



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y
ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA**

**“Examen Especial al Departamento Talento Humano del
Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal De Riobamba, Año
2022.**

**Trabajo de titulación para optar al título de Licenciada En
Contabilidad Y Auditoría**

Autor:

Estefanía Yuliana Valle Borja

Tutor:

Mgs. López Naranjo Alexandra Lorena

Riobamba, Ecuador. 2024

DECLARATORIA DE AUDITORÍA

Yo, Estefanía Yuliana Valle Borja, con cédula de ciudadanía 0604514182, autor del trabajo de investigación titulado; Examen Especial al departamento de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Riobamba, año 2012, certifico que la producción, ideas, opiniones, criterios, contenidos, y conclusiones expuestas son de mi exclusiva responsabilidad.

Así mismo, cedo a la Universidad Nacional de Chimborazo, en forma no exclusiva, los derechos para su uso, comunicación pública, distribución y divulgación y/o reproducción total o parcial, por medio físico o digital; en esta cesión se entiende que el cesionario ni podrá obtener beneficios económicos. La posible reclamación de terceros respecto de los derechos de autor (a) de la obra referida, será de mi entera responsabilidad; liberando a la Universidad Nacional de Chimborazo de posibles obligaciones.

En Riobamba, 06 de mayo del 2024



Estefanía Yuliana Valle Borja
C.I. 0604514182

DICTAMEN FAVORABLE DEL PROFESOR TUTOR

Quien suscribe, Alexandra Lorena López Naranjo catedrática adscrito a la Facultad de Ciencias Políticas y Administrativas, por medio del presente documento certifico haber asesorado y revisado el desarrollo del trabajo de investigación titulado: Examen Especial al departamento de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Riobamba, año 2012, bajo la autoría de Estefania Yuliana Valle Borja, por lo que autoriza ejecutar los trámites legales para su sustentación.

Es todo cuanto puedo informar en honor a la verdad; en Riobamba, a los del 06 del mes de mayo del 2024.



Alexandra Lorena López Naranjo

C.I. 0602152399

CERTIFICADOS DE LOS MIEMBROS DE TRIBUNAL

Quiénes suscribimos, catedráticos designados Miembros de Tribunal de Grado para la evaluación del trabajo de investigación **Examen Especial al departamento de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Riobamba, año 2012**, presentado por **Estefanía Yuliana Valle Borja**, con cédula de ciudadanía **0604514182**, bajo la tutoría de Alexandra Lorena López Naranjo certificamos que recomendamos la **APROBACIÓN** de este con los fines de titulación. Previamente se ha evaluado el trabajo de investigación y escuchada la sustentación por parte de su autor; no teniendo más nada que observar.

De conformidad a la normativa aplicable firmamos, en Riobamba, 06 de mayo del 2024.

Presidente del Tribunal de Grado
PhD. Gabith Miriam Quishpe Fernández



Firma

Miembro Tribunal de Grado
Msc. Otto Eulogio Arellano Cepeda



Firma

Miembro Tribunal Grado
Msc. Marco Antonio Moreno Castro



Firma



CERTIFICACIÓN

Que, **VALLE BORJA ESTEFANIA YULIANA** con CC: **0604514182**, estudiante de la Carrera **DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA**, Facultad de **CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS**; ha trabajado bajo mi tutoría el trabajo de investigación titulado " Examen Especial al departamento de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Riobamba, año 2012", cumple con el N 9%, de acuerdo al reporte del sistema Anti plagio **TURNITIN**, porcentaje aceptado de acuerdo a la reglamentación institucional, por consiguiente autorizo continuar con el proceso.

Riobamba, 02 de mayo de 2024

Mgs. Alexandra Lorena López Naranjo

TUTORA

DEDICATORIA

Mi tesis la dedico con todo el amor y cariño a mi Padre Luis Edmundo Valle Jarrin por su esfuerzo y sacrificio, y aunque no te encuentres presente en este mundo tu recuerdo seguirá dentro de mi corazón y mente.

De igual forma dedico esta tesis a mi madre Julia y hermanos Alexander e Isis que han sido un pilar fundamental para cumplir con esta meta anhelada, además con mucho cariño a mis tías Bertha y Miryam que con su apoyo permitieron que hoy pueda culminar con este objetivo.

Estefania Yuliana Valle Borja.

AGRADECIMIENTO

A mis padres y hermanos que son la razón de mi vida y por quienes estoy donde estoy.

A la Universidad Nacional de Chimborazo por permitirme ser parte de sus aulas, permitiéndome alcanzar mi mejoramiento profesional.

Agradezco a todas las personas que desempeñaron un papel en mi desarrollo académico y estudiantil, en particular a los maestros que guiaron y dieron forma a mi trayectoria educativa.

Estefania Yuliana Valle Borja.

ÍNDICE GENERAL

Contenido

DECLARATORIA DE AUTORÍA

DICTAMEN FAVORABLE DEL PROFESOR TUTOR

CERTIFICADO DE MIEMBROS DEL TRIBUNAL

CERTIFICADO ANTIPLAGIO

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

ÍNDICE DE TABLAS.

ÍNDICE DE FIGURAS.

RESUMEN

ABSTRACT

CAPÍTULO I.....	14
1. INTRODUCCIÓN.....	14
1.1. ANTECEDENTES.....	14
1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	16
1.3. JUSTIFICACIÓN.....	18
1.4. OBJETIVOS.....	18
1.4.1. General.....	18
1.4.2. Específicos.....	18
CAPÍTULO II.....	19
2. Marco Teórico.....	19
2.1. Estado del arte.....	19
2.2. Marco Referencial.....	20
2.2.1. Examen Especial.....	20
2.2.2. Fases del Examen Especial.....	21
2.2.3. Objetivos del examen especial.....	21
2.2.4. Evaluación del riesgo.....	22
2.2.5. Gestión de Talento Humano.....	23
2.2.6. Objetivos de la gestión de talento humano.....	24
2.2.7. Subsistemas.....	24
CAPÍTULO III.....	26
3. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	26
3.1. Enfoque de la investigación.....	26
3.2. Nivel de investigación.....	26
3.3. Diseño de investigación.....	26
3.4. Tipo de estudio.....	27
3.5. Población y muestra.....	27
3.6. Métodos de investigación.....	28

3.7.	Técnicas de recolección de datos.....	29
3.8.	Instrumentos de recolección de datos.....	29
CAPÍTULO IV		31
4.	MARCO DE ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	31
4.1.	Análisis de las fases	31
4.2.	Verificación de la Normativa	31
4.3.	Desarrollo del caso	32
4.3.1.	Tema	32
4.3.2.	Objetivo general	32
4.3.3.	Estructura del Examen Especial	32
4.3.4.	Fase de Planificación	35
4.3.5.	Fase de Ejecución	56
4.3.6.	Fase de Comunicación de Resultados	69
CAPÍTULO V		75
5.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	75
5.1.	Conclusiones.....	75
5.2.	Recomendaciones	75
6.	Bibliografía.....	76
7.	ANEXOS.....	78

ÍNDICE DE TABLAS.

Tabla 1 Fases del examen especial	21
Tabla 2 Matriz de medición del nivel de riesgo inherente.....	22
Tabla 3 Ponderación riesgo de auditoría.....	23
Tabla 4 Población	27
Tabla 5 Población documental.....	28
Tabla 6 Base Legal	31
Tabla 7 Hoja de Índices	33
Tabla 8 Hoja de Marcas	34
Tabla 9 Programa de Planificación Preliminar	35
Tabla 10 Distribución de Trabajo	39
Tabla 11 Funcionarios principales	45
Tabla 12 Modelo entrevista área Talento Humano.....	46
Tabla 13 Programa de Planificación Específica	52
Tabla 14 Matriz de Evaluación de Riesgos	53
Tabla 15 Matriz de Evaluación de Riesgos	54
Tabla 16 Matriz de Evaluación de Riesgos	55
Tabla 17 Programa Examen Especial	56
Tabla 18 Cuestionario de Control Interno	57
Tabla 19 Clasificación de Control	58
Tabla 20 Nivel de Confianza y Riesgo	58
Tabla 21 Hoja de Hallazgos	59
Tabla 22 Cuestionario de Control Interno	61
Tabla 23 Calificación de Control.....	62
Tabla 24 Nivel de Riesgo y Confianza	62
Tabla 25 Hoja de Hallazgos	63
Tabla 26 Cuestionario de Control.....	65
Tabla 27 Calificación de Control.....	66
Tabla 28 Nivel de Riesgo y Confianza	66
Tabla 29 Hoja de Hallazgos	67

ÍNDICE DE FIGURAS.

Figura 1 Estructura Orgánica por Procesos	42
Figura 2 Realización Examen Especial	47
Figura 3 Eficiencia y transparencia en procesos	48
Figura 4 Pruebas técnicas	48
Figura 5 Cuestionario de entrevista	49
Figura 6 Instrucción y experiencia académica.....	49
Figura 7 Personal adecuado	50
Figura 8 Proceso contratación de personal	50
Figura 9 Satisfacción con el proceso	51
Figura 10 Calificación NR – NC Reclutamiento.....	58
Figura 11 Calificación NR-NC - Selección	62
Figura 12 Calificación NR-NC - Contratación.....	66

RESUMEN

El estudio se elaboró con el fin de lograr determinar el cumplimiento de las normas que regulan al Departamento de Talento Humano. Se procedió al análisis de tres componentes que, con el propósito de evaluar el nivel de confianza y el nivel de control interno que ofrecen para la gestión del departamento de R.H del GADM Riobamba.

Además, se hace alusión a la metodología de investigación, la cual se basa en el enfoque cualitativo debido a que se detallaron eventos y fenómenos reales, asimismo se utilizó el método denominado inductivo y de tipo deductivo pues los mismo contribuyeron en el análisis de las causas y también problemas para así dar solución al problema.

Luego, se llevaron a cabo las etapas del examen especial, las cuales comprenden la planificación, ejecución y presentación de los resultados, todo esto se obtuvo a través de encuestas y entrevista aplicadas al personal del área de Talento Humano, además del análisis y comparación que se adquiere mediante la evidencia que permite identificar los riesgos a los que se sujeta y se emitió las respectivas conclusiones y recomendaciones basadas en la normativa legal, las misma que están a consideración de la institución pública.

Palabras Claves: Examen Especial, Reclutamiento, Selección, Contratación, Talento Humano.

ABSTRACT

The study was prepared in order to determine compliance with the rules that regulate the Human Resources Department. Three components were analyzed in order to evaluate the level of confidence and the level of internal control that they offer for the management of the Human Resources Department of the GADM Riobamba. In addition, reference is made to the research methodology, which is based on the qualitative approach because real events and phenomena were detailed, also the method called inductive and deductive type was used because it contributed in the analysis of the causes in order to solve the problem. Then, the stages of the special examination were carried out, which include the planning, execution and presentation of the results, all this was obtained through surveys and interviews applied to the personnel of the Human Resources area, in addition to the analysis and comparison that is acquired through the evidence that allows to identify the risks to which it is subject and the respective conclusions and recommendations were issued based on the legal regulations, the same that are under consideration of the public institution.

Key words: Special Examination, Recruitment, Selection, Hiring, Human Talent.



Reviewed by:

Lic. Sandra Abarea Mgs.

ENGLISH PROFESSOR

C.C. 0601921505

CAPÍTULO I

1. INTRODUCCIÓN

1.1. ANTECEDENTES

Dentro de cualquier organización, la gestión respecto al talento humano se considera un factor esencial ya que contribuye al crecimiento de la organización, promueve el desarrollo de las personas identificando sus habilidades, conocimientos y talentos y su aporte. Además de lograr los objetivos organizacionales, estos elementos también ayudan a mejorar las capacidades y la productividad, influyendo así en el desempeño laboral en la medida en que sean eficientes y eficaces, logrando así el éxito laboral.

Es importante comprender los procesos, orientaciones y procedimientos implementados en la organización relacionados con el proceso porque la empresa necesita competir y brindar servicios de calidad. Además, a través de estos procesos se puede comprobar la idoneidad de los candidatos contratados, evaluar sus capacidades intelectuales, técnicas y científicas, además deben estar dispuestos a trabajar y contribuir eficazmente a los objetivos de la empresa.

El GAD Municipal de Riobamba es una sociedad política e independiente dedicada a promover el bienestar de la comunidad local. Opera bajo los lineamientos establecidos en la Ordenanza No. 009-2007, que establece la autonomía funcional, los principios económicos y las prácticas administrativas del Municipio de Riobamba. Estos lineamientos están acordes con el artículo 288 de la CRP. De acuerdo con el sistema de reclutamiento utilizado en la institución a la hora de incorporar nuevos integrantes se observó la no existencia de un procedimiento adecuado. La presente investigación tuvo como objetivo realizar un diagnóstico exhaustivo de la división de Talento Humano del GAD Municipal de Riobamba durante la vigencia 2022.

La investigación utilizó un método inductivo – deductivo, empleando un enfoque cualitativo desde principios generales hasta conclusiones específicas. Este enfoque permitió un análisis minucioso de todas las causas, facilitando así la resolución del problema mediante la consideración de la información recopilada. El informe resultante presentó conclusiones respaldadas por evidencias concretas, brindando a la institución la base necesaria para tomar decisiones estratégicas.

Así mismo, se aplicó el enfoque cualitativo para obtener una comprensión integral de la situación del departamento de T.H, el componente cualitativo incluyó la recopilación e interpretación de información clave acerca del área de talento humano. Basándonos en el nivel de investigación, se usó un enfoque descriptivo que facilitó la adecuada explicación de los resultados que se obtuvieron a través de la realización de encuestas.

El tipo de investigación fue documental, implicó el análisis sistemático de informes, manual de procedimientos, evaluación de desempeño y hojas de vida. En cuanto al diseño, fue no experimental, ya que se analizó información histórica sin manipulación, buscando identificar deficiencias pasadas.

Se aplicó diversas técnicas de recolección de datos durante el examen especial, incluyendo entrevista y encuesta. La entrevista fue de vital importancia al ofrecer una visión previa de la situación y los procesos realizados con el área de T.H Las encuestas evaluaron las perspectivas de todo el personal.

La población de estudio incluyó al personal del departamento de T.H participantes activamente en los procesos de del departamento, y el tamaño de muestra consistió en la totalidad de esta población. El análisis y procesamiento de datos involucraron la transcripción, revisión e interpretación de la entrevista y la tabulación e interpretación de respuestas del cuestionario. Estos procesos tuvieron como objetivo extraer conclusiones e identificar hallazgos significativos o debilidades en la eficiencia y operación de los procesos.

En cuanto a las dificultades de acuerdo con el proceso, se identificó diversos inconvenientes en su operabilidad, destacando los problemas como políticas deficientes en el cumplimiento sobre la normativa actual, lo que afecta en los procesos. El incumplimiento de la normativa legal lo que conlleva al desconocimiento de las disposiciones actuales.

Los resultados mostraron que el GADM Riobamba presenta un incumplimiento de la normativa legal en el manual de administración de T.H, lo cual ha resultado en la presencia de inconsistencias en los procesos. En el proceso de reclutamiento se observó

un riesgo del 54% y un NC del 46%, mientras que en la selección se identificó un riesgo del 42% y una confianza del 58%. En cuanto a la contratación, se registró un riesgo del 49% y una confianza del 51%.

La investigación está organizada en 5 capítulos. El primero titulado Introducción, aborda los antecedentes y varios puntos esenciales. El segundo capítulo, denominado Marco Teórico, se desarrolló el estado del arte que incluyen contextualizaciones del examen especial en el área de talento humano, así como fundamentos teóricos que establecen las bases sobre el tema.

El tercer capítulo, Metodología describe el método, tipo, diseño y alcance de la investigación, junto con las técnicas que permitan la recolección acerca de la información. El cuarto capítulo denominado Marco de Análisis y Discusión de Resultados, se presenta los resultados derivados de los procesos.

1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La gestión de talento humano es un elemento fundamental para que una organización logre crecer, a través de este se ponen en práctica todas las políticas y habilidades necesarias para lograr un desempeño efectivo en los puestos directivos para poder entregar servicios a sus usuarios, clientes o consumidores.

En el Municipio de Riobamba, los problemas encontrados fueron que conducen a un pobre desempeño en el trabajo de la institución, la presencia de personal no capacitado y un bajo desempeño sin la oportunidad de una reflexión plena y personal para lograr resultados satisfactorios.

Por ello, en la actualidad, la política del Estado ecuatoriano respecto a la selección de funcionarios públicos enfatiza la implementación de metodologías apropiadas, ya que en la gran mayoría de las instituciones el reclutamiento de personal se realiza de manera empírica, con el objetivo de cubrir vacantes únicamente. Las ofertas de empleo se basan en la afinidad y no en la selección de la persona adecuada, además de buscar crecer, ser eficientes, eficaces, efectivos y competitivos, teniendo en cuenta los principales factores en el desarrollo de las actividades.

El sistema de reclutamiento utilizado por la institución a la hora de incorporar nuevos miembros del personal genera un ambiente negativo por un análisis inadecuado

de los futuros integrantes, lo que a su vez resulta en conflictos interpersonales entre los empleados. Se ha observado que el proceso se obtuvo de manera inadecuada ya que no existía un procedimiento establecido para adquirir candidatos idóneos para los cargos. El director de la institución eligió a los ocupantes basándose en criterios ajenos a su desempeño anterior. Por lo tanto, se debe establecer un proceso de reestructuración y ejecución de la selección de personal para asegurar un sistema más adecuado.

El proceso de selección de empleados no cumple con los estándares de competencia basada en méritos. Esta es una clara violación de las NCI 407-03 incorporación del personal, que no se hacen cumplir por ley. El incumplimiento de estas normas ha tenido consecuencias negativas como el empleo de personal inadecuado, que carece del conocimiento y experiencia necesaria.

Al analizar más determinadamente la problemática, se ha identificado deficiencias específicas en el área de T.H específicamente en los procesos. Estas deficiencias se describen a continuación:

- Deficientes políticas en los procesos, lo que afecta en el cumplimiento adecuado, representando un riesgo significativo.
- No se actualizado el Manuel Administrativo del Talento Humano del GADM de Riobamba, lo que podría dar lugar a inconvenientes al momento de aplicar la ley y normativa vigente.
- Personal de GADM Riobamba no se sometió a pruebas de conocimiento técnicos.
- No se realizó concurso de méritos, generando incumplimiento de la normativa.
- La institución no conto con una persona encargada del proceso, lo que afecto el correcto proceso de acuerdo con la normativa.

Dadas las cuestiones antes mencionadas, surge la necesidad de que se realice un Examen Especial que evalúe los conceptos fundamentales del examen, así como las distintas fases del proceso. El fin primordial es reconocer los procedimientos involucrados en la identificación de errores y deficiencias que han ocurrido, lo que a su vez ayuda a cumplir con los mandatos legales, regulaciones y otros estándares relacionados con los procesos de selección, reclutamiento y contratación.

Con esto, surge la siguiente pregunta: ¿Qué efectos tienen el examen especial a los procesos de selección, reclutamiento y contratación al departamento talento humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Riobamba, periodo 2022?

1.3. JUSTIFICACIÓN

Evaluar el avance de las actividades del departamento de T.H en relación con el reclutamiento, selección y contratación del personal es crucial, ya que permite a los gerentes evaluar el nivel de cumplimiento para alcanzar los objetivos institucionales.

El progreso de las operaciones del GAD Municipal de Riobamba se ve respaldado por el desempeño de los empleados. Asignar a los empleados en los puestos adecuados permite obtener resultados excepcionales y brindar un servicio de alta calidad. La investigación se basa en lo establecido en la LOSEP, que establece que las instituciones estarán sujetas a controles.

Al realizar la evaluación especializada continua, se pueden identificar cualquier deficiencia en el proceso de reclutamiento, selección y contratación de personal, lo que lleva a la mejora y perfeccionamiento del proceso en sí. Esto garantizará que las personas con las habilidades necesarias sean asignadas a los roles apropiados, fomentando en última instancia un ambiente de trabajo productivo y resultados administrativos y económicos exitosos.

1.4. OBJETIVOS

1.4.1. *General*

- Realizar un examen especial al departamento de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Riobamba, año 2022.

1.4.2. *Específicos*

- Aplicar cada una de las fases que comprende el Examen Especial: Conocimiento Preliminar, Planificación Específica, Ejecución y Comunicación de Resultados.
- Verificar el cumplimiento de la normativa legal y documentos necesarios con el procedimiento de reclutamiento, selección y contratación del área de talento humano.

CAPÍTULO II

2. Marco Teórico

2.1. Estado del arte

En la investigación realizada por García et al. (2023), el objetivo fue analizar siete informes de auditoría realizados por la CGE, enfocados a los GAD del Ecuador. Estos informes revelaron un consistente incumplimiento de los estándares establecidos en dos normas clave: la LOC y la LOSEP. Esto indica una debilidad significativa en el cumplimiento de las leyes que rigen sus operaciones por parte de los municipios, a pesar de que estas leyes están vigentes desde hace varios años. Las principales conclusiones del análisis giran en torno al incumplimiento de estas dos regulaciones cruciales (pág. 38).

De la misma forma, Toapanta (2021), con el objetivo de realizar un examen especializado del aspecto de recursos humanos de la COAC COORAMBATO durante el período 2019, el autor implementó las tres fases del proceso de Examen Especial. Se descubrió que la falta de un manual que permite la contratación de personal dificulta el desarrollo eficiente del proceso. Además, la preparación de los contratos carece de precisión, lo que genera discrepancias en la información proporcionada. Además, aún no se han actualizado los salarios en el sistema del IEES impide el registro exacto de los aportes realizados por la organización.

Así también, Erazo (2022), elaboro la investigación sobre auditoría de gestión a la dirección de T.H del GAD de Bolívar, estableciendo como objetivo determinar el desempeño del GAD de Bolívar, a través de una Auditoría para analizar si los procesos de esta área se están realizando correctamente y así generar acciones correctivas, por lo tanto se concluye que, los niveles de eficacia que maneja la Dirección de Talento Humano con relación a otras entidades se encuentran en un nivel medianamente satisfactorio, mientras que, en relación a la capacitación de igual manera medianamente satisfactorio, de tal manera que, como departamento se observa hallazgos direccionados a la mejora necesaria de asignación de responsabilidades y verificación de cumplimientos normativos indicados en la Ley.

Otra investigación, GAD de Chambo (2022), con el fin de permitir un uso eficiente de los recursos, se realizó un Examen Especial al GAD. Este examen implicó la aplicación de métodos para evaluar tanto los aspectos generales como los específicos de

los procedimientos contratados. Los hallazgos revelaron varias deficiencias, incluida la escasez de personal, la ausencia de documentos cargados en el portal de adquisiciones y el incumplimiento de los montos prescritos. Como resultado, se puede concluir que faltan mecanismos de control preexistentes para asegurar que la información de respaldo se suba al portal de Contrataciones Públicas.

Además, López Naranjo y Bustamante Narváez (2023), el objetivo de esta investigación fue realizar un examen exhaustivo del GAD Municipal de Arenillas para el año 2020. El trabajo finaliza enfocándose específicamente en las actividades financieras del gobierno, de acuerdo con las normas legales pertinentes. Los años anteriores carecieron de cualquier forma de evaluación presupuestaria, por lo que esta herramienta resulta imprescindible para la toma de decisiones efectiva.

2.2. Marco Referencial

2.2.1. Examen Especial

Según Contraloría General del Estado (2011), ofrece un servicio vital conocido como Examen Especial, que forma parte integral de la auditoría gubernamental, este examen tiene como objetivo evaluar y analizar aspectos o componentes específicos de la gestión financiera. Para lograr esto, se emplean técnicas de auditoría, ingeniería u otras relevantes, adaptados al tema de examen. El resultado de este proceso es un informe integral que incluye comentarios esclarecedores, hallazgos concluyentes y recomendaciones valiosas.

Según Fonseca (2008), los objetivos principales del Examen Especial incluyen evaluar la alineación entre la programación, la formulación presupuestaria y las metas establecidas, de acuerdo con las normas pertinentes y los objetivos establecidos, y determinar la efectividad, credibilidad y oportunidad de las evaluaciones presupuestarias al interior de las entidades.

En resumen, el examen especial es un componente integral del control de seguimiento de la empresa, encargado de escudriñar, sondear y evaluar facetas o componentes específicos, así como aspectos operativos y ambientales. Después de su implementación, se emplearán técnicas y procedimientos de auditoría basados en el tema

de la inspección, culminando en la creación de un informe integral que abarca comentarios, hallazgos y recomendaciones.

2.2.2. Fases del Examen Especial

El Examen Especial se enfoca en lograr objetivos específicos relacionados con finanzas, operaciones o cumplimiento, con un enfoque singular en un área o actividad en particular, abarcando el cumplimiento financiero, administrativo, ambiental u operativo (Guitierrez, 2020).

Tabla 1
Fases del examen especial

FASES	DEFINICIÓN
I: Planificación	En esta etapa se define la estrategia que se aplicará para ejecutar el trabajo de auditoría, así como también se detallan los procedimientos a ser aplicados: Planificación Preliminar - Planificación Especifica
II: Ejecución	En esta etapa se ejecutan los programas previamente planificados, con la ayuda de técnicas, métodos y procesos definidos por el profesional para ensamblar cada uno de sus papeles de trabajo y así encontrar hallazgos válidos para el estudio en curso.
III: Información y comunicación de resultados	En esta fase se desarrolla el informe es elaborado por el auditor con arreglo a las normas generalmente aceptadas, el alcance que se ha manejado en el trabajo, y los resultados obtenidos.

Fuente: Elaboración en base a los autores (Guitierrez, 2020)

2.2.3. Objetivos del examen especial

Según Sanchez Curiel (2021), El alcance de esto puede abarcar una variedad de objetivos, o puede centrarse solo en una de estas áreas dentro de un contexto específico.

- La gestión financiera de los recursos por parte de la entidad durante un periodo.
- El cumplimiento del presupuesto.
- La observancia de la normativa legal.
- El cumplimiento sobre la normativa legal.
- Las denuncias (Sanchez Curiel, 2021).

2.2.4. Evaluación del riesgo

Según Perdomo Moreno (2019), en la auditoría, es crucial identificar los riesgos siguientes:

a) Riesgo Inherente

Antes de evaluar el control interno de un cliente, además se puede producir un error en el estado financiero. La determinación de este riesgo ocurre durante la fase de planificación inicial y está influenciada por factores como la industria y la naturaleza del cliente.

La matriz que se propone a continuación es una herramienta adecuada para evaluar el riesgo inherente en cuestión.

Tabla 2
Matriz de medición del nivel de riesgo inherente

Riesgo	%
ALTO	
Alto	99.99
Moderado	88.88
Bajo	77.77
MODERADO	
Alto	66.66
Moderado	55.55
Bajo	44.44
BAJO	
Alto	33.33
Moderado	22.22
Bajo	11.11

Fuente: (Perdomo Moreno , 2019)

b) Riesgo de Control

La evaluación se realiza mediante la utilización de cuestionarios de control interno.

c) Riesgo de Detección

El hecho de que los auditores no logren cubrir errores durante la ejecución de sus procedimientos, o en términos más simples, la posibilidad de que los procedimientos indiquen falsamente la ausencia de errores materiales en una cuenta o estado cuando realmente existen, es una preocupación importante.

d) Riesgo de Auditoría

El riesgo surge cuando los auditores, involuntariamente, descuidan su opinión sobre los E.F que incluyen errores importantes; es el riesgo de que los auditores faciliten una opinión sin reservas a pesar de la presencia de desviaciones sustanciales de los principios de contabilidad.

Para mitigar este riesgo, es esencial reunir pruebas sustanciales. El nivel de confiabilidad de la evidencia se correlaciona directamente con la reducción del riesgo. Se requiere que los auditores recopilen evidencia diligentemente para minimizar el riesgo a un nivel significativamente bajo en cada auditoría.

Aquí se presenta un enfoque sistemático para evaluar el riesgo de auditoría a través de un sistema de ponderación.

Tabla 3
Ponderación riesgo de auditoría

NIVEL DE CONFIANZA		
Bajo	Moderado	Alto
15% - 50%	51% - 75%	76% - 95%
85% - 50%	49%- 25%	24% - 5%
Alto	Moderado	Bajo
NIVEL DE RIESGO		

Fuente: (Perdomo Moreno , 2019)

2.2.5. Gestión de Talento Humano

Chiavenato (2009), abarca una gama de políticas y prácticas relacionadas con la administración. Reconoce el valor de tratar a los empleados como proveedores sobre los conocimientos, enfatizando su inteligencia como un activo crucial para tomar decisiones racionales alineadas con los objetivos organizacionales. Además, sugiere reemplazar el término "recurso" por "talento" para reconocer las habilidades y el potencial únicos de los individuos. Además, reconoce que los empleados son importantes para que las empresas puedan triunfar enfatizando la importancia de apoyar su autorrealización y crecimiento personal, lo que en última instancia conduce a un mejor desempeño laboral.

2.2.6. *Objetivos de la gestión de talento humano*

Reyes Hernández (2019), el objetivo principal de la gestión de recursos humanos es mejorar el desempeño de los empleados, promover su bienestar y proporcionar una orientación clara sobre sus responsabilidades, todo lo cual contribuye al éxito general de la organización. Para lograr estas metas, existen dos tipos:

Objetivos explícitos:

- Atraer candidatos con capacidades
- Retener valiosos empleados.
- Motivación a los individuos.
- Fomentar el crecimiento y desarrollo profesional.

Objetivos implícitos:

- Incrementar la productividad.
- Mejorar la calidad laboral.
- Asegurar que se cumpla la normativa
- Alcanzar objetivos a largo plazo.

2.2.7. *Subsistemas*

Chiavenato (2000), menciona que este proceso está vinculado a dos aspectos fundamentales: el reclutamiento y selección interno o externo a través de diversas técnicas como entrevistas, pruebas psicométricas y técnicas de simulación, todas ellas diseñadas para evaluar el comportamiento humano.

Reclutamiento

Siliézer Barrios (2020), el reclutamiento se define comúnmente como una secuencia de pasos destinados a atraer y seleccionar personas para un puesto vacante, sirviendo como medio de una organización para llegar a un segmento específico con el fin de identificar y atraer empleados potenciales.

Amo Arturo (2018), considera lo siguiente: El reclutamiento implica atraer tanto T.H como capital humano hacia la organización.

Por lo tanto, resulta evidente que nuestro objetivo va más allá de simplemente encontrar candidatos adecuados para las necesidades de nuestra empresa. También nos

esforzamos por crear una conexión y atraer a los profesionales brindándoles una trayectoria profesional, fomentando una atmósfera de trabajo positiva y ofreciendo beneficios adicionales. En última instancia, este proceso implica un acuerdo mutuo entre dos partes, lo que requiere un proceso de selección cuidadoso que alinee los intereses de ambas partes (pág. 12).

En este sentido, se hace referencia a una serie de procedimientos para encontrar candidatos de alta calidad mediante acuerdos con los requerimientos de la organización y los empleados. Los candidatos, bajo la supervisión del director de talento humano, son responsables de proporcionar información precisa sobre el puesto que se ofrece.

Selección

Robbins y Coulter (2020), menciona que no se puede subestimar la importancia de una selección cuidadosa, ya que impacta directamente en el éxito organizacional deseado. La evaluación para la vacante es crucial para contratar al individuo calificado, y cualquier error en esta selección puede tener implicaciones importantes.

Alles (2021), explica que el proceso implica una serie de procedimientos diseñados para evaluar y medir las capacidades de los potenciales candidatos, con el objetivo final de seleccionar al empleado más adecuado en base a criterios predeterminados. En términos más simples, del grupo de solicitantes se eligen las personas que tienen más probabilidades de adaptarse al trabajo y satisfacer las necesidades de la organización.

Contratación

Alfaro Castellanos (2021), refiere que, a la hora de contratar, es crucial asegurar el cumplimiento de los diversos requisitos legales impuestos. Esto generalmente se logra a través de un contrato de trabajo, que tiene el doble propósito de definir los límites, responsabilidades, beneficios, salario, derechos y obligaciones del empleado.

CAPÍTULO III

3. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Enfoque de la investigación

- **Enfoque cualitativo**

Cualitativo: En el proceso de interpretación, el enfoque cualitativo utiliza métodos de recopilación de datos que no se basan en mediciones numéricas para descubrir o mejorar preguntas de investigación” (Sampieri, 2010, pág. 7).

Este enfoque permitió describir hechos y fenómenos encontrados, a través de la recopilación de datos, se recolectó información clave acerca del área de talento humano. La investigación cualitativa proporciona una comprensión de los factores cualitativos que se relacionan en la gestión de los procesos mencionados.

3.2. Nivel de investigación

- **Descriptiva**

Calderón (2020), señala que “la habilidad de la investigación de tipo descriptiva radica en la capacidad de elegir y describir cuidadosamente los atributos esenciales del tema bajo investigación, incluido un desglose completo de sus diversos componentes, categorías o clasificaciones” (p. 113).

La investigación realizada para este proyecto implicó un análisis exhaustivo de los resultados obtenidos, los cuales se derivaron de encuestas administradas al personal objeto de estudio. A través de este proceso se obtuvo información valiosa y efectiva, que permitió identificar y resolver aspectos específicos del GAD que previamente no habían sido analizados o abordados.

3.3. Diseño de investigación

- **De tipo no experimental:** Muñoz (2021), menciona que: “Tiene sus raíces en la observación y análisis de categorías, variables, eventos, comunidades o contextos que ocurren orgánicamente, sin ninguna interferencia por parte del investigador. En lugar de construir escenarios artificiales, los estudios no experimentales se centran en observar y analizar fenómenos o eventos tal como se desarrollan naturalmente dentro de sus respectivos contextos” (p.6).

El diseño se centra en recopilar, analizar y presentar conclusiones y recomendaciones para mejorar las deficiencias identificadas durante el examen especial. Se considera que la información proporcionada por el GAD no será alterada ni modificada.

3.4. Tipo de estudio

- **De tipo documental:** El autor Calderón (2020), menciona que: “El proceso de investigación documental implica analizar información escrita relacionada con un tema específico, con el objetivo de establecer conexiones, distinciones, progresiones, perspectivas o el nivel actual de comprensión sobre el tema que se investiga” (p. 111).

La utilidad de esta investigación documental se basa en recopilar la información necesaria para su evaluación, con el fin de obtener datos precisos y determinar la situación actual del departamento de talento humano.

3.5. Población y muestra

- **Población:** “Se refiere al total de elementos que serán estudiados investigación, también puede ser descrita como el conjunto del total que serán muestreadas” (Calderon, 2020).

La población objetivo de este presente trabajo estuvo conformada por 33 integrantes que laboran en el GAD objeto de estudio.

La muestra se encuentra fundamentada directamente a 4 personas líderes de equipo del departamento de T.H y a 29 colaboradores del mencionado:

Tabla 4
Población

Población	Número
Líderes de equipo especialistas	4
Capacitadores	5
Integrantes del Departamento de talento humano	24
TOTAL	33

Fuente. Información obtenida del Ing. Fabricio Cabrera líder de equipo especialista del departamento de talento humano del GAD Riobamba (2022)

- **Población documental**

El área de talento humano brindo toda la información básica necesaria en materia de documentación para tener un conocimiento claro y actualizado de la situación.

La información que permitió el desarrollo de la investigación también se analizó documentalmente para recolectar información, sustentar teórica y metodológicamente el trabajo de investigación. Así mismo permitiendo el acceso y ampliación de conocimiento sobre el tema en estudio.

Tabla 5
Población documental

Población	Número
Informes de labores	33
Manual de procedimiento	1
Evaluaciones de desempeño	33
Hojas de vida	100
Seguimiento capacitaciones	33

Fuente: Información obtenida del departamento de talento humano del GADM Riobamba (2022)

- **Muestra:** Corresponde al grupo sobre el que se realizarán observaciones de variables para asegurar el correcto desarrollo del estudio (Bagua, 2019).

Dentro de la presente investigación, no se extrajo muestra ya que se usó la totalidad.

3.6. Métodos de investigación

- **Inductivo:** Calderón (2020), establece que “Al emplear el pensamiento lógico para sacar conclusiones a partir de hechos específicos aceptados y válidos, se pueden llegar a conclusiones generales con amplias aplicaciones” (p. 56).

Este enfoque facilita la realización de un análisis detallado de todas las causas y problemas, lo que permite encontrar soluciones efectivas y alcanzar los objetivos establecidos.

- **Deductivo:** Calderón (2020), menciona que “El paso inicial de este enfoque implica examinar teoremas, leyes, principios y otros conceptos probados de aplicación universal, que luego se utilizan para abordar soluciones o hechos específicos” (p. 43).

Este enfoque ha sido crucial para abordar el problema, considerando un análisis exhaustivo de la información para encontrar soluciones.

3.7. Técnicas de recolección de datos

- **Observación de tipo directa:** Calderón (2020), manifiesta que “El proceso de observación nos permite obtener un conocimiento directo del objeto en estudio, seguido de la capacidad de describir y analizar con precisión las situaciones pertenecientes a la realidad estudiada”

Se llevó a cabo una supervisión apropiada de las actividades principales llevadas a cabo en el departamento de R.H, con el fin de determinar la verdadera situación de la organización. Esto se logró a través de entrevistas guiadas y encuestas.

- **Encuesta**

Se llevó a cabo un cuestionario estructurado dirigido a los empleados del departamento de R.H. El objetivo era obtener información precisa sobre la gestión de la entidad y las políticas relacionadas con los procesos de selección, contratación, administración y evaluación. Se adjunta el Anexo 1.

- **Entrevista**

Se llevó a cabo una entrevista con el responsable del departamento de Recursos Humanos, lo que facilitó la obtención de información sobre las necesidades que tiene el municipio y permitió conocer las diferentes opiniones de los individuos sobre su trabajo en el GAD. Se adjunta Anexo 2.

3.8. Instrumentos de recolección de datos

Son herramientas que posibilitan la recopilación de información importante para realizar un análisis adecuado de la situación del departamento de R.H.

- **Ficha de observación:** Se utilizó para documentar las dificultades identificadas en el proceso, así como otros documentos analizados durante la revisión. Anexo 1.
- **Cuestionario:** Se organizaron preguntas organizadas con el objetivo de obtener información que permita la realización del examen especial. Anexo 2.
- **Guía de entrevista:** Buscamos aplicar esta guía para lograr aportes relevantes de los funcionarios responsables del proceso de selección, contratación, administración y evaluación. Anexo 3.
- **Procesamiento y análisis de datos:** Se logró mediante la recopilación de datos obtenidos de los documentos originales utilizando hojas de cálculo y software como Excel y SPSS.

Asimismo, el estudio de los resultados se realizó con carácter explicativo mediante estadística descriptiva, se prepararon e interpretaron tablas y gráficos de acuerdo con el propósito del estudio, es decir, para lograr el propósito principal y los objetivos específicos.

CAPÍTULO IV

4. MARCO DE ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1. Análisis de las fases

Para el desarrollo del examen especial se llevó a cabo a través de las siguientes fases:

- Fase de Planificación
 - Preliminar
 - Especifica
- Fase de Ejecución
- Fase de Comunicación de Resultados

4.2. Verificación de la Normativa

Tabla 6

Base Legal

Código Orgánico del Organización, Autonomía y Descentralización (COOTAD)	✓
Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP)	✓
Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado	✓
Ley Orgánica de Transparencia y Acceso a la Información Pública	✓
Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2022-180	✓
Subsistema de Selección de personal del Sector Público	✓
Código de Trabajo	✓

Fuente: Elaboración propia

A partir de la revisión de la ley vigente de acuerdo con la normativa que maneja el área de Talento Humano para los procesos de reclutamiento, selección y contratación del personal se evidenció que no se cumple con la normativa que se debe implementar para el ingreso de personal para el Servicio Público, con más claridad se da conocer los hallazgos encontrados en el Informe Final.

4.3. Desarrollo del caso

EXAMEN ESPECIAL

4.3.1. Tema

Examen especial al departamento talento humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Riobamba, año 2022.

4.3.2. Objetivo general

Realizar un examen especial al departamento de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Riobamba, año 2022.

4.3.3. Estructura del Examen Especial

En el GADM de Riobamba, la importancia de comprobar el adecuado manejo de los procesos de RRHH, reclutamiento, selección y contratación del personal y contribuir al mejoramiento de los procedimientos.

Tabla 7
Hoja de Índices

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE RIOBAMBA EXAMEN ESPECIAL AL DEPARTAMENTO TALENTO HUMANO HOJA DE ÍNDICES PERIODO: 1 de enero al 31 de diciembre del 2022	
ÍNDICE	PAPELES DE TRABAJO
	ADMINISTRACIÓN DE LA AUDITORÍA
OT	Orden de Trabajo
NI	Notificación de Inicio
HM	Hoja de marcas
HI	Hoja de Índices
HDT	Hoja de Distribución del Trabajo
CT	Contrato de Trabajo
ETH	Encuesta Talento Humano
ELD	Entrevista Líder de Equipo
IE	Información de Talento Humano
IVP	Informe Vista Preliminar
	PLANIFICACIÓN PRELIMINAR
PP	Planificación Preliminar
	PLANIFICACIÓN ESPECÍFICA
PE	Planificación Específica
MR	Matriz de Riesgo
	EJECUCIÓN DEL TRABAJO
PA	Programa de Auditoría
CCI	Cuestionario de Control Interno
ECI	Evaluación de Control Interno
AID	Análisis de información y documentación
H	Hoja de Hallazgos
PS	Procedimiento Selección
PR	Procedimiento Reclutamiento
PC	Procedimiento Contratación
ELAB. : Estefania Valle Borja FECHA: 08/01/2024	SUPERVISADO: Mgs. Lorena López

Fuente: Elaboración propia

Tabla 8
Hoja de Marcas

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE RIOBAMBA EXAMEN ESPECIAL AL DEPARTAMENTO TALENTO HUMANO HOJA DE MARCAS PERIODO: 1 de enero al 31 de diciembre del 2022	
SÍMBOLO	SIGNIFICADO
√	VERIFICADO
C	CONCILIADO
Ě	CONFIRMADO
∅	INSPECCIÓN FÍSICA
ELAB. : Estefania Valle Borja FECHA: 08/01/2024	SUPERVISADO: Mgs. Lorena López

Fuente: Elaboración propia

4.3.4. Fase de Planificación

4.3.4.1. Planificación Preliminar.

Tabla 9

Programa de Planificación Preliminar

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE RIOBAMBA EXAMEN ESPECIAL AL DEPARTAMENTO TALENTO HUMANO PROGRAMA DE PLANIFICACIÓN PRELIMINAR				
ENTIDAD: GAD Riobamba PROVINCIA: Chimborazo CIUDAD: Riobamba		COMPONENTE: Área de Talento Humano PERIODO: Enero - Diciembre 2022		
A	Objetivo: Conocer los datos generales de área de Talento Humano del GADM de Riobamba Emitir un informe de visita preliminar a la institución			
N°	PROCEDIMIENTOS	Ref.	Fecha	Realizado por:
1	Elabore un contrato de Servicios profesionales	CT	1/1/2024	E.Y.V.B
2	Realice la Orden de trabajo	OT	1/1/2024	E.Y.V.B
3	Realice la notificación de inicio del examen especial al director de Talento Humano y Alcalde del GADM Riobamba	NI	4/1/2024	E.Y.V.B
4	Realice una encuesta a los colaboradores del área de Talento Humano	ETH	10/1/2024	E.Y.V.B
5	Realice una entrevista al Ing. Fabricio Cabrera líder de equipo	ELD	10/1/2024	E.Y.V.B
6	Solicite información del área de Talento Humano	IE	10/1/2024	E.Y.V.B
7	Elabore un informe de visita preliminar	IVP	22/1/2024	E.Y.V.B
8	Elabore el Memorándum de Planificación Preliminar	PP	23/1/2024	E.Y.V.B

Fuente: Procedimientos efectuados en la planificación preliminar

Equipo de Trabajo		Fecha:
Elaborado por:	E.Y.V.B	8/1/2024
Revisado por:	L.A.L.N	8/1/2024

ORDEN DE TRABAJO N° 001 – UNC -2024

Riobamba, 01 de enero del 2024

Licenciada
Estefania Yuliana Valle Borja
JEFE DE EQUIPO
Presente. –

De mi consideración:

Para los fines correspondientes, dispongo proceda a iniciar el examen especial al departamento talento humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Riobamba, del periodo 1 de enero al 31 de diciembre del 2022, para lo cual le designo Jefe de Equipo.

El examen especial se desarrollará de acuerdo con el Manual de Auditoría Gubernamental, Normas de Auditoría Gubernamental y Normas de Auditoría Generalmente Aceptadas. El tiempo estimado para su ejecución será de 40 días laborales, contados a partir del 01 de enero del 2024 y finalizado el mismo se presentará el informe respectivo.

Los objetivos del examen especial son:

- Verificar el cumplimiento de la normativa legal y documentos necesarios del área de talento humano.
- Evaluar el grado de confiabilidad del sistema de talento humano.
- Determinar el cumplimiento de los procedimientos de selección, reclutamiento y contratación del GAD de Riobamba.

La supervisión del examen estará a cargo de la suscrita, y los resultados se dará a conocer mediante el informe de examen especial que incluirán comentarios, conclusiones y recomendaciones.

Atentamente,



Mgs. López Naranjo Alexandra Lorena
SUPERVISOR

NOTIFICACIÓN

Riobamba, 04 de enero del 2024
Oficio N° 001 – UNC - EVB-2024

Arquitecto
John Henry Vinueza Salinas
Alcalde del Gobierno Municipal de Riobamba
Presente. –

De mi consideración. –

De conformidad con el artículo 90 de la Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado y en cumplimiento a la ORDEN DE TRABAJO N° 001 – UNC -2024 del 01 de enero del 2024, comunico que se dará inicio al examen especial al departamento talento humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Riobamba, del periodo 1 de enero al 31 de diciembre del 2022, por lo cual agradeceré brindar las facilidades del caso.

Los objetivos del examen especial son:

- Verificar el cumplimiento de la normativa legal y documentos necesarios del área de talento humano.
- Evaluar el grado de confiabilidad del sistema de talento humano.
- Determinar el cumplimiento de los procedimientos de selección, reclutamiento y contratación del GAD de Riobamba.

Atentamente,



Estefania Valle Borja
AUDITORA – JEFE DE EQUIPO

NOTIFICACIÓN

Riobamba, 04 de enero del 2024
Oficio N° 002 – UNC - EVB-2024

Abogado
Miguel Augusto Muñoz Torres
Director General de Gestión de Talento Humano y Desarrollo Institucional
Presente. –

De mi consideración. –

De conformidad con el artículo 90 de la Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado y en cumplimiento a la ORDEN DE TRABAJO N° 001 – UNC -2024 del 01 de enero del 2024, comunico que se dará inicio al examen especial al departamento talento humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Riobamba, del periodo 1 de enero al 31 de diciembre del 2022, por lo cual agradeceré brindar las facilidades del caso.

Los objetivos del examen especial son:

- Verificar el cumplimiento de la normativa legal y documentos necesarios del área de talento humano.
- Evaluar el grado de confiabilidad del sistema de talento humano.
- Determinar el cumplimiento de los procedimientos de selección, reclutamiento y contratación del GAD de Riobamba.

Atentamente,



Estefania Valle Borja
AUDITORA – JEFE DE EQUIPO

Tabla 10
Distribución de Trabajo

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE RIOBAMBA EXAMEN ESPECIAL AL DEPARTAMENTO TALENTO HUMANO HOJA DE DISTRIBUCIÓN DE TRABAJO PERIODO: 1 de enero al 31 de diciembre del 2022		
RESPONSABLES	ACTIVIDADES	TIEMPO
Mgs. Lorena López Naranjo Supervisora	Revisión de la planificación preliminar y específica	2
	Supervisar avance del trabajo	8
	Revisar y aprobar el borrador del informe	2
	TOTAL	12 días
Estefania Valle Borja Auditora-Jefe de Equipo	Elaborar la planificación preliminar y específica	10
	Evaluar el control interno, análisis de los procedimientos	20
	Comunicación parcial de resultados	5
	Elaborar el informe final	5
TOTAL	40 días	
ELAB. : Estefania Valle Borja FECHA: 08/01/2024	SUPERVISADO: Mgs. Lorena López	

Fuente: Distribución del trabajo

Equipo de Trabajo		Fecha:
Elaborado por:	E.Y.V.B	8/1/2024
Revisado por:	L.A.L.N	8/1/2024

**GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE
RIOBAMBA**

**EXAMEN ESPECIAL AL DEPARTAMENTO TALENTO HUMANO
MEMORÁNDUM DE PLANIFICACIÓN PRELIMINAR**

PERIODO: 1 de enero al 31 de diciembre del 2022

1. IDENTIFICACIÓN DE LA ENTIDAD

Nombre de la entidad: Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal De Riobamba

Dirección: 5 de junio y Primera Constituyente

Teléfono: (03) 296-9212

Horario de Trabajo: 08:00 – 18:00

2. ANTECEDENTES

Debido a que no se ha realizado acciones de control a la administración de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal De Riobamba, por parte de la auditoría interna y externa, se procede a realizar el examen especial al departamento de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Riobamba del periodo que comprende entre el 01 de enero al 31 de diciembre del 2022.

3. MOTIVO DEL EXAMEN

El examen especial al departamento de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Riobamba del periodo que comprende entre el 01 de enero al 31 de diciembre del 2022 se realizará en cumplimiento a la Orden De Trabajo N° 001 – UNC -2024 del 01 de enero del 2024.

4. OBJETIVOS DEL EXAMEN

- Realizar un examen especial al departamento de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Riobamba, año 2022.
- Aplicar cada una de las fases que comprenden el Examen Especial: Conocimiento Preliminar, Planificación Específica, Ejecución, Comunicación de Resultados.

Equipo de Trabajo		Fecha:
Elaborado por:	E.Y.V.B	8/1/2024
Revisado por:	L.A.L.N	8/1/2024

- Verificar el cumplimiento de la normativa legal y documentos necesarios con el procedimiento de selección, reclutamiento y contratación del área de talento humano.

5. ALCANCE DEL EXAMEN

En el examen especial al departamento de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Riobamba, se examinará tres componentes que lleva el área de Talento Humano, reflejándose en la Ley Orgánica de Servicio Público y su reglamento por el periodo enero a diciembre del 2022.

6. CONOCIMIENTOS DE LA ENTIDAD Y BASE LEGAL

El Municipio del cantón Riobamba, fue creado el 15 de agosto de 1534, fecha instalación del Primer Cabildo en el pueblo de Riobamba, según mandato del señor Mariscal Don Diego de Almagro, como consta en una copia del acta del Libro del Cabildo Antiguo.

El Consejo Municipal de Riobamba, en sesión de 7 de noviembre del 2011, resolvió que se denomine Municipalidad de Riobamba, como Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Riobamba, pudiendo identificárselo como GADM de Riobamba, según Resolución 2011 – 345 – SEC de 8 de noviembre de 2011.

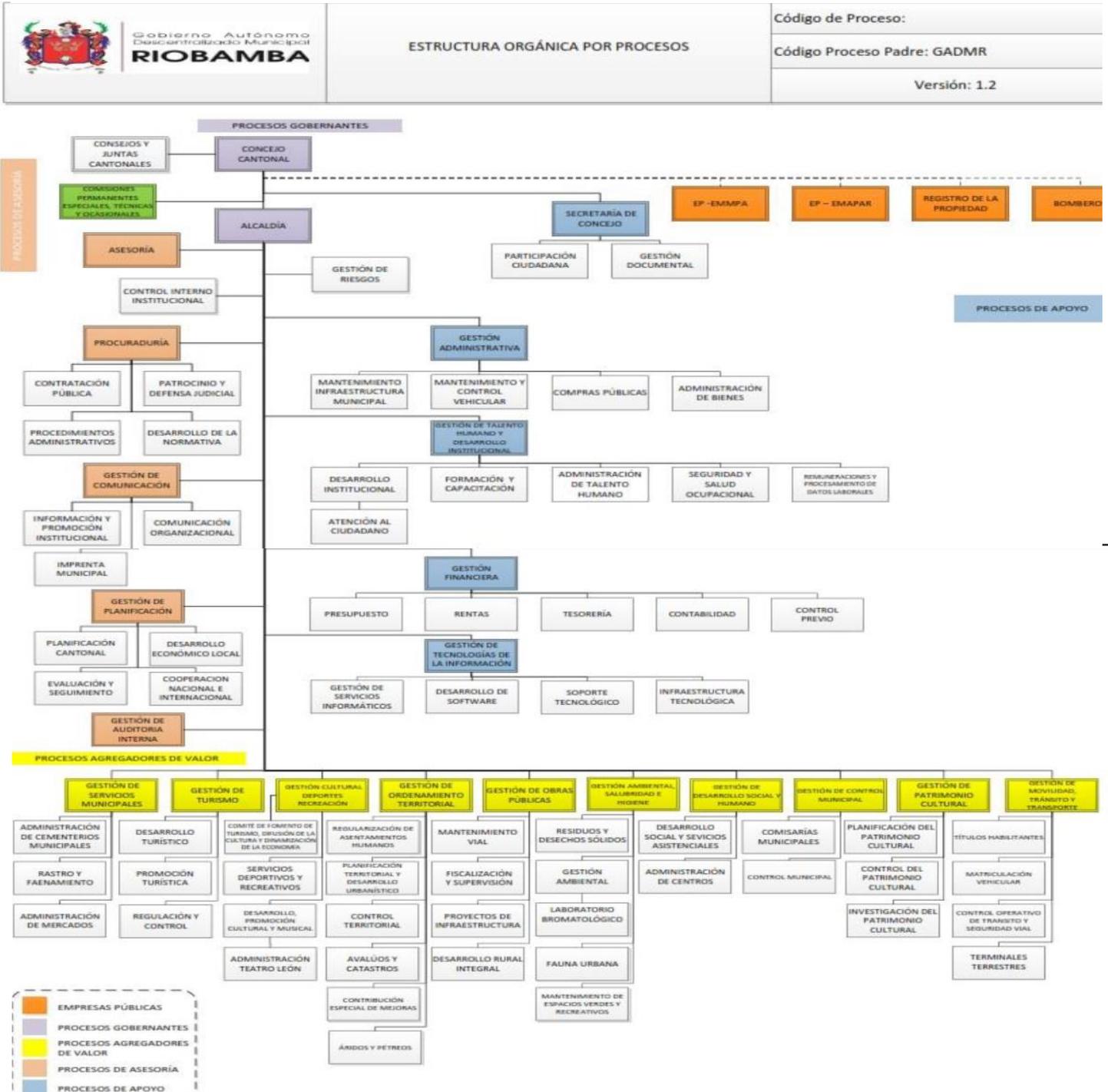
BASE LEGAL

- Constitución de la República Del Ecuador
- Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización (COOTAD)
- Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP)
- Ley Orgánica de la Contraloría General Del Estado
- Ley de Régimen Tributario Interno
- Ley Orgánica de Empresas Publicas
- Ley Orgánica de Transparencia y Acceso a la Información Pública
- Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contratación Pública
- Código del Trabajo
- Reglamento a la Ley Orgánica Sistema Nacional Contratación Publica

Equipo de Trabajo		Fecha:
Elaborado por:	E.Y.V.B	8/1/2024
Revisado por:	L.A.L.N	8/1/2024

Estructura Orgánica:

Figura 1
Estructura Orgánica por Procesos



Fuente: Tomado de A1. Organigrama de la Institución.

Equipo de Trabajo		Fecha:
Elaborado por:	E.Y.V.B	8/1/2024
Revisado por:	L.A.L.N	8/1/2024

Objetivos de la Institución:

De acuerdo con el A4: metas y objetivos unidades administrativas:

- Organizar y planificar el territorio cantonal, a través del mejoramiento sistemático, de la movilidad, la construcción, adecuación y generación de equipamientos infraestructura básica, la transformación actual de la estructura urbana
- Fortalecer la Gestión del Talento Humano Institucional, para que alineados con la misión, visión y objetivos institucionales permitan ofrecer a la Ciudadanía Servicios de calidad.
- Incorporar Tecnologías de la Información y Comunicación en la gestión urbana y rural del Cantón Riobamba para fomentar una administración ágil y eficiente, incluir procesos de planificación colaborativa y participación ciudadana, dotar a la ciudadanía de herramientas tecnológicas y continuar en la construcción de un “TERRITORIO DIGITAL”.
- Fortalecer la gestión administrativa por procesos en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Riobamba para el ejercicio económico 2023.
- Planear una estrategia de comunicación, difusión e información de manera transparente de la gestión del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Riobamba.
- Fortalecer las organizaciones barriales, juntas pro-mejora, organizaciones comunales y juntas parroquiales, a través de la expedición de la normativa legal y el adecuado sistema de gestión documental del GADMR.

Principales Actividades, Operaciones e Instalaciones:

De conformidad con el artículo 54 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autónoma y Descentralizada (COOTAD), son funciones de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales:

- Promover el desarrollo sustentable de su circunscripción territorial cantonal, para garantizar la realización del buen vivir a través de la implementación de políticas públicas cantonales, en el marco de sus competencias constitucionales y legales;

Equipo de Trabajo		Fecha:
Elaborado por:	E.Y.V.B	8/1/2024
Revisado por:	L.A.L.N	8/1/2024

- Elaborar y ejecutar el plan cantonal de desarrollo, el de ordenamiento territorial y las políticas públicas en el ámbito de sus competencias y en su circunscripción territorial, de manera coordinada con la planificación nacional, regional, provincial y parroquia, y realizar en forma permanente, el seguimiento y rendición de cuentas sobre el cumplimiento de las metas establecidas;
- Ejecutar las competencias exclusivas y concurrentes reconocidas por la Constitución y la ley y en dicho marco, prestar los servicios públicos y construir la obra pública cantonal correspondiente con criterios de calidad, eficacia y eficiencia, observando los principios de universalidad, accesibilidad, regularidad, continuidad, solidaridad, interculturalidad, subsidiariedad, participación y equidad;
- Regular y controlar las construcciones en la circunscripción cantonal, con especial atención a las normas de control y prevención de riesgos y desastres.
- Promover y patrocinar las culturas, las artes, actividades deportivas y recreativas en beneficio de la colectividad del cantón.

Principales políticas y estrategias institucionales:

Como principales políticas establecidas por la institución se han determinado:

- Fortalecer la Gestión del Talento Humano Institucional, para que alineados con la misión, visión y objetivos institucionales permitan ofrecer a la Ciudadanía Servicios de calidad.
- Organizar y planificar el territorio cantonal, a través del mejoramiento sistemático, de la movilidad, la construcción, adecuación y generación de equipamientos infraestructura básica, la transformación actual de la estructura urbana.
- Elaborar planes y programas viales que permitan el ordenamiento de una movilidad segura y sostenible, a través de la implementación de herramientas que nos permitan ofrecer servicios eficientes y de calidad.
- Implementar líneas estratégicas de acción con énfasis en la reactivación económica y
- alianzas de cooperación para la sostenibilidad.
- Fortalecer la gestión administrativa por procesos en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Riobamba para el ejercicio económico 2023.

Monto de recursos a examinarse:

Dada la naturaleza del examen especial al departamento de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Riobamba, no se determina recursos, cuenta o rubro a analizarse.

Funcionarios Principales:

Tabla 11
Funcionarios principales

NOMBRES Y APELLIDOS	CARGO	PERIODO DE GESTIÓN	
		DESDE	HASTA
Byron Napoleón Cadena Oleas	Exalcalde	14 de mayo 2014	14 de mayo 2023
Jorge Luis Zambrano	Ex Director General de Talento Humano	Mayo 2014	Mayo 2023

Fuente: Tomado de Directorio completo y distributivo de personal 2022

7. PUNTOS DE INTERÉS PARA EL EXAMEN ESPECIAL

- El GAD Municipal de Riobamba, no cuentan con un Manual de Clasificación de Puestos actualizado.
- No se prepara concurso de méritos y oposición.
- No cuenta con un reglamento interno para el reclutamiento y contratación de personal.

8. IDENTIFICACIÓN DE LOS COMPONENTES IMPORTANTES A SER EXAMINADOS

de conformidad a la Ley Orgánica del Servicio Público y a la Orden De Trabajo N° 001 – UNC -2024 del 01 de enero del 2024, se examinará los siguientes procedimientos:

- Selección de personal
- Reclutamiento
- Contratación

Equipo de Trabajo		Fecha:
Elaborado por:	E.Y.V.B	8/1/2024
Revisado por:	L.A.L.N	8/1/2024

9. ENTREVISTA ING. FABRICIO CABRERA LÍDER DE EQUIPO ESPECIALISTA

Tabla 12

Modelo entrevista área Talento Humano

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE RIOBAMBA ENTREVISTA PROCESOS TALENTO HUMANO RESPONSABLE: LÍDER DE EQUIPO ESPECIALISTA	
ENTREVISTADOR: Ing. Fabricio Cabrera	
ENTREVISTADO: Estefania Valle	
1.-	¿Cuánto tiempo tiene en el cargo?
2.-	En el año 2022 usted estuvo a cargo del proceso de reclutamiento, selección y contratación del personal
3.-	Actualmente cuantos empleados tiene el GAD de Riobamba
4.-	Existe lineamientos establecidos para la contratación del personal
5.-	¿Cuál es la base legal para la selección y contratación de personal?
6.-	Comente acerca del proceso que se lleva a cabo en el GAD para la selección, reclutamiento y contratación del personal?
7.-	¿Los empleados del GAD están en sus cargos de acuerdo con su perfil y experiencia?
8.-	¿Considera usted que el proceso para contratar personal en el GAD es el adecuado?
9.-	¿Existen algunas falencias en el proceso de contratación de personal?
10.-	¿Qué aspectos cree usted que se debe fortalecer en el proceso de contratación del personal?
11.-	¿Existe algún reglamento interno que permita llevar a cabo el proceso de selección y contratación del personal?
12.-	Para ingresos y ascensos ¿se realiza concurso de méritos y oposición?
13.-	¿El personal que ingresa a laborar al GAD Riobamba es sometida a procesos de selección?

Fuente: Entrevista realizado al Ing. Fabricio Cabrera Anexo 2

Equipo de Trabajo		Fecha:
Elaborado por:	E.Y.V.B	8/1/2024
Revisado por:	L.A.L.N	8/1/2024

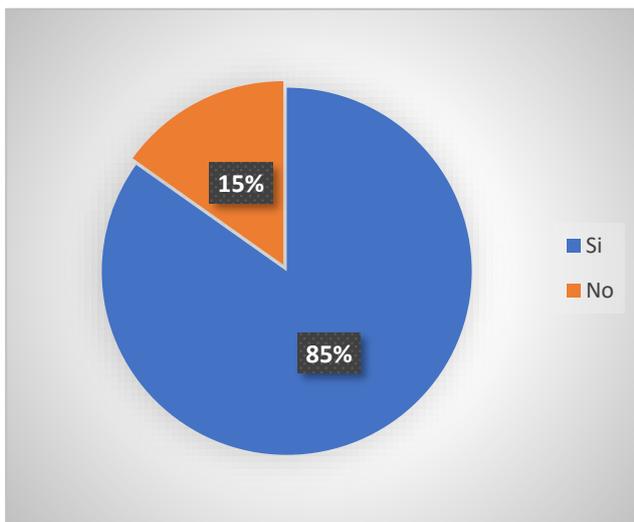
10. ENCUESTA AL PERSONAL OPERATIVO DEL ÁREA DE TALENTO HUMANO DEL GAD RIOBAMBA

La encuesta dirigida para 33 colaboradores que colaboran en el área que constituye entre líderes de equipo especialistas. En este lugar se obtuvo información relevante sobre el trabajo investigativo para identificar los elementos y efectos del proceso de selección, reclutamiento y contratación de personal.

1.- ¿Cree usted que un Examen Especial al área contribuirá a mejorar los procesos?

El 85% de los funcionarios están de acuerdo con la realización de un Examen Especial, pues creen que podrá brindar soluciones para mejorar los procesos, mientras el 15% de los funcionarios manifiestan que no es necesario un Examen Especial pues piensan que no hay problemas en los procesos antes mencionados. (Figura 2).

Figura 2
Realización Examen Especial

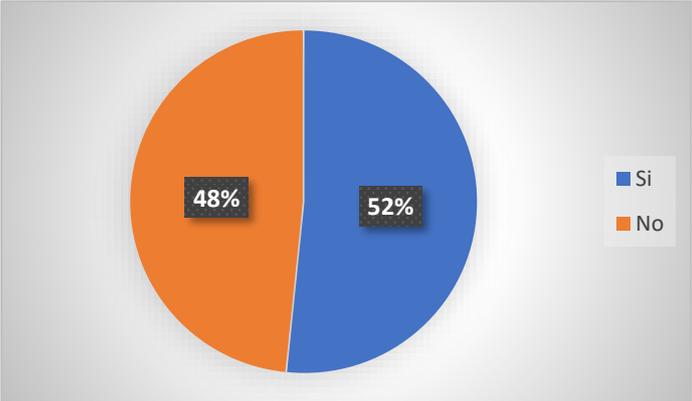


Fuente: Funcionarios área Talento Humano

2.- ¿Cree usted que existe eficiencia en la gestión de los procesos reclutamiento y contratación del GAD Riobamba?

El 52% de funcionarios piensan que se realizan los procesos de forma eficiente y de manera transparente, el 48% manifiesta que los procesos no son adecuados y que existen deficiencias en las operaciones. (Figura 3).

Figura 3
Eficiencia y transparencia en procesos

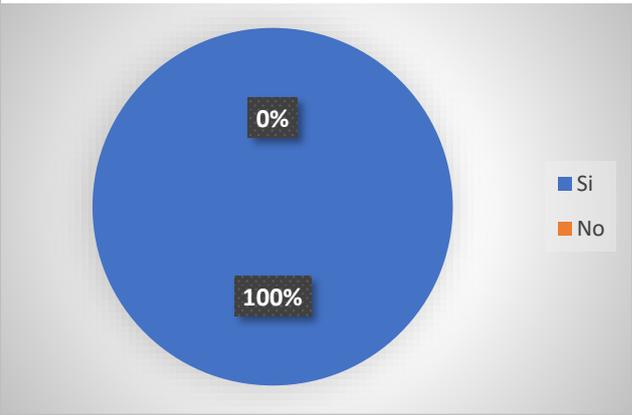


Fuente: Funcionarios área Talento Humano

3.- ¿Cuándo usted ingreso a la institución le aplicaron pruebas técnicas?

En cuanto a esta interrogante, el 100% de los funcionarios manifiestan que no se han aplicado pruebas técnicas al ingresar a laborar en el GAD Riobamba. (Figura 4).

Figura 4
Pruebas técnicas

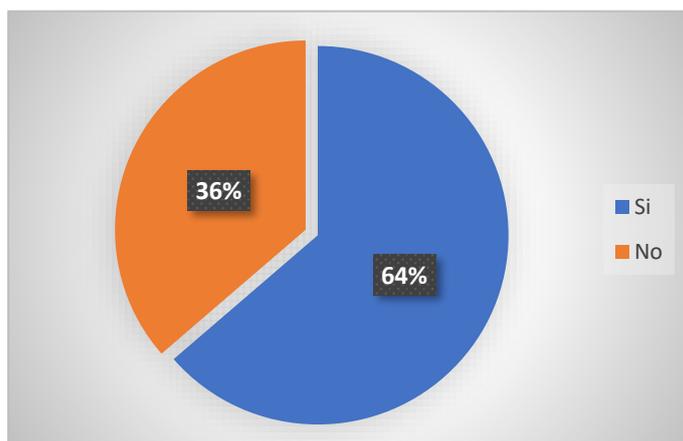


Fuente: Funcionarios área Talento Humano

4.- ¿La institución maneja un cuestionario de entrevista para contratar al personal?

Según la pregunta 4, la mayoría de los funcionarios (64%) afirma que el GAD utiliza un cuestionario de entrevista para la contratación de personal, mientras que el 36% restante indica que no se utiliza dicho cuestionario. (Figura 5).

Figura 5
Cuestionario de entrevista

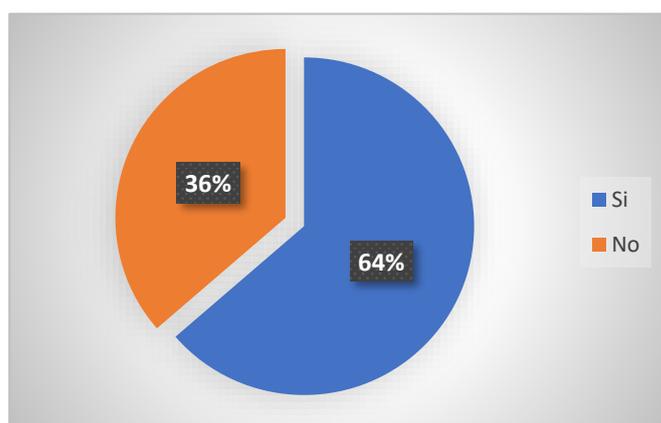


Fuente: Funcionarios área Talento Humano

5.- ¿Su instrucción académica y experiencia está acorde al cargo que ocupa?

En consideración a esta pregunta, el 64% de los funcionarios del área de Talento Humano del GAD Riobamba que su preparación académica y experiencia laboral si están acorde al cargo que ocupan, y el 36% indica que no es acorde a su perfil. (Figura 6).

Figura 6
Instrucción y experiencia académica

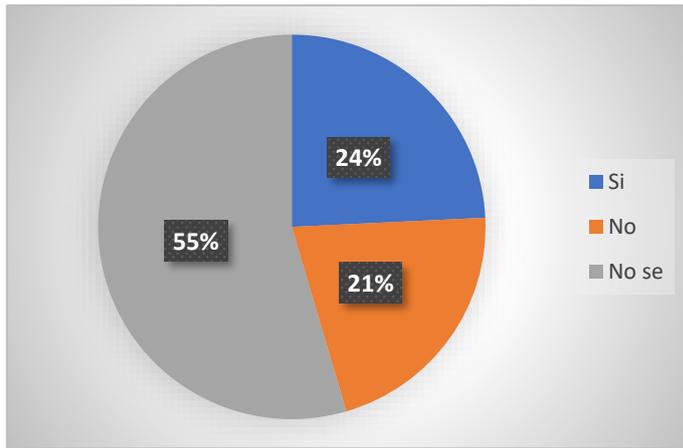


Fuente: Funcionarios área Talento Humano

6.- ¿El área de Talento Humano cuenta con el personal adecuado para realizar la selección y reclutamiento de personal?

El 24% de funcionarios indican que cuenta con el personal adecuado para realizar el proceso de selección y reclutamiento de personal, el 21% dice que no hay un personal adecuado para realizar dichos procedimientos y el 55% manifiestan que desconocen del tema. (Figura 7).

Figura 7
Personal adecuado

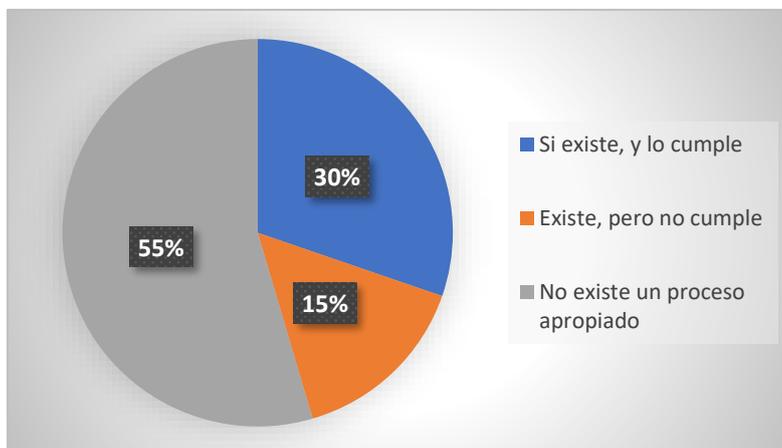


Fuente: Funcionarios área Talento Humano

7.- ¿Considera usted que el GAD tiene implementado y cumple con un proceso apropiado?

Según la encuesta, el 30% de los encuestados cree que la institución cuenta con un proceso de contratación satisfactorio que se sigue, mientras que el 15% reconoce su existencia, pero admite que no se cumple, y una mayoría del 55% expresa que no existe una contratación adecuada. proceso en marcha. (Figura 8).

Figura 8
Proceso contratación de personal

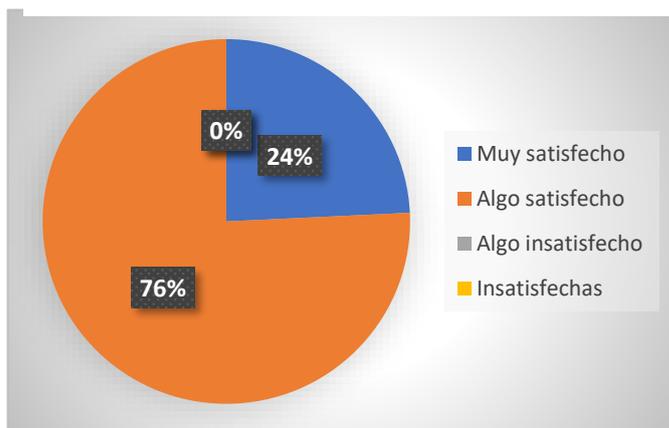


Fuente: Funcionarios área Talento Humano

8.- ¿Qué tan satisfecho se encuentra usted con el proceso de selección, reclutamiento y contratación de personal que utiliza la institución?

Se observa que el 24% de los encuestados están muy satisfechos en cuanto al proceso de selección, reclutamiento y contratación de personal que se realiza en la institución. En tanto a lo que corresponde el 76% está algo satisfecho con este proceso. (Figura 9).

Figura 9
Satisfacción con el proceso



Fuente: Funcionarios área Talento Humano

4.3.4.2. Planificación Especifica

**EXAMEN ESPECIAL
GAD MUNICIPAL DE RIOBAMBA
ARCHIVO CORRIENTE**

Del 01 de enero al 31 de diciembre del 2022

PE

Tabla 13
Programa de Planificación Especifica

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE RIOBAMBA EXAMEN ESPECIAL AL DEPARTAMENTO TALENTO HUMANO PROGRAMA DE PLANIFICACIÓN ESPECÍFICA				
ENTIDAD: GAD Riobamba PROVINCIA: Chimborazo CUIDAD: Riobamba		COMPONENTE: Área de Talento Humano PERIODO: Enero - Diciembre 2022		
A	Objetivo: Establecer el nivel de riesgo y confianza de cada componente			
N°	PROCEDIMIENTOS	Ref.	Fecha	Realizado por:
1	Realizar el reporte de planificación especifica	PE	1/1/2024	E.Y.V.B
2	Presentar la matriz de riesgos por componentes	MR	20/1/2024	E.Y.V.B

Fuente: Procedimientos efectuados en la planificación preliminar

MATRIZ DE EVALUACIÓN PRELIMINAR DEL RIESGO DE AUDITORÍA

Tabla 14

Matriz de Evaluación de Riesgos

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE RIOBAMBA EXAMEN ESPECIAL AL DEPARTAMENTO TALENTO HUMANO MATRIZ DE EVALUACIÓN PRELIMINAR DEL RIESGO DE AUDITORÍA 1 de enero al 31 de diciembre del 2022				
COMPONENTE	RIESGO Y SU FUNDAMENTO		PRUEBAS DE CUMPLIMIENTO	PRUEBAS SUSTANTIVAS
	INHERENTE	CONTROL		
PROCESOS DE RECLUTAMIENTO	ALTO	MODERADO		
	No se realiza un análisis detallado de la persona idonea para el puesto	Ausencia de plan para analizar la creación de vacantes	Solicitar las causas por la que no se realizaron los concursos.	Solicitar al area de Talento Humano el proceso llevado a cabo para la contratación de personal.
	No se realizaron Concurso de Mérito y Oposición para el personal operativo y administrativo	No se sujetaron a la planificación con relación a la contratación y concurso de merito y oposición	Verificación de convocatorias internas y externas y base de datos de aspirantes.	Verificar si se prepeparan las bases del concurso

Fuente: Elaboración propia

Equipo de Trabajo		Fecha:
Elaborado por:	E.Y.V.B	8/1/2024
Revisado por:	L.A.L.N	8/1/2024

MATRIZ DE EVALUACIÓN PRELIMINAR DEL RIESGO DE AUDITORÍA

Tabla 15

Matriz de Evaluación de Riesgos

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE RIOBAMBA EXAMEN ESPECIAL AL DEPARTAMENTO TALENTO HUMANO MATRIZ DE EVALUACIÓN PRELIMINAR DEL RIESGO DE AUDITORÍA 1 de enero al 31 de diciembre del 2022				
COMPONENTE	RIESGO Y SU FUNDAMENTO		PRUEBAS DE CUMPLIMIENTO	PRUEBAS SUSTANTIVAS
	INHERENTE	CONTROL		
PROCESOS DE SELECCIÓN	ALTO	MODERADO		
	No se aplican procesos de validación de aptitudes profesionales	Cumplimiento parcial de la disposición legal vigente.	Revisar que la información sobre el proceso de selección de personal en la ley vigente	Analizar el archivo que fundamenta la selección de personal
	Cierto personal no cumple con el perfil profesional, del pues que ocupa	Incumplimiento en los pasos a seguir para el proceso de selección del personal.	Verificación de hojas de vida, pruebas de conocimientos de acuerdo al cargo y entrevista personal. Revisar en Manual	Solicitar los documentos que verifiquen el cumplimiento del perfil profesional

Fuente: Elaboración propia

Equipo de Trabajo		Fecha:
Elaborado por:	E.Y.V.B	8/1/2024
Revisado por:	L.A.L.N	8/1/2024

MATRIZ DE EVALUACIÓN PRELIMINAR DEL RIESGO DE AUDITORÍA

Tabla 16

Matriz de Evaluación de Riesgos

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE RIOBAMBA EXAMEN ESPECIAL AL DEPARTAMENTO TALENTO HUMANO MATRIZ DE EVALUACIÓN PRELIMINAR DEL RIESGO DE AUDITORÍA 1 de enero al 31 de diciembre del 2022				
COMPONENTE	RIESGO Y SU FUNDAMENTO		PRUEBAS DE CUMPLIMIENTO	PRUEBAS SUSTANTIVAS
	INHERENTE	CONTROL		
PROCESOS DE CONTRATACIÓN	ALTO	MODERADO		
	Ausencia de lineamientos internos para una correcta contratación	Falta de comprobación de información para corroborar con el perfil profesional esperado	Verificar lo requisitos que establece la normativa de la LOSEP para ejercer cargo público	Comprobar el cumplimiento del proceso de contratación
	Falta de control en la contratación de personal	Ausencia de metodologías de integración de los nuevos servidores.	Solicitar a Talento Humano el proceso para contratación de personal	Indagar en las políticas y procedimientos que utiliza la institución para la contratación del personal

Fuente: Elaboración propia

Equipo de Trabajo		Fecha:
Elaborado por:	E.Y.V.B	8/1/2024
Revisado por:	L.A.L.N	8/1/2024

4.3.5. Fase de Ejecución

FASE II: EJECUCIÓN

PROGRAMA DE EXAMEN ESPECIAL

Tabla 17

Programa Examen Especial

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE RIOBAMBA EXAMEN ESPECIAL AL DEPARTAMENTO TALENTO HUMANO PROGRAMA DEL EXAMEN ESPECIAL				
ENTIDAD: GAD Riobamba PROVINCIA: Chimborazo CIUDAD: Riobamba		COMPONENTE: Área de Talento Humano PERIODO: Enero - Diciembre 2022		
A	Objetivo: Evaluar y verificar la información proporcionada por la entidad con el fin de determinar el nivel de eficacia y eficiencia de los componentes evaluados			
Nº	PROCEDIMIENTOS	Ref.	Fecha	Realizado por:
1	Solicitar instructivo para la contratación de vacantes	PC	18/1/2024	E.Y.V.B
2	Solicitar la política institucional para la contratación	PC	20/1/2024	E.Y.V.B
3	Verificar la existencia del proceso de reclutamiento del personal	PR	20/1/2024	E.Y.V. B
4	Verificar el cumplimiento de las leyes de contratación	PC	20/1/2024	E.Y.V.B
5	Comprobar el cumplimiento de las políticas institucionales	AID	21/1/2024	E.Y.V.B
6	Examinar las fuentes que se utilizan para el reclutamiento	PR	22/1/2024	E.Y.V.B
7	Verificar el proceso de pruebas técnicas y psicométricas	PS	22/1/2024	E.Y.V.B
8	Realizar la hoja de hallazgos para emitir un informe	H	23/1/2024	E.Y.V.B

Fuente: Elaboración propia

Equipo de Trabajo		Fecha:
Elaborado por:	E.Y.V.B	8/1/2024
Revisado por:	L.A.L.N	8/1/2024

Tabla 18
Cuestionario de Control Interno

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE RIOBAMBA						
EXAMEN ESPECIAL AL DEPARTAMENTO TALENTO HUMANO						
CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO						
ENTIDAD: GAD Riobamba PROVINCIA: Chimborazo CUIDAD: Riobamba				COMPONENTE: Proceso de Reclutamiento PERIODO: Enero - Diciembre 2022		
N°	Preguntas	Respuesta		Ponderación		Observaciones
		SI	NO	Pond.	Calf.	
1	¿Existe el personal idóneo para la realización de reclutamiento de personal?	X		10	7	
2	¿Realizan el respectivo proceso para el reclutamiento?	X		10	7	
3	¿Se evalúa la necesidad existente dentro del área que solicita el personal?	X		10	8	
4	¿Se ha realizado un proceso de convocatoria idónea para el reclutamiento interno y externo?	X		10	7	
5	¿Se llevo a cabo una comunicación adecuada sobre el inicio del reclutamiento?	X		10	8	
6	¿Se prioriza obtener auténticos talentos en el reclutamiento?		X	10	0	No se priorizar las aptitudes al momento del ingreso
7	¿El reclutamiento del personal se realiza acoplado la normativa legal vigente?		X	10	0	No se lleva a cabo algunas disposiciones de la LOSEP
8	¿Se supervisa el proceso de reclutamiento del personal de acuerdo con la normativa?		X	10	0	No existe una persona encargada del proceso
TOTAL					80	37

Fuente: Elaboración propia

Equipo de Trabajo		Fecha:
Elaborado por:	E.Y.V.B	8/1/2024
Revisado por:	L.A.L.N	8/1/2024

Tabla 19
Clasificación de Control

Calificación de Control		
Calificación total	37	
Ponderación	80	
Nivel de confianza $NC=(CT*100) / PT$	$NC= (37*100) /80$	46%
Nivel de riesgo $NR= 100\% - NC$	$NR= 100\% - 46$	54%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 20
Nivel de Confianza y Riesgo

Nivel Porcentual			
Nivel de riesgo		Nivel de Confianza	
76-100%	ALTO	BAJO	15-50%
51-75%	MODERADO	MODERADO	51-75%
15-50%	BAJO	ALTO	76-100%

Fuente: Elaboración propia

Análisis e Interpretación:

Figura 10
Calificación NR – NC Reclutamiento



En el análisis de datos obtenidos en base al cuestionario de control interno aplicado al área de Talento Humano, proceso de Reclutamiento, se determina un nivel de confianza **bajo** del 38%, mientras que un 62% de nivel de riesgo el cual es **moderado**.

Fuente: Elaboración propia

Equipo de Trabajo		Fecha:
Elaborado por:	E.Y.V.B	8/1/2024
Revisado por:	L.A.L.N	8/1/2024

Tabla 21
 Hoja de Hallazgos

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE RIOBAMBA	
EXAMEN ESPECIAL AL DEPARTAMENTO TALENTO HUMANO	
HOJA DE HALLAZGOS	
ENTIDAD: GAD Riobamba	COMPONENTE: Proceso de Reclutamiento
OBSERVACIONES AL PROCESO DE RECLUTAMIENTO DEL GAD MUNICIPAL DE RIOBAMBA	
Condición	El área de Talento Humano omitió la actualización de la clasificación de los puestos, no posee una persona encargada del proceso; además no se planifico la convocatoria del personal para nuevas vacantes de acuerdo con las condiciones legales
Criterio	<p>La Norma de Control Interno 407-02 Manual de clasificación de puestos, expresa, "las unidades de administración de talento humano, de acuerdo con el ordenamiento jurídico vigente y las necesidades de la institución formularan y revisaran periódicamente la clasificación de puestos, definiendo los requisitos para su desempeño y los niveles de remuneración".</p> <p>"La entidad contará con un manual que contenga la descripción de las tareas, responsabilidades, el análisis de las competencias y requisitos de todos los puestos de su estructura y organizativa. El documento será revisado y actualizado periódicamente y servirá de base para la aplicación de los procesos de reclutamiento, selección y evaluación del personal"</p> <p>La Norma de Control Interno 407-03 Incorporación del personal, en su segundo párrafo expresa que: "El ingreso del personal a la entidad se efectuará previo la convocatoria, evaluación y selección que permitan identificar a quienes por su conocimiento y experiencia garantizan su idoneidad y competencia y ofrecen mayores posibilidades para la gestión institucional".</p> <p>Subsistema de Selección del Personal del Sector Público art. 15. - De la convocatoria, expresa "... la UTAH institucional, a través del administrador del concurso, planifica y realiza la difusión plena del concurso de méritos y oposición por medio de la plataforma tecnológica del Ministerio de Trabajo, con el fin de reunir el número de postulantes que cumplan con el perfil y los requisitos establecidos en las bases del concurso".</p>
Causa	Falta de cumplimiento en el área de talento humano en la actualización de los manuales de la institución e incumplimiento de las disposiciones legales por parte del encargado del proceso, para favorecer en el avance de ciertos procesos específicos.
Efecto	Deficiencias en el proceso de reclutamiento del personal, por ende, el incumplimiento de la normativa legal y baja presentación de

	postulantes con perfil idóneo, por falta de comunicación con la sociedad interna y externa
Conclusión	El Jefe de Talento Humano, omitió la actualización del manual de clasificación de puestos, provocando irregularidades en el proceso de reclutamiento y fundamentado en la Norma de Control Interno 407-02 Manual de clasificación de puestos , además no se planificó el proceso de convocatoria interna y externa privando a la institución de reunir un mayor número de postulantes idóneos y poder generar mayor competencia en el proceso de reclutamiento del personal omitiendo el art. 15 Subsistema de Selección del Personal del Sector Público y la Norma de Control Interno 407-03
Recomendación	El Jefe de Talento Humano, incluirá en las actividades del área la actualización de forma periódica del manual de clasificación de puestos, el mismo que será útil para conseguir el personal más idóneo para las nuevas vacantes cumpliendo con la Norma de Control Interno 407-02 Manual de clasificación de puestos , además de diseñar un plan para la difusión de la convocatoria en las plataformas y medios soportados por las disposiciones legales, de acuerdo al art. 15 Subsistema de Selección del Personal del Sector Público y la Norma de Control Interno 407-03 y proveer de un procedimiento de reclutamiento más complejo y competitivo

Fuente: Elaboración propia

Equipo de Trabajo		Fecha:
Elaborado por:	E.Y.V.B	8/1/2024
Revisado por:	L.A.L.N	8/1/2024

Tabla 22
Cuestionario de Control Interno

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE RIOBAMBA						
EXAMEN ESPECIAL AL DEPARTAMENTO TALENTO HUMANO						
CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO						
ENTIDAD: GAD Riobamba PROVINCIA: Chimborazo CIUDAD: Riobamba				COMPONENTE: Proceso de Selección PERIODO: Enero - Diciembre 2022		
N°	Preguntas	Respuesta		Ponderación		Observaciones
		SI	NO	Pond.	Calf.	
1	¿Se realiza la evaluación del conocimiento y habilidades para el proceso de selección?		X	10	0	No se aplica evaluaciones
2	¿Se realiza concurso de méritos y oposición para el proceso de selección?	X		10	6	No se aplica para áreas operativas y administrativas
3	¿Las políticas y procedimientos para el proceso de selección son procedentes?	X		10	8	
4	¿Se evalúan las capacidades y destrezas en el proceso de selección?	X		10	8	
5	¿Realizan pruebas de aptitudes en el proceso de selección?		X	10	0	No se aplican pruebas de aptitudes
6	¿Se informa adecuadamente las postulaciones para la selección del personal?	X		10	8	
7	¿Supervisan de manera minuciosa el currículo para la selección del personal?	X		10	8	
8	¿Se supervisa el proceso de selección para escoger al indicado para la vacante?	X		10	8	
TOTAL						
				80	46	

Fuente: Elaboración propia

Equipo de Trabajo		Fecha:
Elaborado por:	E.Y.V.B	8/1/2024
Revisado por:	L.A.L.N	8/1/2024

Tabla 23
Calificación de Control

Calificación de Control		
Calificación total	46	
Ponderación	80	
Nivel de confianza $NC=(CT*100)/PT$	$NC= (46*100) /80$	58%
Nivel de riesgo $NR= 100\% - NC$	$NR= 100\% - 58$	42%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 24
Nivel de Riesgo y Confianza

Nivel Porcentual			
Nivel de riesgo		Nivel de Confianza	
76-100%	ALTO	BAJO	15-50%
51-75%	MODERADO	MODERADO	51-75%
15-50%	BAJO	ALTO	76-100%

Fuente: Elaboración propia

Análisis e Interpretación:

Figura 11
Calificación NR-NC - Selección



De acuerdo con la información obtenida en base al cuestionario de control interno fundamentado en el área de Talento Humano proceso de selección de personal, se determinó que el nivel de confianza es **moderado** con un 58%, mientras que el nivel de riesgo es **bajo** equivalente al 42%.

Fuente: Elaboración propia

Equipo de Trabajo		Fecha:
Elaborado por:	E.Y.V.B	8/1/2024
Revisado por:	L.A.L.N	8/1/2024

Tabla 25
 Hoja de Hallazgos

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE RIOBAMBA	
EXAMEN ESPECIAL AL DEPARTAMENTO TALENTO HUMANO	
HOJA DE HALLAZGOS	
ENTIDAD: GAD Riobamba	COMPONENTE: Proceso de Selección
OBSERVACIONES AL PROCESO DE RECLUTAMIENTO DEL GAD MUNICIPAL DE RIOBAMBA	
Condición	El área de Talento Humano suprimió ciertos puntos del proceso en algunos procedimientos de la selección del personal como las pruebas de conocimientos, además falta de competencia laboral en la aspiración de los nuevos puestos de trabajo en la institución, y por ende existe ausencia de explotación sobre las habilidades y destrezas del personal y el concurso de méritos y oposición no se lleva adecuadamente
Criterio	<p>Subsistema de Selección de Personal del Sector Público, art. 23.- De las pruebas de conocimiento técnicos, nos dice que: "Estas pruebas evalúan el nivel de conocimiento técnicos inherentes al perfil de un puesto descrito en las bases del concurso. Incluirán aspectos de carácter práctico (destrezas) cuando el puesto vacante lo amerite, o podrán ser únicamente por escrito. Cuando sea por escrito, serán construidas con metodología de opción múltiple y de preguntas cerradas donde no se podrá haber más de una respuesta correcta. En cualquier caso, su clasificación será sobre cien puntos con dos decimales".</p> <p>La Norma de Control Interno 200-06 Competencia profesional, expresa: "La máxima autoridad y los directivos de cada entidad pública reconocerán como elemento esencial, las competencias profesionales de las servidoras y servidores, acordes con las funciones y responsabilidades asignadas". "La competencia incluye el conocimiento y habilidades necesarias para ayudar a asegurar una actuación ordenada, ética, eficaz y eficiente, al igual que un buen entendimiento de las responsabilidades individuales relacionadas con el control interno".</p> <p>Subsistema de Selección del Personal art. Del concurso de méritos y oposición, expresa: "Es el proceso por el cual se convoca a todas las personas que se encuentran legalmente habilitadas para el ingreso y desempeño de un puesto en el servicio público, según los requisitos establecidos en la convocatoria relativos al descriptivo y perfil de puesto, para participar en el proceso de selección determinado en la presente norma. Todo concurso de méritos y oposición será abierto.</p>
Causa	Existe un desconocimiento de las disposiciones legales de acuerdo al proceso de selección y la falta de herramientas para direccionar las actividades a cumplir por parte de los funcionarios hacia la competitividad laboral en la obtención de los objetivos.

<p style="text-align: center;">Efecto</p>	<p>Los funcionarios no desempeñan de las disposiciones legales, por la existencia de cierto desconocimiento del proceso de selección por los funcionarios y deficiencia en el desarrollo de las funciones operativas, limitándose a obtener un cambio radical en menor tiempo por parte de la institución.</p>
<p style="text-align: center;">Conclusión</p>	<p>El jefe de Talento Humano omitió la realización de las pruebas de conocimientos técnicos, para dar preferencia a ciertos funcionarios, incumpliendo con el art.4 y art. 23 Subsistema de Selección de Personal del Sector Público y limita el desarrollo de las habilidades y destrezas de los funcionarios para conocer su grado de conocimiento en la ejecución de sus funciones, lo cual acorta el crecimiento laboral incumpliendo la Norma de Control Interno 200-06 Competencia profesional.</p>
<p style="text-align: center;">Recomendación</p>	<p>Al jefe de Talento Humano, cumplir con las disposiciones legales en el proceso de selección de personal, y así desarrollar la inclusión de los nuevos funcionarios en la ejecución de las actividades de su puesto de trabajo, cumpliendo con los art. 4 y art. 23 Subsistema de Selección de Personal del Sector Público generar herramientas para dinamizar la competitividad entre sus funcionarios , permitiendo la demostración total de sus conocimientos y habilidades, también se puede añadir la rotación de puestos, para el cumplimiento de la Norma de Control Interno 200-06 Competencia profesional</p>

Fuente: Elaboración propia

Equipo de Trabajo		Fecha:
Elaborado por:	E.Y.V.B	8/1/2024
Revisado por:	L.A.L.N	8/1/2024

Tabla 26

Cuestionario de Control

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE RIOBAMBA						
EXAMEN ESPECIAL AL DEPARTAMENTO TALENTO HUMANO						
CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO						
ENTIDAD: GAD Riobamba PROVINCIA: Chimborazo CIUDAD: Riobamba				COMPONENTE: Proceso de Contratación PERIODO: Enero - Diciembre 2022		
N°	Preguntas	Respuesta		Ponderación		Observaciones
		SI	NO	Pond.	Calf.	
1	¿Según art. 5 de la Ley Orgánica de Servicio Público, realizan el proceso de contratación idóneo?	X		10	8	
2	¿Se evalúan las aptitudes durante el proceso selección y contratación del personal?		X	10	0	No se aplican pruebas de aptitudes
3	¿Se tiene archivado y organizado los tipos de contratos y nombramientos?	X		10	9	
4	¿Se realiza la respetiva comunicación del proceso de contratación?	X		10	8	
5	¿Informan públicamente los resultados del contrato celebrado?		X	10	0	No se informa públicamente
6	¿Se supervisa los procesos de contratación del perfil requerido en el proceso?	X		10	8	
7	¿Realizan seguimiento de la inducción y entrenamiento de los nuevos funcionarios?	X		10	8	
8	¿Según art 6? de la Ley Orgánica del Servicio Público, realizan controles para el nepotismo?		X	10	0	No se aplica en control respectivo
TOTAL						
				80	41	

Fuente: Elaboración propia

Equipo de Trabajo		Fecha:
Elaborado por:	E.Y.V.B	8/1/2024
Revisado por:	L.A.L.N	8/1/2024

Tabla 27
Calificación de Control

Calificación de Control		
Calificación total	41	
Ponderación	80	
Nivel de confianza $NC=(CT*100) / PT$	$NC= (41*100) / 80$	51%
Nivel de riesgo $NR= 100\% - NC$	$NR= 100\% - 51$	49%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 28
Nivel de Riesgo y Confianza

Nivel Porcentual			
Nivel de riesgo		Nivel de Confianza	
76-100%	ALTO	BAJO	15-50%
51-75%	MODERADO	MODERADO	51-75%
15-50%	BAJO	ALTO	76-100%

Fuente: Elaboración propia

Análisis e Interpretación:

Figura 12
Calificación NR-NC - Contratación



De acuerdo con los resultados obtenidos y una vez culminada la evaluación de control interno aplicado en el área de Talento Humano proceso de Contratación, se determina que la institución tiene un **moderado** nivel de confianza equivalente al 51% y un **bajo** nivel de riesgo del 49%

Fuente: Elaboración propia

Equipo de Trabajo		Fecha:
Elaborado por:	E.Y.V.B	8/1/2024
Revisado por:	L.A.L.N	8/1/2024

Tabla 29
Hoja de Hallazgos

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE RIOBAMBA	
EXAMEN ESPECIAL AL DEPARTAMENTO TALENTO HUMANO	
HOJA DE HALLAZGOS	
ENTIDAD: GAD Riobamba	COMPONENTE: Proceso de Contratación
OBSERVACIONES AL PROCESO DE RECLUTAMIENTO DEL GAD MUNICIPAL DE RIOBAMBA	
Condición	El área de Talento Humano favoreció ciertos procesos por la relación de nepotismo, por parte de funcionarios en la institución, además de que algunos funcionarios del área de Talento Humano no conocen con exactitud el proceso de contratación de personal.
Criterio	<p>La Norma de Control Interno 407-08 Actualización y honestidad de las servidoras y servidores, expresa: "la máxima autoridad, los directores y demás personal de la entidad, cumplirá y harán cumplir las disposiciones legales que rijan las actividades institucionales, observando los códigos de ética, normas y procedimientos relacionados con su profesión y puesto de trabajo".</p> <p>Ley Orgánica de Servicio Público artículo 06. Del Nepotismo, expresa: "se prohíbe a toda autoridad nominadora, designar, nombrar, posesionar y/o contratar en la misma entidad, institución, organismo o persona jurídica, de las señaladas en el artículo 3 de esta Ley, a sus parientes comprendidos hasta el cuarto nivel de consanguinidad y segundo de afinidad, a su conyugue o con quien mantenga unión de hecho".</p> <p>La Norma de Control Interno 407-06 Capacitación y entrenamiento continuo, expresa: "los directivos de la entidad promoverán en forma constante y progresiva la capacidad, entrenamiento y desarrollo profesional de las servidoras y servidores en todos los niveles de la entidad a fin de actualizar sus conocimientos, obtener un mayor rendimiento y elevar la calidad de su trabajo.</p>
Causa	Falta de formación y capacitación continua por parte de la empresa pública, para tener y estar actualizados en el proceso de contratación de personal y la falta de ética y valores en los funcionarios encargados de los procesos.
Efecto	Asignar puestos de trabajo a personal que no se encuentre idóneo para ejecutar las funciones determinadas, además de deficiencias en el proceso de contratación de personal el cual genera cierto impacto indeseable sobre el nuevo personal que va a ocupar las vacantes existentes en la entidad.
Conclusión	El jefe de Talento Humano no verifico la preparación del personal en el área para el proceso de selección y contratación que llevaron acabo, lo cual se evidenció en el incumplimiento de ciertos

	<p>parámetros que la disposición legal expresa, ocasionando irregularidades en el desarrollo del proceso incumpliendo la Norma de Control Interno 407-06, además favoreció a cierto funcionarios en el proceso de contratación para otorgarle un cargo público sin que cumplan con los requisitos básicos y en especial con los conocimientos y experiencia inadecuados para ejecutar las actividades determinadas, incumpliendo con la Norma de Control Interno 407-08 y la Ley Orgánica de Servicio Público art. 06.</p>
<p>Recomendación</p>	<p>Al jefe de Talento Humano, cumplir con las disposiciones legales durante el proceso de reclutamiento, selección y contratación del personal, para que se cumpla con la igualdad de oportunidades y derechos y así cumplir con la Norma de Control Interno 407-08 y la Ley Orgánica de Servicio Público art. 06, además fortalecer el plan de capacitación y entrenamiento para los funcionarios del área de Talento Humano, con el fin de poder actualizar los conocimientos para llevar a cabo un proceso de selección y contratación del personal adecuado y cumplir con la Norma de Control Interno 407-06 Capacitación y entrenamiento continuo</p>

Fuente: Elaboración propia

Equipo de Trabajo		Fecha:
Elaborado por:	E.Y.V.B	8/1/2024
Revisado por:	L.A.L.N	8/1/2024

4.3.6. Fase de Comunicación de Resultados



**INFORME FINAL
AUDITORÍA EXTERNA**

GADMR – PC – 0001-2022

**GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE
RIOBAMBA**

**Informe final
Examen especial a:**

Al Departamento de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado
Municipal de Riobamba

TIPO DE EXAMEN: EE PERIODO DESDE: 01/01/2022 HASTA: 31/12/2022

CARTA DE PRESENTACIÓN

Riobamba 19 de febrero del 2024

Arquitecto
John Henry Vinueza Salinas
Alcalde del Gobierno Municipal de Riobamba
Presente. –

De mi consideración:

En uso de mis facultades otorgados mediante al 001 – UNC -2024 de fecha 01 de enero del 2024, por medio de la presente notifico que se efectuó el Examen Especial a los procesos de Reclutamiento, Selección y Contratación en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Riobamba por el periodo comprendido entre el 01 de enero al 31 de diciembre del 2022.

Las medidas de control se efectuaron considerando las Normas Ecuatorianas de Auditoría Gubernamental emitidas por la Contraloría General del Estado las mismas que precisan que el examen sea planificado y ejecutado con el fin de obtener una certeza razonable de que la información no contenga exposiciones erróneas de carácter significativo y que al mismo se haya ejecutado de conformidad con las disposiciones legales, reglamentos y demás normas aplicables.

De conformidad a la acción de control efectuada, los resultados del Examen Especial se encuentran expresados en conclusiones y recomendaciones en el presente informe.

Atentamente,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Estefania', with a horizontal line extending to the right.

Estefania Yuliana Valle Borja
ESTUDIANTE AUTOR

INFORMACIÓN INTRODUCTORIA

MOTIVO DEL EXAMEN

El examen especial al departamento de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Riobamba del periodo que comprende entre el 01 de enero al 31 de diciembre del 2022 se realizará en cumplimiento a la Orden De Trabajo N° 001 – UNC -2024 del 01 de enero del 2024.

OBJETIVOS DEL EXAMEN

- Realizar un examen especial al departamento de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Riobamba, año 2022.
- Aplicar cada una de las fases que comprende el Examen Especial: Conocimiento Preliminar, Planificación Específica, Ejecución, Comunicación de Resultados.
- Verificar el cumplimiento de la normativa legal y documentos necesarios con el procedimiento de selección, reclutamiento y contratación del área de talento humano.

ALCANCE DEL EXAMEN

En el examen especial al departamento de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Riobamba, se examinará tres componentes que lleva el área de Talento Humano, reflejándose en la Ley Orgánica de Servicio Público y su reglamento por el periodo enero a diciembre del 2022.

COMPONENTES

- Reclutamiento
- Selección
- Contratación

RESULTADOS GENERALES

Evaluación de la estructura del control interno

De los resultados obtenidos de la evaluación del cuestionario de control interno realizado durante el examen especial de los procesos de reclutamiento, selección y contratación del personal del área de Talento Humano, se desprende que estos procesos se llevan a cabo a través de la legislación vigente. Pero debido a ciertas fallas, errores u omisiones de los funcionarios durante el proceso de planificación y desarrollo, no se logró una transparencia total, perjudicando así a ciertos solicitantes que deberían haber tenido las mismas oportunidades que todos los participantes.

Además, durante el proceso de designación de algunos funcionarios, los datos de las hojas de vida no fueron documentados, lo que demuestra que las partes involucradas tenían cierta tendencia al favoritismo por algún motivo.

Análisis y cumplimiento de objetivos

Se realizó un examen especial que reveló irregularidades en el proceso de reclutamiento, selección y contratación de personal que impidieron una eficiencia y eficacia óptimas en el logro de las metas y objetivos planificados, lo que se requiere la implementación de controles y herramientas más estrictos para lograr el desarrollo exitosa de planificación y contribuir al progreso del GAD Riobamba.

Resultados específicos por componente

Componente: Proceso de Reclutamiento

Conclusión

El Jefe de Talento Humano, omitió la actualización del manual de clasificación de puestos, provocando irregularidades en el proceso de reclutamiento y fundamentado en la Norma de Control Interno 407-02 Manual de clasificación de puestos, además no se planifico el proceso de convocatoria interna y externa privando a la institución de reunir un mayor número de postulantes idóneos y poder generar mayor competencia en el proceso de reclutamiento del personal omitiendo el art. 15 Subsistema de Selección del Personal del Sector Público y la Norma de Control Interno 407-03

Recomendación

El Jefe de Talento Humano, incluir en las actividades del área la actualización de forma periódica del manual de clasificación de puestos, el mismo que será útil para conseguir el personal más idóneo para las nuevas vacantes cumpliendo con la Norma de Control

Interno 407-02 Manual de clasificación de puestos, además de diseñar un plan para la difusión de la convocatoria en las plataformas y medios soportados por las disposiciones legales, de acuerdo al art. 15 Subsistema de Selección del Personal del Sector Público y la Norma de Control Interno 407-03 y proveer de un procedimiento de reclutamiento más complejo y competitivo

Componente: Proceso de Selección

Conclusión

El jefe de Talento Humano omitió la realización de las pruebas de conocimientos técnicos, para dar preferencia a ciertos funcionarios, incumpliendo con el art.4 y art. 23 Subsistema de Selección de Personal del Sector Público y limita el desarrollo de las habilidades y destrezas de los funcionarios para conocer su grado de conocimiento en la ejecución de sus funciones, lo cual acorta el crecimiento laboral incumpliendo la Norma de Control Interno 200-06 Competencia profesional.

Recomendación

Al jefe de Talento Humano, cumplir con las disposiciones legales en el proceso de selección de personal, y así desarrollar la inclusión de los nuevos funcionarios en la ejecución de las actividades de su puesto de trabajo, cumpliendo con los art. 4 y art. 23 Subsistema de Selección de Personal del Sector Público generar herramientas para dinamizar la competitividad entre sus funcionarios , permitiendo la demostración total de sus conocimientos y habilidades, también se puede añadir la rotación de puestos, para el cumplimiento de la Norma de Control Interno 200-06 Competencia profesional

Componente: Proceso de Contratación

Conclusión

El jefe de Talento Humano no verifico la preparación del personal en el área para el proceso de selección y contratación que llevaron a cabo, lo cual se evidenció en el incumplimiento de ciertos parámetros que la disposición legal expresa, ocasionando irregularidades en el desarrollo del proceso incumpliendo la Norma de Control Interno 407-06, además favorecen a cierto funcionarios en el proceso de contratación para otorgarle un cargo público sin que cumplan con los requisitos básicos y en especial con los conocimientos y experiencia inadecuados para ejecutar las actividades determinadas, incumpliendo con la Norma de Control Interno 407-08 y la Ley Orgánica de Servicio Público art. 06.

Recomendación

Al jefe de Talento Humano, cumplir con las disposiciones legales durante el proceso de reclutamiento, selección y contratación del personal, para que se cumpla con la igualdad de oportunidades y derechos y así cumplir con la Norma de Control Interno 407-08 y la Ley Orgánica de Servicio Público art. 06, además fortalecer el plan de capacitación y entrenamiento para los funcionarios del área de Talento Humano, con el fin de poder actualizar los conocimientos para llevar a cabo un proceso de selección y contratación del personal adecuado y cumplir con la Norma de Control Interno 407-06 Capacitación y entrenamiento continuo

A handwritten signature in purple ink, appearing to read 'Estefania', with several loops and a long horizontal stroke extending to the right.

Estefania Yuliana Valle Borja
ESTUDIANTE AUTOR

CAPÍTULO V

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- Luego de la realización del examen especial, se realizó la evaluación del sistema de control interno a través de la utilización de cuestionarios que se basaron en los estándares establecidos y leyes vigentes, dando como resultado para el proceso de reclutamiento un NC bajo de 46% y un N.R moderado del 54%, relacionado directamente con la omisión de actualización del manual de administración de T.H del GADM de Riobamba, además de ausencia en la planificación en el proceso de convocatorias internas y externas.
- También se evidencio que en el proceso de selección un N.C moderado del 58% y un nivel de riesgo bajo del 42%, debido a la omisión en la aplicación pruebas de conocimiento y psicotécnicas al nuevo personal, además que se evidencio que en el personal operativo y administrativo no se sometió al concurso para poder acceder al cargo público.
- Con resultado al proceso de contratación se obtuvo un N.C moderado del 51% y un N.R bajo del 49%, ya que no se verifico correctamente el proceso de selección del personal, también se evidencio el incumplimiento de art. 06 de la LOSEP.

5.2. Recomendaciones

- Se sugiere por lo menos una vez al año la aplicación de un examen a los procesos de reclutamiento, selección y contratación del personal ya que permitirá al área objeto de estudio del GADMR el manejo adecuado de los procedimientos, para el correcto cumplimiento de las normas y leyes que los rigen.
- Se recomienda a las autoridades encargadas del proceso de reclutamiento, del personal del área de T.H del GADMR, gestionar la actualización del Manual de Administración para que de esta manera los trabajadores tengan un conocimiento y aplicar la normativa interna y legal en el cumplimiento de sus funciones.

6. Bibliografía

- Alfaro Castellanos, M. (2021). *Administración de personal*. México: RED TERCER MILENIO.
- Alles, M. (2021). *Desarrollo del talento humano basados en competencias*. Argentina: Granica.
- Amo Arturo, A. (2018). *Reclutamiento y Selección del personal*. España: ELEARNING S.L.
- Bagua, I. (2019). *Repositorio epoch*.
<http://dspace.epoch.edu.ec/bitstream/123456789/13610/1/92T00243.pdf>
- Bravo, M. B., Bravo, S. P., & López, J. L. (2018). IMPORTANCIA DE LA AUDITORÍA DE GESTIÓN EN LAS ORGANIZACIONES. *Observatorio de la Economía Latinoamericana*, 15. doi:ISSN: 1696-8352
- Calderón, J. (2020). *Metodología de la Investigación*. Colombia: Pearson. Recuperado el 2021, de <https://es.slideshare.net/nancho1956/8-lectura-8-definir-el-tipo-de-investigacin>
- Cayambe Pilataxi, E. D. (2022). Examen especial a los procedimientos de contratación pública del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Chambo, Provincia de Chimborazo, período 2019. *Escuela Superior Politécnica de Chimborazo*. <http://dspace.epoch.edu.ec/handle/123456789/17949>
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos* (QUINTA EDICIÓN ed.). Bogotá, Colombia: McGRAW-HILL.
- Chiavenato, I. (2009). *GESTIÓN DE TALENTO HUMANO*. McGraw-Hill. .
- Contraloría General del Estado. (GGE, 2011). *Documentos Normatividad - Acuerdo047CG-2011*.
<http://www.contraloria.gob.ec/documentos/normatividad/Acuerdo047-CG2011GUIAMETODOLIGICAPARAAUDITORIADEGESTION.pdf>
- Erazo, S. (2022). *Auditoría de gestión a la dirección de talento humano del Gobierno Autónomo Descentralizado de Bolívar*. Universidad Central del Ecuador.
<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/30182/1/UCE-FCA-CCA-ERAZO%20SONIA.pdf>
- Folgueiras, P. (2016). *Repositorio UB*.
<http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/99003/1/entrevista%20pf.pdf>
- Fonseca, O. (2008). *Auditoria gubernamental moderna*. Lima: I.d. IICO, ed.
- García, D., Calle, A., & Solórzano, B. (2023). Examen Especial a la Gestión del Talento Humano en los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales del Ecuador. *Contribuciones a la Economía*, 21(2), 28-41. doi:10.51896/ce.v21i2.165

- Gutiérrez, J. (2020). *Ciencias económicas y empresariales*. El examen especial y su incidencia en la gestión de la cartera de crédito en empresas comerciales: <file:///C:/Users/Faby/Downloads/DialnetElExamenEspecialYSuIncidenciaEnLaGestionDeLaCarter-7344294.pdf>
- Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado. (12 de Junio de 2021). *contraloria.gob.ec*.
<https://www.contraloria.gob.ec/WFDescarga.aspx?id=2207&tipo=tradoc>
- López Naranjo, A. L., & Bustamante Narváez, M. N. (2023). Examen especial a los ingresos y gastos corrientes del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Arenillas, período 2020. *Universidad Nacional de Chimborazo*. <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/11076>
- Muñoz, N. (2021). El estudio exploratorio. Mi aproximación al mundo de la investigación cualitativa. *Redalyc*, 9.
- Perdomo Moreno, A. (2019). *Fundamentos de Control Interno*. . Barcelona: Thomson.
- Reyes Hernández , L. (04 de Mayo de 2019). *Gestión de recursos humanos: Importancia y objetivos*. . Escuela de organización industrial : <https://www.eoi.es/blogs/mintecon/2015/05/04/gestion-derecursos-humanos-importancia-y-objetivos/>
- Robbins, S., & Coulter , M. (2020). *Administración* (décima edición ed.). México: Pearson Educación.
- Sampieri, R. H. (2010). *Metodología de la investigación*. <https://www.icmujeres.gob.mx/wp-content/uploads/2020/05/Sampieri.Met.Inv.pdf>
- Sánchez Curiel, G. (2021). *Auditoría de estados financieros Práctica moderna integral*. México: PEARSON.
- Toapanta, L. (2021). *Examen especial al componente de recursos humanos de la Cooperativa de Ahorro y Crédito "Coorambato", periodo 2019*". Universidad Nacional de Chimborazo. <file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/8.-%20TESIS%20%20MARIBEL%20TOAPANTA-CPA.pdf>

7. ANEXOS

Anexo 1. Ficha de Observación.

GESTION DE TALENTO HUMANO

FICHA DE OBSERVACIÓN

A continuación, se va a llevar a cabo la aplicación de los instrumentos de recolección de datos de información a través de observación directa, donde se va a determinar información sobre el marco proceso de gestión de talento humano.

FICHA DE OBSERVACIÓN PROCESOS DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO			
DESCRIPCIÓN	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES
Cuenta con planeación, organización y desarrollo del área de RR HH.	X		
Tiene establecidos los perfiles de los cargos que solicitan.		X	No están establecidos de manera física.
Tiene procesos para la selección de personal.		X	Se llevan a cabo los instrumentos de reclutamiento para validar si el candidato cuenta con el perfil requerido.
Cuenta con una estructura salarial según los cargos.	X		
Maneja incentivos y beneficios.		X	
Cuentan con un plan de procesos.	X		
Cuenta con un manual de funciones.		X	Cuenta con el manual, sin embargo, no ha sido actualizado.
Cuentan con el personal necesario para cumplir los objetivos.	X		
Realiza procesos de inducción al personal egresado.	X		
Realizan retroalimentación de los procesos		X	
Realizan evaluación de desempeño	X		
Monitorean los procesos que se realizan en la organización.		X	
Utilizan instrumentos para el proceso de reclutamiento		X	No se aplican test de conocimientos
Utilizan medios de información a la hora de requerir personal		X	
Utilizan la administración por objetivos		X	El representante legal es el encargado de la toma de decisiones

Anexo 2. Formulario de preguntas para la encuesta.

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE RIOBAMBA

ÁREA: TALENTO HUMANO

ENCUESTAS

Objetivo: Tener un conocimiento más amplio sobre el trabajo a investigar para identificar los componentes y afectaciones del proceso de selección, reclutamiento y contratación del personal.

1.- ¿Cree usted que la realización de un Examen Especial al área de Talento Humano contribuirá a mejorar los procesos de selección, reclutamiento y contratación del personal?

Si.....

No.....

2.- ¿Cree usted que existe eficiencia y transparencia en la gestión de los procesos de selección, reclutamiento y contratación del GAD Riobamba?

Si.....

No.....

3.- ¿Cuándo usted ingreso a la institución le aplicaron pruebas técnicas?

Si.....

No.....

No

se.....

4.- ¿La institución maneja un cuestionario de entrevista para contratar al personal?

Si.....

No.....

No

se.....

5.- ¿Su instrucción académica y experiencia está acorde al cargo que ocupa?

Si.....

No.....

6.- ¿El área de Talento Humano cuenta con el personal adecuado para realizar la selección y reclutamiento de personal?

Si.....

No.....

No

se.....

7.- ¿Considera usted que el GAD tiene implementado y cumple con un proceso apropiado para la contratación del personal?

Si existe y lo cumple.....

Existe, pero no cumple.....

No existe un proceso apropiado

8.- ¿Qué tan satisfecho se encuentra usted con el proceso de selección, reclutamiento y contratación de personal que utiliza la institución?

Muy satisfecho.....

Algo satisfecho.....

Algo insatisfecho.....

Insatisfecho.....

Anexo 3. Transcripción de entrevista al líder de equipo especialista del GAD

Riobamba

1.- ¿Cuánto tiempo tiene en el cargo?

Aproximadamente llevo en el cargo 12 años

2.- En el año 2022 usted estuvo a cargo del proceso de reclutamiento, selección y contratación del personal

En el 2022 se hizo una actualización sobre la normativa emitida por el ente rector que es el ministerio de trabajo la cual suspendió plazos técnicos para la actualización de la plataforma por eso no se desarrolló ningún proceso de reclutamiento

3.- Actualmente cuantos empleados tiene el GAD de Riobamba

1800 empleados

4.- Existe lineamientos establecidos para la contratación del personal

No

5.- ¿Cuál es la base legal para la selección y contratación de personal?

Para la selección y contratación del personal existe la normativa 180 en la que le da los lineamientos básicos que debe contener una persona para el ingreso al servicio publico

6.- Comente acerca del proceso que se lleva a cabo en el GAD para la selección, reclutamiento y contratación del personal?

Con el tema de selección como decía no se ha realizado desde el año 2022 en vista de que la plataforma del ministerio de trabajo ha estado en mantenimiento y la normativa para la actualización se debía haber cambiado en el proceso de reclutamiento y contratación es potestad acreditada al alcalde bajo la normativa de COOTAD la contratación directa del personal a contrato

7.- ¿Los empleados del GAD están es sus cargos de acuerdo con su perfil y experiencia?

No, actualmente hay personal, tanto administrativo como operativo que se encuentra en cargo o realizando funciones no acordes a los contratos que se les ha realizado.

8.- ¿Considera usted que el proceso para contratar personal en el GAD es el adecuado?

Es el adecuado puede ser modificado siempre tenemos la tendencia a mejorar todos los procesos para que exista el mejor personal existe algunas falencias en el proceso de contratación del personal proceso de contratación siempre

9.- ¿Existen algunas falencias en el proceso de contratación de personal?

Todo proceso de contratación siempre contiene algún proceso de falencia por eso podemos ingresar a un proceso de mejora continua continuamente

10.- ¿Qué aspectos cree usted que se debe fortalecer en el proceso de contratación del personal?

Debe generarse una divulgación hacia la ciudadanía para poder tener los mejores perfiles y las mejores personas con la experticia más adecuada

11.- ¿Existe algún reglamento interno que permita llevar a cabo el proceso de selección y contratación del personal?

No hay un reglamento en si, como anteriormente mencione este proceso se lleva acabo de acuerdo con las disposiciones que nos da la ley para el servicio público.

12.- Para ingresos y ascensos ¿se realiza concurso de méritos y oposición?

De acuerdo con la última normativa expedida por la contraloría general del estado que son las normas de control interno donde dice que se debe desarrollar cualquier tipo de ascenso por concurso de mérito y oposición.

13.- ¿El personal que ingresa a laborar al GAD Riobamba es sometida a procesos de selección?

Si

Anexo 4. Oficio dirigido al Departamento de Talento Humano del GADM de Riobamba



Carrera de Contabilidad y Auditoría
FACULTAD DE CIENCIAS
POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS



Riobamba, 25 de julio de 2023
Oficio No. 1203-DCCA-FCPYA-UNACH

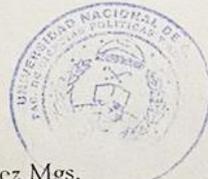
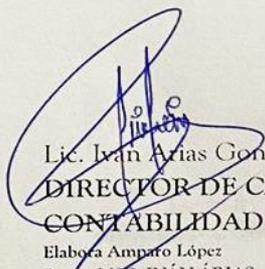


Abogado
Miguel Muñoz Torres
DIRECTOR DE GESTIÓN TALENTO HUMANO DEL GOBIERNO
AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE RIOBAMBA
En su despacho.-

Reciba un atento saludo, en atención a la petición efectuada por el/la Sr/ita. VALLE BORJA ESTEFANÍA YULIANA, con cédula de ciudadanía 0604514182; estudiante de la Carrera de Contabilidad y Auditoría, solicito de la manera más comedida su autorización para que el/la mencionado/a alumno/a realice su proyecto de investigación denominado: CONTROL INTERNO Y SU EFECTO EN LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE RIOBAMBA, AÑO 2022 y se le ofrezca las facilidades necesarias para la entrega de información para la ejecución del mismo en la prestigiosa entidad que Usted acertadamente dirige.

Por la favorable atención que se sirva dar a la presente, anticipo mi agradecimiento.

Atentamente,



Lic. Iván Arias González Mgs.
DIRECTOR DE CARRERA
CONTABILIDAD Y AUDITORIA - FCPYA
Elabora Amparo López
Revisa MSc. IVÁN ÁRIAS

Anexo 5. Aceptación para realizar el Proyecto de Investigación.



**Gobierno Autónomo
Descentralizado Municipal
del cantón Riobamba**

Dirección de Gestión
de Talento Humano

Riobamba, 04 de septiembre de 2023
Oficio N° GADMR-GTH-2023-0348-OF

Licenciado
Iván Arias González Mgs.
**DIRECTOR DE LA CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA - FCPYA
UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO**
Presente.-

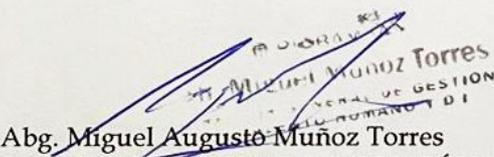
De mi consideración:

Saludos cordiales, en atención a lo solicitado mediante Oficio N° 1229-DCCA-FCPYA-UNACH, me permito comunicar a usted que el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Riobamba, **AUTORIZA** a la señorita **ESTEFANÍA YULIANA VALLE BORJA**, recabe información estrictamente necesaria a fin de que pueda desarrollar su proyecto de investigación con el tema: **"EXAMEN ESPECIAL AL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE RIOBAMBA, AÑO 2022"**.

Cabe indicar que el GADM de Riobamba dará las facilidades necesarias para que la estudiante pueda desarrollar su trabajo de investigación.

Particular que comunico para los fines pertinentes.

Atentamente,


Abg. Miguel Augusto Muñoz Torres
**DIRECTOR GENERAL DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y
DESARROLLO INSTITUCIONAL.**

ACCIÓN	CARGO	FECHA	FIRMA
Elaborado Por: Juan Carlos Guadalupe	Técnico de Talento Humano	04/09/2023	

RIOBAMBA
Alcaldía Ciudadana

T: (03) 2966001 ext. 115
D: Veloz y 5 de Junio
www.gadmriobamba.gob.ec

Anexo 6. Manual de Administración del Talento Humano GADM de Riobamba.

 <p>Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal RIOBAMBA</p>	<p>MANUAL DE ADMINISTRACION DEL TALENTO HUMANO DEL GADM DE RIOBAMBA</p> <p>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</p>	Código Proceso Padre: EOP-MATH-GADMR
		CÓDIGO GTH-MVC-002-2
		Versión:3.0
		Página 8 de 477

Artículo 1.- REVISIÓN Y APROBACIÓN

<p>Código: EOP-MATH-GADMR.</p>	<p>MANUAL DE ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO "GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DE RIOBAMBA" (GADMR)</p>	<p>Versión: 3.0 Fecha: 05 – 12-2018</p>
---	---	---

<p>Elaborado por:</p>	<p>Especialista de Talento Humano DI</p>	<p><i>Firma:</i></p> <p>Ing. Fabricio Cabrera L.</p> <p>Fecha:</p>
<p>Revisado por:</p>	<p>Director General de Gestión de Talento Humano</p>	<p><i>Firma:</i></p> <p>Ab. Jorge Luis Zambrano S.</p> <p>Fecha:</p>
<p>Aprobado por:</p>	<p>Alcalde</p>	<p><i>Firma:</i></p> <p>Ing. Napoleón Cadena Oleas</p> <p>Fecha:</p>

<p>Elaborado:</p> <p>Ing. Fabricio Cabrera Especialista de Talento Humano DI</p>	<p>Revisado:</p> <p>Ab. Jorge Luis Zambrano Director General de Gestión de Talento Humano</p>	<p>Aprobado:</p> <p>Ing. Napoleón Cadena O. Alcalde</p>
--	---	---

Anexo 7. Valoración y clasificación de puestos.

Artículo 55.- VALORACIÓN Y CLASIFICACIÓN DE PUESTOS (Administrativo Operativo).-

La valoración y clasificación de puestos se efectuará sobre la base de los siguientes sustentos:

- a) La clasificación de puestos:
Se basará en las políticas, normas e instrumentos emitidos por el ente rector, que servirá de sustento para el establecimiento de planes y programas de actividades institucionales de clasificación de puestos;
- b) La definición y ordenamiento de los puestos:
Se establecerá sobre la base de la funcionalidad operativa de las unidades y procesos organizacionales, vinculada a la misión, objetivos y portafolio de productos y servicios;

Elaborado:	Revisado:	Aprobado:
Ing. Fabricio Cabrera Especialista de Talento Humano DI	Ab. Jorge Luis Zambrano Director General de Gestión de Talento Humano	Ing. Napoleón Cadena O. Alcalde

 Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal RIOBAMBA	MANUAL DE ADMINISTRACION DEL TALENTO HUMANO DEL GADM DE RIOBAMBA	Código Proceso Padre: EOP-MATH-GADMR
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: GTH-MVC-002-2
		Versión: 3.0
		Página 53 de 477

- c) La descripción, valoración y clasificación de puestos:
Debe guardar armonía con la funcionalidad de la estructura organizacional y con el sistema integrado de desarrollo del talento humano del servicio civil;
- d) Los niveles estructurales de puestos y grupos ocupacionales:
Se definirán para agrupar familias de puestos de características similares, como resultado del proceso de análisis, descripción, valoración y clasificación de puestos, garantizando igualdad de oportunidades de ingreso, ascenso, régimen interno, desarrollo de carrera del recurso humano, y el establecimiento del sistema de remuneraciones; y,
- e) La relevancia de los factores, sub-factores y competencias:
Para la descripción y valoración estarán determinados por las características operativas de gestión que ejecutan los puestos de trabajo en cada unidad o proceso organizacional, en función del portafolio de productos y servicios específicos y su grado de incidencia en la misión institucional.

Artículo 56.- DE LOS ROLES, ATRIBUCIONES Y RESPONSABILIDADES DE LOS PUESTOS.-

Los roles, atribuciones y responsabilidades se reflejarán en los puestos de trabajo que integran cada unidad o proceso organizacional, considerando los siguientes niveles:

Anexo 8. Clasificación de puestos.

 Gobierno Autónomo-Descentralizado Municipal RIOBAMBA	MANUAL DE ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO DEL GADM DE RIOBAMBA	Código Proceso Padre: EOP-MATH-GADMR
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: GTH-MVC-002-2
		Versión: 3.0
		Página 56 de 477

o procesos organizacionales, a través de la medición de su valor agregado o contribución al cumplimiento del portafolio de productos y servicios de la institución, independientemente de las características individuales de quienes los ocupan.

Artículo 62.- DE LA CLASIFICACIÓN DE PUESTOS.-

Los puestos conformarán grupos ocupacionales o familias de puestos similares por su valoración, cuyo ordenamiento responderá al puntaje obtenido, de acuerdo a la escala de intervalos de valoración prevista en el artículo 31 de esta resolución administrativa.

DE LA VALORACIÓN DE PUESTOS

Artículo 63.- DE LOS FACTORES PARA LA VALORACIÓN DE PUESTOS.-

La valoración de puestos se realizará considerando factores de: competencia, complejidad del puesto y responsabilidad, los que han sido jerarquizados y ponderados de la siguiente manera:

FACTORES	SUB FACTORES	PONDERACIÓN	SUBTOTAL
<i>COMPETENCIAS</i>	INSTRUCCIÓN FORMAL	200	500
	EXPERIENCIA	100	
	HABILIDADES DE GESTIÓN	100	
	HABILIDADES DE COMUNICACIÓN	100	
<i>COMPLEJIDAD DEL PUESTO</i>	CONDICIONES DE TRABAJO	100	200
	TOMA DE DECISIONES	100	
<i>RESPONSABILIDAD</i>	ROL DEL PUESTO	200	300
	CONTROL DE RESULTADOS	100	
TOTAL PUNTOS:		1000	1000

Elaborado:	Revisado:	Aprobado:
Ing. Fabricio Cabrera Especialista de Talento Humano DI	Ab. Jorge Luis Zambrano Director General de Gestión de Talento Humano	Ing. Napoleón Cadena O. Alcalde

Anexo 9. Distributivo de personal de la institución.



Art. 7 de la Ley Orgánica de Transparencia y Acceso a la Información Pública - LOTAIP			
Literal b2) Distributivo de personal de la institución			
No.	UNIDAD A LA QUE PERTENECE	APELLIDOS Y NOMBRES DE LOS SERVIDORES Y SERVIDORAS	PUESTO INSTITUCIONAL
PROCESOS GOBERNANTES / NIVEL DIRECTIVO			
1	Alcaldía	Cadena Oleas Byron Napoleón	Alcalde
2	Secretaría de Concejo	Álvarez Luna Silvio	Concejal
3	Secretaría de Concejo	Carvajal Novillo Luis	Concejal
4	Secretaría de Concejo	Corral Dávalos Patricio	Concejal
5	Secretaría de Concejo	Falconí Cumba Cristina Alexandra	Concejal
6	Secretaría de Concejo	López Martínez Jaime Gustavo	Concejal
7	Secretaría de Concejo	Morocho Moncayo Jorge	Concejal
8	Secretaría de Concejo	Portalanza Chávez Marco Vinicio	Concejal
9	Secretaría de Concejo	Pumagualli Jácome Dolores Del Rocío	Concejal
10	Secretaría de Concejo	Simbaña Remache Martha Piedad	Concejal
11	Secretaría de Concejo	Sinaluisa Lozano Marco	Concejal
12	Secretaría de Concejo	Urgilez Zabala María Nathalia	Concejal
13	Consejo Cantonal de Protección de Derechos	Vaca Ríofrío Fernando Fabían	Secretario de Protección de Derechos
PROCESOS AGREGADORES DE VALOR / NIVEL OPERATIVO			
14	Gestión de Policía y Control Municipal	Álvarez Cadena Ciro David	Director de Gestión de Policía y Control Municipal
15	Gestión de Policía y Control Municipal	Coronado Arrieta Rodrigo David	Técnico Administrativo