves.gob.ec
www.lasnaves.gob.ec
032-658-154
Calle Ovidio Vega y Av. 10 de Agosto

SECRETARÍA GENERAL

impulsó la continuación de la parcelación del resto de tierras, encargándole al Reverendo Padre Ángel Rosendo León Alarcón, Vicario General de la Diócesis de Guaranda, este acometido.

Por estos años Las Naves construía un recinto que iba tomando forma alrededor de una pequeña capilla construida de madera y caña, su auge crecía con la riqueza de su suelo pues a los oídos de muchos llegaba la noticia de que aquí había abundante producción de café, cacao, banano, naranja, pastos.

Las personas que emigraron y se establecieron aquí dieron fe de ellos y fueron las mismas que junto al Padre Ángel León Alarcón se organizaron para crear la parroquia Santa María de Las Naves un día 26 de julio de 1962. Junto con ello se dio cambios importantes que marcaron el paso hacia la vida moderna como son la construcción de la carretera principal y los servicios básicos como el agua y la luz.

La historia siguió su marcha y por la decisión de todo su pueblo que se organizó formando comités, realizando gestiones, con ayuda de autoridades Provinciales y Nacionales, y habiendo cumplido con todos los requisitos, se cristaliza con el anhelo de ver a Las Naves convertido en Cantón tras ser aprobado el proyecto de Ley Número 170 por los Diputados del Congreso Nacional el día 17 de Junio de 1992 y puesto en vigencia a través de:

Art.1- Créate canto Las Naves, en la provincia de Bolívar cuya cabecera cantonal será las naves con su parroquia urbana inmediata las Mercedes.

Art.2 – La jurisdicción político-administrativa del cantón en Las Naves comprenderá el territorio que actualmente ocupa la parroquia del mismo nombre.

MISIÓN

El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Las Naves proporciona a la comunidad servicios públicos de calidad, con eficacia, eficiencia y buen trato, con amplia gestión interinstitucional y un manejo adecuado de todos sus recursos. Impulsa el desarrollo planificado y sustentable, a través de la dotación de bienes y servicios de calidad, con un presupuesto distribuido en forma equitativa y respetando la biodiversidad y la diversidad cultural del Cantón; además, trabaja con transparencia,

creando espacios para la participación ciudadana en los ámbitos ambiental, social, económico y cultural.

VISIÓN

El cantón Las Naves, en el 2019, es un territorio productivo, agropecuario y bien organizado; culata con un sistema vial que facilita la accesibilidad y la movilidad urbana y rural, donde se impulsa la conectividad interior y exterior eficiente, con servicios básicos en funcionamiento y cobertura cantonal; impulsa el desarrollo económico y productivo de las comunidades; promociona el potencial turístico de la zona, constituyéndose en un centro de desarrollo de intercambio cultural, como una fuente de desarrollo sustentable; impulsa la participación ciudadana e involucra a la comunidad y a las instancias que forman el GAD en la toma de decisiones en conjunto, para de esta manera mejorar la calidad de vida de toda la población y cumplir con el objetivo del Buen Vivir.

OBJETIVOS INSTITUCIONALES

El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Las Naves, de conformidad a las leyes que norman su vida institucional en coordinación con las entidades del sector público y privado, cumplirán con las diferentes funciones y objetivos señalados en la ley, enmarcados dentro de la de su plan de desarrollo y ordenamiento territorial y plan anual ordenanza general del presupuesto que orienta su gestión.

El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Las Naves en el presente ejercicio económico financiero, pretende lograr mantener la confianza con las organizaciones e instituciones y las comunidades y atender a las mismas, tratando de abarcar el perímetro urbano como rural de acuerdo a sus competencias y recursos económicos.

VALORES INSTITUCIONALES

- Colaboración
- Compromiso
- Honestidad

SECRETARÍA GENERAL

María Angelica Aldaz
ALCALDESA
secretariageneralgadmunicipal@lasnaves.gob.ec
www.lasnaves.gob.ec
032-658-154
Calle Ovideo Vega y Av. 10 de Agosto

- Imparcialidad
- Objetividad
- Protección de Información
- Profesionalismo
- Respeto
- Responsabilidad
- Transparencia
- Principios éticos

BASE LEGAL

Carta Suprema

- Constitución de la República del Ecuador.

Código

- Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización- COOTAD
- Código de Trabajo
- CÓDIGO ORGANICO ADMINISTRATIVO(COA)

Ley Orgánica

- Ley Orgánica de Transparencia y Acceso a la Información Pública- LOTAIP
- LEY ORGANICA DEL SISTEMA NACIONAL DE CONTRATACION PUBLICA
- Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional (LOGJCC)
- Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP)
- Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado
- Ley Orgánica del Consejo de Participación Ciudadana y Control Social (CPCCS)
- Ley Orgánica de Discapacidades

Leyes Ordinarias

- LEY DE MODERNIZACION DEL ESTADO

Reglamentos de Leyes

- Reglamento General a la Ley Orgánica de Transparencia y Acceso a la Información Pública (LOTAIP)
- Reglamento General a la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contratación Pública (LOSNCP)
- Reglamento a la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP)

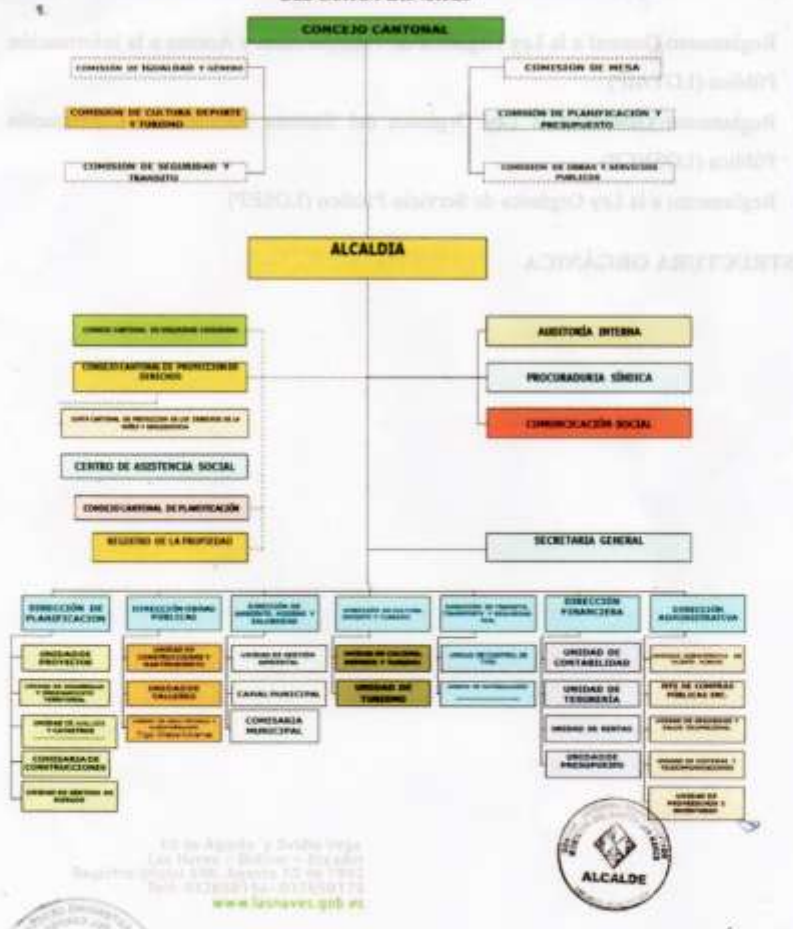
ESTRUCTURA ORGÁNICA



María Angelica Aldaz
ALCALDESA
secretariageneralgadmunicipal@lasnaves.gob.ec
www.lasnaves.gob.ec
032-658-154
Calle Oviden Vega y Av. 10 de Agosto

ALCALDIA CIUDADANA LAS NAVES

ORGANIGRAMA DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN LAS NAVES



FODA

FORTALEZAS	DEBILIDADES

María Angelica Aldaz
ALCALDESA
secretariageneralgadmunicipal@lasnaves.gob.ec
www.lasnaves.gob.ec
032-658-154
Calle Ovideo Vega y Av. 10 de Agosto

- Autonomía para tomar decisiones locales.	- Poco presupuesto propio, depende mucho del gobierno central.
- Ciudadanía interesada y participativa.	- Falta de capacitación continua del personal municipal.
- Buen conocimiento de sus responsabilidades.	- Servicios básicos aún insuficientes en varias zonas.
OPORTUNIDADES	**AMENAZAS**
- Gran potencial turístico natural y cultural.	- La gente joven se va del cantón buscando más oportunidades.
- Posibilidad de trabajar con otras instituciones y ONGs.	- Riesgo de desastres naturales como lluvias fuertes.
- Producción agrícola diversa con potencial de crecimiento.	- Competencia entre comunidades por recursos y atención.

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN LAS NAVES
SECRETARÍA GENERAL
LAS NAVES - PROV. BOLÍVAR

Socialización con la Jefa de Talento humano



(Anexo 6) Certificado Anti plagio

UEB UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
CONTABILIDAD Y AUDITORIA

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, GESTIÓN EMPRESARIAL E INFORMÁTICA

ING. OSCAR PAÚL TANQUEÑO COLCHA EN CALIDAD DE DIRECTOR DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR,

CERTIFICA

Que el trabajo de integración curricular denominado "AUDITORÍA DE GESTIÓN AL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN LAS NAVES, PROVINCIA BOLÍVAR, AÑO 2024", presentado por Mirian Aracely Narvaez Naranjo estudiante de la **carrera de Contabilidad y Auditoría** pasó el análisis de coincidencia no accidental en la herramienta TURNITIN, reflejando un **porcentaje de similitud del 1%**, como se puede evidenciar en el documento adjunto.

Guaranda, 16 del Julio del 2025

Atentamente,

Ing. Oscar Paúl Tanqueño Colcha
Director

Dirección: Av. Ernesto Che Guevara y Gabriel Secaira
Guaranda-Ecuador
Teléfono: (593) 3220 6059
www.ueb.edu.ec

MIRIAN NARVAEZ

TESIS MIRIAN NARVAEZ final (2).docx

My Files
My Files
Universidad Estatal de Bolívar

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trn:oid:::3117:474206607

Fecha de entrega
16 jul 2025, 9:15 a.m. GMT-5

Fecha de descarga
16 jul 2025, 9:36 a.m. GMT-5

Nombre de archivo
TESIS MIRIAN NARVAEZ final (2).docx

Tamaño de archivo
50.9 MB

147 Páginas

19.154 Palabras

111.165 Caracteres

16/07/2025

1% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Exclusiones

- N.º de coincidencias excluidas

Fuentes principales

1%	Fuentes de Internet
0%	Publicaciones
1%	Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

16/07/2025

(Anexo 7) Link del repositorio digital de biblioteca donde fue subido el proyecto