



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

Examen especial al Departamento Gestión del Talento Humano del GAD Municipal la Joya de los Sachas, provincia de Orellana, período 2022.

**Trabajo de Titulación para optar al título de licenciada en  
Contabilidad y Auditoría**

**Autor:**

Pérez Armijos, Jennifer Lizbeth

**Tutor:**

Ing. Édgar Aníbal Rodríguez, MGS

**Riobamba, Ecuador. 2025**

## DECLARATORIA DE AUTORÍA

Yo, Jennifer Lizbeth Pérez Armijos, con cédula de ciudadanía 2200120943, autor (a) del trabajo de investigación titulado: **“EXAMEN ESPECIAL AL DEPARTAMENTO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DEL GAD MUNICIPAL LA JOYA DE LOS SACHAS PROVINCIA DE ORELLANA, PERÍODO 2022”**, certifico que la producción, ideas, opiniones, criterios, contenidos y conclusiones expuestas son de mí exclusiva responsabilidad.

Asimismo, cedo a la Universidad Nacional de Chimborazo, en forma no exclusiva, los derechos para su uso, comunicación pública, distribución, divulgación y/o reproducción total o parcial, por medio físico o digital; en esta cesión se entiende que el cesionario no 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; librando a la Universidad Nacional de Chimborazo de posibles obligaciones.

En Riobamba, 14 de mayo de 2025.



---

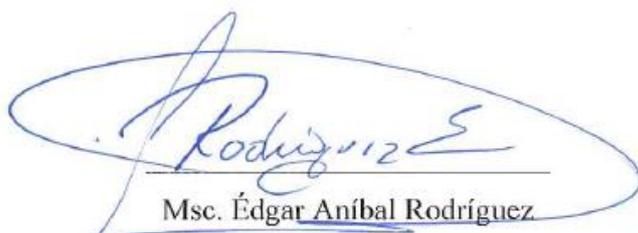
Jennifer Lizbeth Pérez Armijos

C.I: 2200120943

## DICTAMEN FAVORABLE DEL PROFESOR TUTOR

Quien suscribe, Msc. Édgar Aníbal Rodríguez catedrático 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 GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DEL GAD MUNICIPAL LA JOYA DE LOS SACHAS PROVINCIA DE ORELLANA, PERÍODO 2022**, bajo la autoría de Jennifer Lizbeth Pérez Armijos; por lo que se autoriza ejecutar los trámites legales para su sustentación.

Es todo cuanto informar en honor a la verdad; en Riobamba, a los 14 días del mes de mayo de 2025.



Msc. Édgar Aníbal Rodríguez

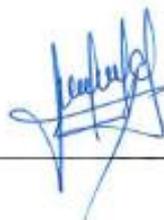
C.I: 0602315988

## CERTIFICADO DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL

Quienes suscribimos, catedráticos designados Miembros del Tribunal de Grado para la evaluación del trabajo de investigación: **EXAMEN ESPECIAL AL DEPARTAMENTO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DEL GAD MUNICIPAL LA JOYA DE LOS SACHAS, PROVINCIA DE ORELLANA, PERÍODO 2022**, presentado por **JENNIFER LIZBETH PÉREZ ARMIJOS**, con cédula de identidad número 2200120943, bajo la tutoría Msc. Édgar Aníbal Rodríguez certificamos que recomendamos la **APROBACIÓN** de este con 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 22 de mayo de 2025.

Msc. Marco Antonio Moreno Castro  
**PRESIDENTE DEL TRIBUNAL DE GRADO**



---

Msc. Pedro Lucas Larrea Cuadrado  
**MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE GRADO**



---

Msc. Mariana Isabel Puente Riofrio  
**MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE GRADO**



---



Dirección  
Académica  
VICERRECTORADO ACADÉMICO

*en movimiento*



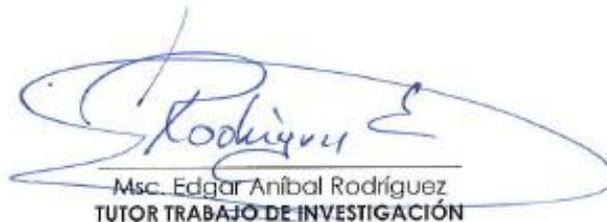
SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD

UNACH-RGF-01-04-08.15  
VERSIÓN 01: 06-09-2021

## CERTIFICACIÓN

Que, **JENNIFER LIZBETH PÉREZ ARMIJOS** con CC: **2200120943**, estudiante de la Carrera **CONTABILIDAD Y AUDITORÍA**, Facultad de **CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS**; ha trabajado bajo mi tutoría el trabajo de investigación titulado " **EXAMEN ESPECIAL AL DEPARTAMENTO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DEL GAD MUNICIPAL LA JOYA DE LOS SACHAS PROVINCIA DE ORELLANA, PERÍODO 2022**", cumple con el **10%**, de acuerdo al reporte del sistema Anti plagio **COMPILATION**, porcentaje aceptado de acuerdo a la reglamentación institucional, por consiguiente autorizo continuar con el proceso.

Riobamba, 14 de mayo de 2025



Msc. Edgar Aníbal Rodríguez  
TUTOR TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

## **DEDICATORIA**

*Este trabajo de investigación está dedicado en primer lugar a Dios, a quien agradezco por darme la vida y sabiduría para superar cada obstáculo y alcanzar esta meta.*

*A mi familia, quiero expresar una dedicatoria muy especial;*

*A mi padre Darwin Pérez que está en el cielo, te dedico este logro con todo mi amor y gratitud te extraño cada día, pero tu recuerdo vive en mi corazón como una fuente inagotable de inspiración.*

*A mi querida madre Magdalena Armijos, la mujer que me dio la vida, gracias por tus enseñanzas y apoyo incondicional que siempre me has brindado en los momentos más difíciles, mi aliento cuando me faltaban fuerzas y mi guía cuando no sabía por dónde continuar.*

*A mis hermanas; Kelin, Josselin y Natasha, mis cómplices, amigas y compañeras de vida, gracias por siempre estar a mi lado y por llenarme de alegría y felicidad en mi vida.*

*Finalmente, este logro no es solo mío, es de ustedes también porque su amor y esfuerzo ha sido el cimiento sobre el cual he construido mi camino. Con amor y gratitud, dedico este trabajo, son y seguirán siendo siempre mi mayor fortaleza e inspiración.*

***Jennifer Lizbeth Pérez Armijos***

## **AGRADECIMIENTO**

*Agradezco infinitamente a Dios, por guiarme durante todo este proceso.*

*A mis padres, hermanas quienes han sido mi sustento emocional y económico durante todas las etapas de mi vida.*

*A mis amigos; Enith compañera de colegio y vida, Iris lo bonito de ser foránea fue conocerte y conocer a Zahara tu hermosa nena, y a mi compadre por tan invaluable apoyo, ustedes más que amigos son mi familia.*

*A mi Tío Froy y a su amada esposa Jennifer por diferentes motivos y en diversos lugares estuvieron presentes.*

*Quiero expresar mi gratitud también a:*

*Mi tutor Édgar Rodríguez, por su invaluable orientación, apoyo y confianza impecable en el desarrollo de este trabajo, a los docentes que marcaron un pensamiento crítico en mi desarrollo.*

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

*Agradezco al Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón la Joya de los Sachas por la apertura y confianza, quienes me brindaron la información necesaria para realizar el presente estudio.*

***Jennifer Lizbeth Pérez Armijos***

## ÍNDICE GENERAL

DECLARATORIA DE AUTORÍA

DICTAMEN FAVORABLE DEL PROFESOR TUTOR

CERTIFICADO DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL

CERTIFICADO ANTIPLAGIO

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE DE TABLAS

ÍNDICE DE FIGURAS

RESUMEN

ABSTRACT

CAPÍTULO I .....	15
1. INTRODUCCIÓN .....	15
1.1 Planteamiento del problema.....	15
1.2 Formulación del problema .....	16
1.3 Justificación .....	16
1.4 Objetivos.....	17
1.4.1 Objetivo general.....	17
1.4.2 Objetivos específicos .....	17
CAPÍTULO II.....	18
2. MARCO TEÓRICO.....	18
2.1 Estado del arte.....	18
2.2 Marco referencial .....	19
2.2.1 Examen especial.....	19
2.2.2 Fases del examen especial .....	19

2.2.3	Objetivos del examen especial.....	21
2.2.4	Riesgo de auditoría.....	21
2.2.5	Talento Humano.....	22
2.2.6	La gestión del Talento Humano.....	23
2.2.7	Subsistemas.....	23
CAPÍTULO III.....		25
3. METODOLOGÍA.....		25
3.1	Método de investigación.....	25
3.1.1	Método Deductivo.....	25
3.1.2	Método Analítico.....	25
3.2	Tipo de investigación.....	25
3.3	Diseño de investigación.....	25
3.4	Enfoque de la investigación.....	25
3.5	Nivel de investigación.....	25
3.5.1	Descriptivo.....	25
3.6	Población y Muestra.....	26
3.6.1	Determinación de la Población.....	26
3.7	Técnicas de recolección de datos.....	26
3.8	Instrumentos de investigación.....	27
CAPÍTULO IV.....		28
4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....		28
4.1	Fase 1: Planificación.....	28
4.1.1	Fase 1: Planificación Preliminar.....	31
4.1.2	Fase 1: Planificación Específica.....	44
4.2	Fase 2: Ejecución.....	48
4.3	Fase 3: Comunicación de resultados.....	60
CAPÍTULO V.....		72

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	72
5.1 Conclusiones .....	72
5.2 Recomendaciones .....	73
6. BIBLIOGRAFÍA .....	74
7. ANEXOS .....	77

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: <i>Componentes del riesgo de auditoría</i> .....	22
Tabla 2: <i>Sistema de Administración de Recursos Humanos</i> .....	23
Tabla 3: <i>Talento Humano del GADMCJS</i> .....	26
Tabla 4: <i>Población documental</i> .....	26
Tabla 5: <i>Hoja de índices de contenido del examen</i> .....	28
Tabla 6: <i>Hojas de Marcas para el Examen Especial</i> .....	30
Tabla 7: <i>Programa de Planificación Preliminar</i> .....	31
Tabla 8: <i>Descripción de las normativas utilizadas en la base legal</i> .....	36
Tabla 9: <i>Identificación del equipo de trabajo</i> .....	42
Tabla 10: <i>Identificación de los funcionarios principales</i> .....	42
Tabla 11: <i>Distribución de las fases para el examen espacial</i> .....	43

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: <i>Fases del examen especial</i> .....	20
Figura 2: <i>Estructura Orgánica por Procesos</i> .....	39

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo ejecutar todas las fases del examen especial al Departamento Gestión del Talento Humano del GAD Municipal la Joya de los Sachas, período 2022 y verificar el cumplimiento de leyes, reglamentos y normativas en la gestión del talento humano de la entidad, a través de la aplicación del método deductivo, inductivo y analítico, con un tipo de investigación documental y de campo. La población de estudio incluyó a siete funcionarios del Departamento de Talento Humano y documentación relevante, aplicando entrevistas preliminares y cuestionarios de control interno para evaluar riesgos y confiabilidad de la institución. Los resultados revelaron deficiencias en la gestión, como la falta de un código de ética, manual de políticas y procedimientos, así como una supervisión ineficiente en los procesos de contratación. En conclusión, a través del desarrollo de esta investigación se diagnosticó la situación de la gestión de talento humano, sin embargo, existen deficiencias que deben ser tomadas en consideración para su mejoramiento.

**Palabras claves:** Examen especial, Talento humano, Reclutamiento, Selección, Contratación, Normativa legal.

## ABSTRACT

This research aims to carry out all phases of the special audit of the Human Talent Management Department of the Municipal GAD of La Joya de los Sachas for the year 2022 and verify compliance with laws, regulations, and standards in the entity's human talent management. It is possible to apply deductive, inductive, and analytical methods with a combination of documentary and field research. The study population included seven officials from the Human Talent Department and relevant documentation, using preliminary interviews and internal control questionnaires to assess risks and the institution's reliability. The results revealed deficiencies in management, such as the lack of a code of ethics, a manual of policies and procedures, and inefficient supervision in the hiring processes. In conclusion, through the development of this research, it was possible to diagnose the situation of human talent management, although there are deficiencies to overcome for improvement.

**Keywords:** Special audit, Human talent, Recruitment, Selection, Hiring, Legal regulations.



**Reviewed by:**

Mgs. Jessica María Guaranga Lema  
**ENGLISH PROFESSOR**

## CAPÍTULO I

### 1. INTRODUCCIÓN

La gestión del talento humano se centra en el desempeño óptimo y transparente de las organizaciones empresariales tanto a nivel global como local, debido a que promueve el desarrollo del personal, aumento de la productividad y un cumplimiento normativo garantizado. Esta área administrativa gestiona procesos importantes como la selección, capacitación, evaluación y contratación del personal, alineando las competencias que poseen con las necesidades institucionales y de esta manera, fortalece el compromiso, innovación y un entorno laboral adecuado.

Al respecto, resulta primordial analizar la gestión del talento humano para las instituciones pertenecientes tanto al sector público como al privado, a través de auditorías o exámenes especiales que identifiquen carencias y permitan instaurar estrategias que mejoren los procesos. En este sentido, Serrano (2018) destaca una idea clave en la que el auditor debe aprovechar su enfoque dentro de la organización para plantear la implementación de buenas prácticas de control interno, destacando la importancia de verificar los controles para ejecutar soluciones eficaces.

La presente investigación tiene como objetivo la elaboración de un examen especial al departamento gestión del talento humano del GAD Municipal la Joya de los Sachas (GADMJS), para el período 2022, identificando posibles anomalías dentro de los procesos de contratación del personal, y de esta manera, constatar el cumplimiento de la normativa legal para evitar futuros inconvenientes con los agentes de control. Esto, no solo responde a la necesidad de cumplir con un mandato normativo, sino que también busca aportar al desarrollo institucional mediante la implementación de recomendaciones prácticas y efectivas.

La estructura de este trabajo está basada en cinco capítulos, que se manifiestan de la siguiente manera.

En primer lugar, el Capítulo I introduce el estudio presentando el planteamiento del problema, la justificación y los objetivos que orientan al trabajo investigativo. En el Capítulo II se fundamenta teóricamente el trabajo, estableciendo los antecedentes y el marco conceptual. Posteriormente, en el Capítulo III se describe la metodología empleada, donde se definen las estrategias y herramientas empleadas para alcanzar los objetivos planteados. Seguidamente, en el Capítulo IV se presentan los resultados obtenidos mediante un análisis de los datos e información recopilados, plasmados en un informe final que recoge los pormenores encontrados en el examen especial. Finalmente, el Capítulo V se presentan las conclusiones a las que se llegaron mediante la investigación, junto con las recomendaciones donde se proponen ideas que podrían ser utilizadas para futuros trabajos relacionados con el tema de estudio.

#### 1.1 Planteamiento del problema

El proceso de la auditoría nació a partir de épocas antiguas, aunque de una forma muy distinta a la actual, debido a la simplicidad de las transacciones económicas y los sistemas contables que se desarrollaban anteriormente. Desde la Edad Media hasta la Revolución Industrial, su desarrollo estuvo vinculado a actividades prácticas, donde el auditor se limitaba

a examinar registros básicos como compras, ventas y pagos, con el fin de detectar fraudes y asegurar la integridad de los funcionarios encargados de los recursos (Coronel, 2021).

La gestión del talento humano dentro de las instituciones públicas del continente latinoamericano enfrenta desafíos de carácter estructural que se pueden manifestar en diferentes niveles. A nivel macro, de acuerdo con la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (2020), determina que, aunque varios países han avanzado en la creación de marcos normativos para concursos públicos, únicamente el 30% lo realizan de forma efectiva mediante una calificación basada el mérito del postulante.

En el Ecuador, esta situación se acompleja debido a la lenta modernización de los sistemas de selección y la permanencia de malas prácticas por parte de los funcionarios. Al respecto, el INEC (2022) afirma que alrededor del 28% de las instituciones públicas reportaron irregularidades en sus procesos de contratación de personal, evidenciando un problema que afecta principalmente a la eficiencia del sector público y en la confianza ciudadana en las instituciones para que ejecuten una correcta administración de los recursos.

A nivel meso, que corresponde al ámbito institucional de los GAD municipales dentro del territorio ecuatoriano, algunos órganos de control han detectado deficiencias concretas que demuestran de manera más clara esta situación. Al respecto, la Contraloría General del Estado (2022), identificó que el 35% de los procesos de contratación de los GAD presentan irregularidades tales como la ausencia de concursos públicos, ausencia de la verificación de requisitos legales y falta de una planificación adecuada. Estas prácticas deficientes generan consecuencias directas en la calidad de los servicios públicos prestados que percibe la ciudadana, además de atraer otros problemas como una alta rotación del personal y una baja motivación laboral.

A nivel micro, en el caso concreto del GAD Municipal de La Joya de los Sachas el problema se enfoca en el cumplimiento del capítulo cinco de la LOSEP sobre el subsistema de reclutamiento y selección de personal, desde el artículo 176 al artículo 194. En el caso de existir adversidades en este proceso que es lo que gran parte de las instituciones públicas del país se ven inmiscuidas, afecta directamente la eficiencia administrativa y exponen a la institución a posibles sanciones por parte de los órganos de control. De esta manera, la presente investigación busca diagnosticar estas deficiencias y proponer soluciones acordes a los procesos de gestión humana con los estándares de transparencia y eficiencia que exigen las normativas vigentes para dicha institución.

## **1.2 Formulación del problema**

La presente investigación pretende responder la siguiente pregunta: ¿Cuál es el efecto de un examen especial en los procesos de selección, reclutamiento y contratación del Departamento de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de La Joya de los Sachas durante el periodo 2022?

## **1.3 Justificación**

El examen especial que se realizó en el área de talento humano del GADMJS fue importante para asegurar que los procesos de contratación se cumplan de manera correcta de acuerdo con la normativa legal pertinente. Este análisis permitió verificar si las prácticas de selección, reclutamiento y contratación se ajustan a lo establecido en la normativa tanto de la

LOSEP, el Código de Trabajo y las directrices técnicas emitidas por la entidad del Ministerio de Trabajo. En otras palabras, a través del examen especial se garantizó el respeto hacia los principios fundamentales como la transparencia, igualdad de oportunidades y la eficiencia administrativa, para una gestión pública de calidad.

Dentro de la institución donde se aplicó el examen especial, comprendido durante el período 2022, se busca identificar las posibles irregularidades u omisiones que se pudieron haber generado dentro de la gestión institucional. La contratación de personal representa un proceso vital que impacta directamente en la capacidad para cumplir los objetivos y brindar servicios de calidad a la ciudadanía por parte del GAD. Mediante esta investigación, se obtuvo una evidencia sustentada que sirve como base para formular sólidas conclusiones y recomendaciones específicas que se orientan a optimizar los procesos más indispensables.

La evaluación ejecutada se enfoca en el cumplimiento de objetivos fundamentales para el fortalecimiento institucional, como es la detección de prácticas contrarias a la normativa, lo que favoreció a mejorar la administración de los recursos humanos. Además, se establecen mecanismos reformativos que disminuyen los riesgos operativos y legales, asegurando que los procedimientos sean transparentes y basados en el mérito.

En última instancia, el examen especial se convirtió en una herramienta transformadora para la gestión pública. Al garantizar que cada contratación respondiera a las necesidades institucionales y al interés colectivo, se promovió una cultura de integridad y eficiencia en el manejo del talento humano. Los resultados de este análisis proporcionaron las bases para implementar mejoras sustanciales que impactaron positivamente en la calidad del servicio público y en la percepción ciudadana sobre la administración municipal.

## **1.4 Objetivos**

### **1.4.1 Objetivo general**

- Realizar un examen especial al Departamento Gestión del Talento Humano del GAD Municipal la Joya de los Sachas, período 2022.

### **1.4.2 Objetivos específicos**

- Ejecutar las fases del examen especial al Departamento Gestión del Talento Humano del GAD Municipal la Joya de los Sachas, período 2022.
- Verificar el cumplimiento de leyes, reglamentos y normativas en la gestión del talento humano de la entidad.

## CAPÍTULO II

### 2. MARCO TEÓRICO

#### 2.1 Estado del arte

Para la elaboración del proyecto de investigación, se hace énfasis como base material bibliográfico, documental y digital de trabajos de investigación referentes al problema a investigar, mismos que se detallan a continuación.

De acuerdo con Vera y Barros (2018) en su trabajo de investigación titulado: “Examen Especial a la Administración de Talento Humano y gastos en personal de la Empresa Pública Municipal de aseo de Cuenca EMAC-EP en el periodo comprendido de enero a diciembre del 2016”, tuvo como objetivo principal evaluar el cumplimiento de las disposiciones legales y normativas en la administración del Talento Humano, mediante la ejecución de un examen especial que incluyó todas las fases. Los resultados describen incumplimientos significativos, como la omisión de recomendaciones, falta de seguimiento al Manual de Perfil de Cargos, carencias en el proceso de capacitación, no existe un código de ética, la escala de remuneraciones se encuentra desactualizada, así como la falta de registros físicos de horas extras que el personal realiza.

Según Gutiérrez et al. (2020), en su publicación titulada: "Examen especial y su incidencia en la gestión de la cartera de crédito en las empresas comerciales", con el objetivo de evaluar mediante un examen especial a la gestión de la cartera de crédito de una institución. Utilizaron una metodología mixta que estuvo basada en técnicas de recolección de datos como encuestas al personal, entrevistas a los responsables del área financiera y una revisión de los documentos contables y políticas de crédito. Los resultados demuestran que existen deficiencias en el registro de la cartera de crédito, incluyendo la ausencia de clasificación por maduración, la de seguimiento a los saldos vencidos y también a la evaluación de los impactos económicos.

De acuerdo con Pilataxi (2018), en su investigación denominada: “Control interno y la gestión del talento humano en la unidad educativa bilingüe “CEBI” de la ciudad de Ambato”, evaluó el impacto del control interno en la gestión del talento humano en dos instituciones educativas. Mediante un análisis documental y observación, se identificó que la falta de controles adecuados genera alta rotación de personal, incumplimiento de funciones e interferencia política. Los resultados describieron que estas fallas afectan directamente el logro de los objetivos institucionales, evidenciando la necesidad urgente de implementar sistemas de evaluación periódica y códigos de conducta efectivos para mejorar la administración del recurso humano.

Según García et al. (2023), en su artículo titulado: “Examen especial a la Gestión del Talento Humano en los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales del Ecuador”, con el objetivo de analizar siete auditorías de la Contraloría sobre gestión de talento humano en GADs municipales de Camilo Ponce Enríquez, Guaranda, Montúfar, Quevedo, San Cristóbal, Vinces y Quinsaloma, usando métodos deductivo, inductivo y analítico. En cuanto a los resultados comprobaron diversos incumplimientos sistemáticos a la LOSEP, su Reglamento, Ley de Contraloría y Código del Trabajo en procesos de reclutamiento, remuneraciones y capacitación, revelando graves fallas en la administración pública local.

Pilapanta (2019) en su trabajo de investigación: “El control interno y la administración del talento humano. Caso de estudio: empresa eléctrica Ambato Regional Centro Norte S.A.”, analizó la incidencia del control interno en la gestión del talento humano de dicha empresa, tomando en consideración a la normativa actual. Se empleó una metodología cualitativa-deductiva que incluyó entrevistas, cuestionarios y revisión documental. Los resultados evidenciaron debilidades en los componentes del control interno que afectaban las políticas de reclutamiento y selección, impacto positivo del Sistema de Gestión de Calidad en la transparencia y eficiencia del proceso, y la necesidad de fortalecer mecanismos de capacitación continua.

De esta manera, resulta esencial examinar la gestión del talento humano en las organizaciones e implementar sistemas de control adecuados que aseguren el acatamiento de las regulaciones establecidas.

## **2.2 Marco referencial**

En este apartado se describen algunos términos que engloban principalmente a la variable de estudio, que en este caso corresponde al examen especial.

### **2.2.1 Examen especial**

De acuerdo con Supe (2022), el examen especial tiene como propósito confirmar una cuenta, un grupo de cuentas o cualquier otro elemento contable, con el fin de evaluar el cumplimiento de las disposiciones legales. Las fases de auditoría están orientadas a analizar aspectos generales de las actividades desarrolladas en la gestión empresarial, incluyendo las áreas financiera, administrativa y operativa, así como la aplicación de técnicas y procedimientos propios de la auditoría.

Asimismo, la auditoría tiene un alcance limitado porque se enfoca en revisar solo una parte de las operaciones realizadas en una entidad, con el objetivo de verificar si se cumplen las normas legales aplicables. En cambio, el examen especial puede abarcar objetivos operativos, financieros y de cumplimiento, o enfocarse en uno solo, ya sea administrativo, operativo o financiero, dependiendo del propósito con el que se realice (Soto et al., 2022).

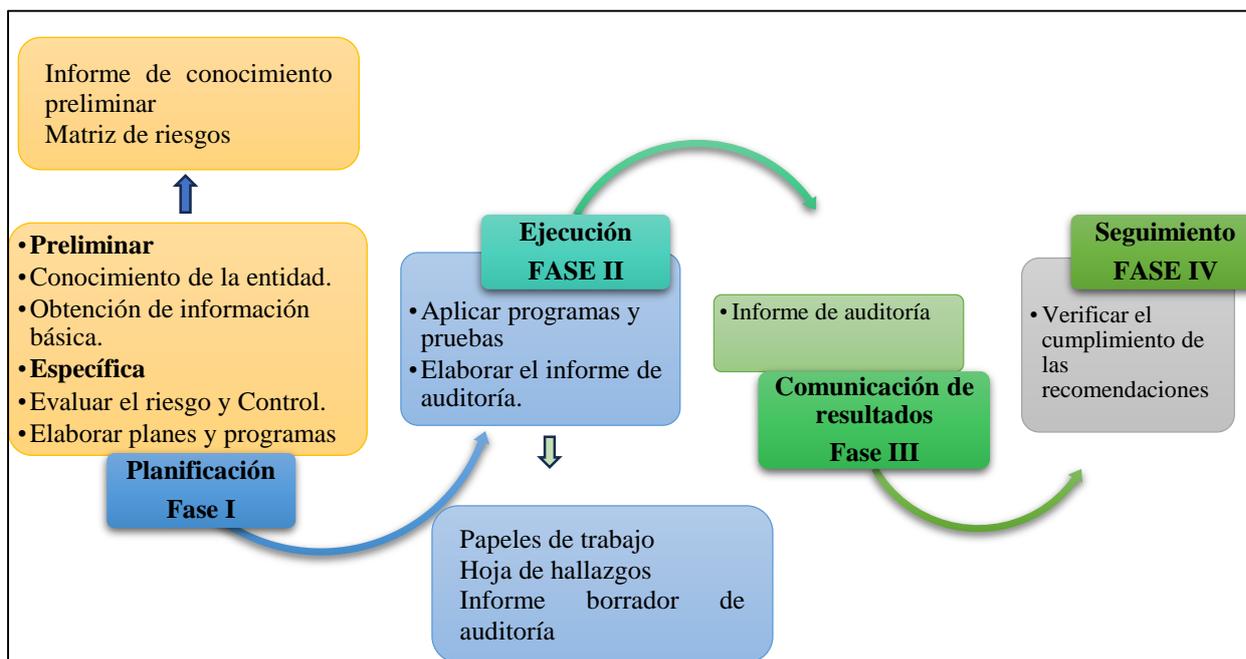
Dentro del ámbito de la auditoría, el examen especial se entiende como un proceso minucioso y detallado que permite evaluar cuentas en específico, ya sean grupos de cuentas o elementos contables concretos dentro de una organización. El principal objetivo que tiene este examen es verificar el cumplimiento de las normas legales y reglamentarias, además de revisar de manera puntual los aspectos administrativos, financieros y operativos según las necesidades de la gestión que se presenten.

### **2.2.2 Fases del examen especial**

Un examen especial dispone de diversas fases en las que se identifica ciertas acciones requisitos que se deben cumplir para garantizar una correcta implementación del proceso.

**Figura 1**

*Fases del examen especial*



Nota. Adaptado de Figueroa (2019).

Las fases para llevar a cabo un examen especial están relacionadas al de una auditoría de gestión como se describe a continuación.

- **Planificación:**

En esta etapa, el auditor consolida los propósitos, herramientas y procedimientos, garantizando una alineación estratégica entre las metas establecidas y los recursos empleados. A través de un análisis preliminar, determina las áreas críticas y los aspectos prioritarios que requerirán evaluación, diseña un plan sistemático para recabar información relevante y selecciona el enfoque más adecuado. De esta manera, se establece una sinergia entre los resultados esperados y las acciones implementadas, asegurando que cada etapa contribuya eficazmente al logro de los objetivos planteados.

- **Fase 1: Planificación preliminar**

Empieza con la orden de trabajo. Aquí se realiza una guía para la visita previa, a fin de obtener información de la institución a ser auditada. En este conocimiento preliminar se identifican los siguientes aspectos como la visión, la misión, los objetivos, la naturaleza jurídica, la base legal de la institución, entre otros. Al finalizar esta etapa se debe presentar un informe, el mismo que proporciona una perspectiva de la auditoría a ejecutarse, a fin de determinar los componentes a ser evaluados en la siguiente fase (Figueroa, 2019).

- **Fase 2: Planificación específica**

Busca evaluar el control interno de la organización. En esta fase se establecen los procedimientos a aplicar, con el objetivo de conocer la entidad y establecer bases para llevar a cabo el examen (Figueroa, 2019).

- **Fase 3: Ejecución**

La auditoría se ejecuta conforme a la planificación previamente elaborada, con el objetivo de evaluar los resultados de la gestión de la entidad e identificar los hallazgos que fundamentan las observaciones, conclusiones y recomendaciones incluidas en el informe. El proceso inicia con la recopilación de evidencia, la cual permite valorar el desempeño administrativo y el cumplimiento normativo, determinando así los hallazgos que respaldarán los análisis, las conclusiones y las sugerencias que se registran en el informe final (Figueroa, 2019).

- **Fase 4: Comunicación de resultados**

El informe se redacta conforme a las normativas nacionales e internacionales aplicables, presentando hallazgos, conclusiones y recomendaciones. Durante el proceso, se comunican oportunamente las observaciones a la entidad para recibir sus sustentos antes de emitir el documento definitivo, el cual incluye las conclusiones del auditor sobre los estados financieros, control interno, cumplimiento normativo y gestión evaluada (Figueroa, 2019).

### **2.2.3 Objetivos del examen especial**

De acuerdo con Sánchez (2021), el efecto de los objetivos de un examen especial puede comprender 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 institución durante un periodo.
- El cumplimiento del presupuesto.
- La observancia de la normativa legal
- EL cumplimiento de la normativa legal
- Las denuncias.

### **2.2.4 Riesgo de auditoría**

El riesgo de auditoría se refiere a la posibilidad de que el auditor no logre detectar errores significativos en los estados financieros, lo que lo llevaría a emitir una opinión incorrecta. Este riesgo está compuesto por tres elementos principales: el riesgo inherente, el riesgo de control y el riesgo de detección.

La evaluación del riesgo de auditoría es esencial para asegurar la calidad y la fiabilidad del trabajo del auditor. Esta evaluación permite identificar las áreas más sensibles o críticas que presentan una mayor probabilidad de contener errores materiales, lo cual facilita una mejor asignación de los recursos y del tiempo disponible, por lo cual un análisis bien ejecutado disminuye el riesgo de emitir una opinión errónea, lo que contribuye a resguardar tanto la imagen profesional del auditor como la de la entidad que está siendo auditada.

La Norma Internacional de Auditoría (400) señala que el riesgo de que el auditor de una opinión inapropiada respecto a los estados financieros, aun cuando estos presentan errores significativos o irregularidades significativos.

Citando a Mesén (2009), presenta los tres componentes del riesgo de auditoría de acuerdo con lo que estipula la NIA 400, los cuales se describen en la siguiente tabla.

**Tabla 1**

*Componentes del riesgo de auditoría*

<b>Componente</b>	<b>Detalle</b>	<b>Calculo</b>
<b>Riesgo Inherente (RI)</b>	Representa al riesgo de que el auditor emita una opinión impropia en caso de que los estados financieros sujeten errores reveladores en su elaboración	$RI = \frac{RA}{RC*RD}$
<b>Riesgo de Control (RC)</b>	Es el riesgo de que el sistema de control interno de una empresa no consiga prevenir, detectar o corregir a tiempo un error notable.	$RC = \frac{RA}{RI*RD}$
<b>Riesgo de Detección (RD)</b>	Posibilidad de que los procedimientos de auditoría no identifiquen un error significativo.	$RD = \frac{RA}{RC*RI}$

*Nota.* Elaborado por la autora con base en Mesén (2009).

### 2.2.5 Talento Humano

De acuerdo con Lozano (2007), afirma que hace referencia a las competencias, destrezas, saberes y valores que los individuos aportan dentro de una empresa, facilitando el cumplimiento de sus metas. Este factor es reconocido como uno de los elementos clave para el crecimiento y perdurabilidad de las organizaciones, dado que la productividad, la creatividad y la eficacia están directamente relacionadas con la capacidad y dedicación de sus colaboradores. Por esta razón, una óptima administración del capital humano no solo consiste en reclutar profesionales idóneos, sino también en fomentar su capacitación, incentivos y calidad de vida en el ámbito profesional.

Al respecto, Gaspar (2021) manifiesta que el talento humano es el aporte estratégico que los colaboradores brindan a una organización, puesto que son ellos los responsables de impulsar las operaciones, tomar determinaciones y promover transformaciones. Además de sus conocimientos técnicos, este recurso se asocia con la innovación, la flexibilidad y la capacidad de guiar equipos, aspectos esenciales en ambientes laborales en constante evolución. Identificar y desarrollar estas habilidades permite a las empresas superar obstáculos, modernizar sus procesos y conservar su ventaja competitiva en el mercado.

Sin embargo, Chávez y Vizcaíno (2017) determina que, en el ámbito empresarial, el talento humano trasciende su concepción como simple recurso, posicionándose como un elemento fundamental para moldear la identidad corporativa y consolidar los vínculos organizacionales. Una administración efectiva de este potencial permite crear un entorno laboral basado en el trabajo en equipo, la valoración mutua y la mejora continua, factores que optimizan el rendimiento operativo y disminuyen la fluctuación de empleados.

Analizando las diversas perspectivas que plantean los autores, se puede decretar que el talento humano es el conjunto dinámico de capacidades, actitudes y potencialidades que las personas aportan a una organización, convirtiéndose en el motor estratégico para alcanzar objetivos colectivos e individuales. La gestión óptima del mismo implica cultivar una cultura organizacional que promueva el desarrollo integral, la colaboración y el sentido de pertenencia, alineando el crecimiento personal con el éxito institucional, para que se convierta en una fuerza catalizadora de innovación, cohesión y competitividad.

## 2.2.6 La gestión del Talento Humano

La gestión del talento humano es un proceso continuo que involucra la adquisición, el desarrollo, la retención y la utilización efectiva de los recursos humanos en una organización, este proceso tiene como objetivo alinear los objetivos y necesidades de la organización con las habilidades y motivaciones de los empleados, para lograr un mejor desempeño y resultados de negocio. La gestión del talento humano incluye diversas actividades, tales como la planificación de la fuerza laboral, la selección y contratación, la formación y desarrollo, la evaluación del desempeño y la compensación (Mora, 2017).

## 2.2.7 Subsistemas

Chiavenato (2001) menciona que el talento humano dentro de las organizaciones se gestiona a través de cinco subsistemas que admiten una administración eficiente de los recursos humanos. De acuerdo con el detalle de la siguiente tabla, se establecen algunas perspectivas de la administración de recurso humano clasificados de esta manera.

**Tabla 2**

*Sistema de Administración de Recursos Humanos*

<b>Política</b>	<b>Procesos</b>	<b>Detalle</b>
<b>Provisión de recursos humanos</b>	Reclutamiento	Conjunto de técnicas y procedimientos encaminados a atraer candidatos potencialmente calificados e idóneos de ocupar cargos dentro de la organización.
	Selección	Funciona como filtro que solo permite ingresar a la organización, a aquellas que cuentan con las características deseadas.
	Planeación de RH	Proceso de decisión respecto a los recursos humanos necesarios para conseguir los objetivos institucionales en un período determinado
<b>Procesos de aplicación de personas</b>	Diseño de cargos	Conjunto de funciones con posición en la estructura organizacional.
	Descripción y análisis	Se refiere a las tareas, los deberes y las responsabilidades del cargo, es decir se ocupan de los requisitos que el ocupante necesita cumplir.
	Evaluación del desempeño	Es un hecho cotidiano en nuestra vida, así como en las organizaciones

<b>Procesos de mantenimiento de personas</b>	Remuneración	Pago que recibe cada empleado en forma de salarios, bonos, premios y comisiones.
	Beneficios	Son aquellas facilidades, comodidades, ventajas y servicios que las empresas ofrecen a sus empleados para ahorrarles esfuerzos y preocupaciones.
	Higiene y Seguridad	Constituye una de las principales bases, para la preservación de la fuerza laboral adecuada.
	Relaciones sindicales	Se denominan relaciones laborales porque tienen que ver con el trabajo del personal y son negociadas y acordadas con los sindicatos.
<b>Procesos de desarrollo de personas</b>	Capacitación	Proceso educativo a corto plazo, empleado de manera sistemática y organizada, mediante el cual las personas aprenden conocimientos, actitudes y habilidades en función de objetivos definidos.
	Desarrollo de personas	Las personas se destacan por ser el único elemento vivo e inteligente, por su carácter eminente dinámico y por su potencial de desarrollo.
	Desarrollo organizacional	Se aplica cuando el cambio es intencional y se proyecta con anticipación.
<b>Procesos de seguimiento de personas</b>	Base de datos	Sistema de almacenamiento y acumulación de datos debidamente codificados y disponibles para procesarlos y obtener información.
	Controles	Es cíclico y repetitivo, y sirve para ajustar las operaciones a los estándares preestablecidos
	Sistemas de información	Está planeado para recolectar, almacenar y divulgar información, de modo que los gerentes involucrados puedan tomar decisiones.

*Nota.* Elaborado por la autora con base en Chiavenato (2001).

## CAPÍTULO III.

### 3. METODOLOGÍA

#### 3.1 Método de investigación

##### 3.1.1 Método Deductivo

El método que se aplicó en la presente investigación es deductivo, ya que parte de lo general a lo particular, al realizar un análisis global del componente de talento humano a partir del cual se establecen los resultados del examen especial aplicado a este departamento de la institución en estudio.

##### 3.1.2 Método Analítico

Este método permitió examinar los procesos administrativos para identificar puntos críticos y áreas de mejora, además se aplicaron instrumentos que complementaron este análisis como la entrevista que estuvo enfocada al alcalde y jefe departamental del Talento Humano del GAD Municipal La Joya de los Sachas.

#### 3.2 Tipo de investigación

Se empleó una metodología mixta, combinando investigación documental y de campo. Para llevar a cabo este estudio, se reunió información tanto teórica como legal, además de datos recolectados a través de encuestas realizadas en el área de talento humano del GADMJS. Esta combinación de técnicas incluyó la aplicación cuestionarios, entrevistas y observación directa, lo que permitió contrastar diferentes fuentes y validar los resultados.

#### 3.3 Diseño de investigación

En el caso particular de esta investigación, se clasifica como un diseño no experimental, porque no se manipulan las variables, es decir que no se ejecutan pruebas que intenten alterar las respuestas a percepción del investigador, sino que se observan tal como ocurren en el contexto institucional.

#### 3.4 Enfoque de la investigación

Esta investigación adopta un enfoque cualitativo debido a que se emplearon entrevistas al personal correspondiente sobre el cumplimiento normativo, y también tuvo un enfoque cuantitativo, porque se enfoca en la descripción, recopilación y análisis de datos del componente gestión de talento humano, mediante la revisión de documentos y la evaluación de los mismos, a fin de conocer el cumplimiento de la normativa vigente por medio de un examen especial a este departamento.

#### 3.5 Nivel de investigación

##### 3.5.1 Descriptivo

En este trabajo de investigación se empleó un nivel de tipo descriptivo, debido a que se describió la situación del componente talento humano durante el período 2022, a través de la búsqueda de información que explique y fundamente los hallazgos que constarán en el informe final del examen especial.

### 3.6 Población y Muestra

#### 3.6.1 Determinación de la Población

La población estuvo conformada por 7 funcionarios del departamento de Talento humano y 16 documentos fuentes que permitieron ejecutar el examen especial. El detalle se muestra en la tabla 3.

**Tabla 3**

*Talento Humano del GADMCS*

<b>Población</b>	<b>Número de trabajadores</b>
Jefe de Talento Humano	1
Analista de Talento Humano de administración del personal	1
Analista Legal de Talento Humano	1
Analista de Nomina	1
Analista de Talento Humano de Desarrollo Organizacional	1
Analista de Talento Humano Nomina	1
Asistente Administrativo	1
<b>Total</b>	<b>7</b>

*Nota.* Elaborado por la autora con información proporcionada por el GADMJS.

En este caso en específico al ser considerado como un examen especial, se considera la revisión de ciertos documentos que permitan constatar los requerimientos y cumplimientos legales de los procedimientos que están siendo auditados, para lo cual se dispone del siguiente detalle documental.

**Tabla 4**

*Población documental*

<b>Documentos</b>	<b>Número de documentos</b>
Nómina del Personal	1
Roles de Pago	7
Hojas de vida	7
Seguimiento Capacitaciones	1
<b>Total</b>	<b>16</b>

*Nota.* Las cantidades representan los documentos fuentes que se utilizaron para la ejecución del trabajo investigativo.

### 3.7 Técnicas de recolección de datos

- **Observación:** A través de la interacción con el GAD del Cantón la Joya de los Sachas, se realizó un control adecuado sobre las actividades fundamentales desarrolladas en el área de Talento Humano, con el propósito de conocer la situación real de la entidad.
- **Encuesta:** Se logra a través de una serie de preguntas específicas dirigidas a los colaboradores del departamento de talento humano, con el fin de recopilar y analizar

antecedentes relacionados con los procesos de selección, contratación, administración y evaluación.

- **Entrevista:** La entrevista se realizó para obtener información referente al manejo de los procesos llevados a cabo en el área talento humano y conocer las necesidades que tiene el municipio, la cual estuvo dirigida al alcalde y al jefe del departamento gestión del talento humano.

### 3.8 Instrumentos de investigación

- **Guía de observación:** Se utilizó para documentar las evidencias identificadas en el proceso, así como otros documentos analizados durante la revisión que constituyen el objeto de estudio de la investigación.
- **Guía de entrevista:** Buscamos aplicar esta esta guía para lograr aportes relevantes de los funcionarios de la entidad, con el propósito de obtener un conocimiento preliminar.  
**Cuestionario:** Se usó cuestionarios para evaluar el control interno que conlleva al proceso de selección del personal en el GAD, la cual estuvo dirigida a los miembros del departamento de gestión del talento humano.

## CAPÍTULO IV.

### 4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 4.1 Fase 1: Planificación

	<b>GAD MUNICIPAL LA JOYA DE LOS SACHAS</b>	<b>H.I 1/2</b>
	<b>EXAMEN ESPECIAL</b>	
	<b>PERÍODO 2022</b>	
	<b>HOJA DE ÍNDICE</b>	

### ÍNDICE DEL CONTENIDO DEL EXAMEN

**Tabla 5**

*Hoja de índices de contenido del examen*

<b>Índice</b>	<b>Detalle</b>
<b>PP</b>	Planificación preliminar.
<b>CT</b>	Contrato de trabajo.
<b>OT</b>	Orden de trabajo.
<b>NA</b>	Notificación del examen especial.
<b>ETH</b>	Entrevista al jefe de talento humano.
<b>ECTH</b>	Encuesta colaboradores Talento Humano.
<b>IE</b>	Información del GAD.
<b>IVP</b>	Informe de visita preliminar.
<b>MPP</b>	Memorando de planificación preliminar.
<b>PE</b>	Planificación específica.
<b>PPE</b>	Programa de planificación específica.
<b>ICI</b>	Informe de control interno
<b>MEA</b>	Matriz de enfoque de auditoría.
<b>PEA</b>	Programas específicos de auditoría.
<b>EJ</b>	Ejecución.
<b>PCR</b>	Programa de comunicación de resultados

<b>Elaborado por: J.L.P.A</b>	<b>Fecha: 03/11/2023</b>
<b>Revisado por: E.A.R</b>	<b>Fecha: 04/11/2023</b>

	<b>GAD MUNICIPAL LA JOYA DE LOS SACHAS</b> <b>EXAMEN ESPECIAL</b>	<b>H.I 2/2</b>
	<b>PERÍODO 2022</b>	
	<b>HOJA DE ÍNDICE</b>	

<b>CCI</b>	Cuestionario de control interno.
<b>MNCR</b>	Matriz de calificación del nivel confianza y riesgo.
<b>HA</b>	Hoja de hallazgos.
<b>CPI</b>	Carta de presentación de la lectura del borrador del informe.
<b>IF</b>	Informe final.
<b>JLPA</b>	Jennifer Lizbeth Pérez Armijos
<b>EAR</b>	Édgar Aníbal Rodríguez

*Nota.* Elaborado por la autora con información proporcionada por el GADMJS.

<b>Elaborado por: J.L.P.A</b>	<b>Fecha: 03/11/2023</b>
<b>Revisado por: E.A.R</b>	<b>Fecha: 04/11/2023</b>

	<b>GAD MUNICIPAL LA JOYA DE LOS SACHAS</b> <b>EXAMEN ESPECIAL</b>	<b>H.M 1/1</b>
	<b>PERÍODO 2022</b>	
	<b>HOJA DE MARCAS</b>	

**Tabla 6**

*Hojas de Marcas para el Examen Especial*

<b>Marca</b>	<b>Significado</b>
√	Verificado: Indica que el procedimiento o documento ha sido revisado y cumple con los estándares requeridos.
¥	Inspección Física: Se realizó una inspección directa a los activos o procesos asociados.
Σ	Sumatoria Vertical: Verificación de cálculos matemáticos en registros o informes.
€	Evidencia: Existe soporte documental suficiente para sustentar la información evaluada.
≠	Comparado: Se verificaron diferencias entre los documentos evaluados y los resultados obtenidos.
H	Hallazgo: Indica un no conformidad o problema detectado en el proceso o documento revisado.
©	No Conformidad: El proceso o documento evaluado no cumple con los criterios establecidos.
*	Observado: Se identificaron aspectos que requieren atención, pero que no constituyen un hallazgo formal.
⊂	Circulado: Información o datos revisados con participación de varias áreas o departamentos.
↔	Conciliado: Se verificó la consistencia entre diferentes fuentes de información.
^	Indagado: Se realizó una investigación adicional para obtener información complementaria.

*Nota.* Elaborado por la autora.

<b>Elaborado por:</b> J.L.P.A	<b>Fecha:</b> 03/11/2023
<b>Revisado por:</b> E.A.R	<b>Fecha:</b> 04/11/2023

#### 4.1.1 Fase 1: Planificación Preliminar

	<b>GAD MUNICIPAL LA JOYA DE LOS SACHAS</b> <b>EXAMEN ESPECIAL</b>	<b>PP 1/1</b>
	<b>PERÍODO 2022</b>	
	<b>FASE I: PLANIFICACIÓN PRELIMINAR</b>	

**Tabla 7**

*Programa de Planificación Preliminar*

### PROGRAMA GENERAL DE PLANIFICACIÓN PRELIMINAR

**Tipo de auditoría:** Examen Especial

**Objetivos:**

- Conocer los datos generales del área de Talento Humano del GADM la Joya de los Sachas.
- Emitir un informe de visita preliminar a la entidad.

No.	Procedimientos	Ref. P/T	Responsable	Fecha
1	Elabore un contrato de prestación de servicios profesionales.	CT	J.L.P.A	03-11-2023
2	Realice la orden de trabajo.	OT	J.L.P.A	06-11-2023
3	Realice la notificación de inicio del examen especial a las autoridades correspondientes.	NIE	J.L.P.A	08-11-2023
4	Realice una encuesta al personal del área evaluada.	ENC	J.L.P.A	13-11-2023
5	Aplique una entrevista al jefe de Talento Humano.	ETH	J.L.P.A	13-11-2023
6	Solicite documentos relacionados con los procesos del área.	IE	J.L.P.A	14-11-2023
7	Emita el informe de visita preliminar.	IVP	J.L.P.A	20-11-2023
8	Realice el memorando de planificación preliminar	MPP	J.L.P.A	21-11-2023

*Nota.* Elaborado por la autora.

<b>Elaborado por:</b> J.L.P.A	<b>Fecha:</b> 03/10/2023
<b>Revisado por:</b> E.A.R	<b>Fecha:</b> 04/10/2023

	<b>GAD MUNICIPAL LA JOYA DE LOS SACHAS</b> <b>EXAMEN ESPECIAL</b>	<b>IVP 1/3</b>
	<b>PERÍODO 2022</b>	
	<b>FASE I: PLANIFICACIÓN PRELIMINAR</b>	

### INFORME VISITA PRELIMINAR

Con el objetivo de recabar datos relevantes para el Examen Especial al departamento de Gestión del Talento Humano del GAD Municipal de La Joya de los Sachas (Orellana, 2022), se implementaron dos herramientas clave: una entrevista al jefe de la unidad y un cuestionario de 7 preguntas al personal del área. Esta metodología permitió evaluar la eficacia de los procesos de selección y contratación, así como obtener información fundamental para las siguientes fases del examen. Posteriormente, se tabularon los resultados de las encuestas, lo que generó los siguientes hallazgos.

#### **Entrevista N°1:**

Durante la entrevista con la abogada Jenny Vargas, jefa de la Unidad de Talento Humano con cinco meses en el cargo, se identificaron las principales responsabilidades del departamento: administración integral del personal, diseño de políticas institucionales, aplicación de evaluaciones de desempeño, ejecución de programas de capacitación, verificación del cumplimiento legal, mejora del clima laboral, gestión estratégica del talento humano y elaboración de planes estratégicos. Como fundamento legal, señaló las Normas Técnicas del Ministerio de Trabajo, la Ley Orgánica del Servicio Público y el Código de Trabajo vigente.

La entrevistada mencionó que en este momento no se están llevando a cabo concursos de méritos y oposición, lo que significa que las contrataciones se limitan a atender solo las necesidades más urgentes con el personal mínimo necesario. También resaltó como un avance importante en la gestión del talento humano la introducción de nuevos instrumentos normativos. Para finalizar, enfatizó la relevancia de fortalecer las evaluaciones físicas y médicas como parte esencial de los procesos de selección de personal.

<b>Elaborado por:</b> J.L.P.A	<b>Fecha:</b> 20/11/2023
<b>Revisado por:</b> E.A.R	<b>Fecha:</b> 22/11/2023

	<b>GAD MUNICIPAL LA JOYA DE LOS SACHAS</b> <b>EXAMEN ESPECIAL</b>	<b>IVP 2/3</b>
	<b>PERÍODO 2022</b>	
	<b>FASE I: PLANIFICACIÓN PRELIMINAR</b>	

**Encuesta realizada a los colaboradores de la institución**

- Se determinó que el 57% de los encuestados consideran que no existe eficiencia en la gestión de los procesos de selección, reclutamiento y contratación, frente al 43% que opina lo contrario.
- Los resultados de la encuesta determinaron que el 71% del personal no fue sometido a pruebas técnicas durante el proceso de contratación, lo que demuestra una falta significativa en la evaluación de competencias, mientras que el 29% confirmó haber realizado dichas evaluaciones. Esta situación refleja la necesidad de implementar pruebas técnicas estandarizadas como componente primordial dentro del proceso de selección de personal.
- El 86% de los encuestados mencionó que no se manejan cuestionarios estructurados durante las entrevistas de contratación, lo que indica una falta de uniformidad y criterios durante el proceso, únicamente el 14% indicó que sí se emplean, lo cual refleja una oportunidad para fortalecer los procedimientos mediante la adopción de herramientas adecuadas.
- El 71% del personal considera que sus estudios y experiencia profesional se ajustan a las exigencias del puesto que ejercen actualmente, lo que señala que la mayoría cumple con el perfil requerido. Sin embargo, el 29% no cumple con esta exigencia, lo cual revela posibles insuficiencias en la adecuación del personal según sus funciones, apuntando áreas de mejora en los procesos de selección y asignación de cargos.
- El 57% de los encuestados considera que el departamento de TH cuenta con suficiente personal capacitado, mientras que el 43% señala que no lo hace. De esta manera, aunque la mayoría opina de manera positiva, existe una proporción significativa que percibe insuficiencias, exigiendo la necesidad de reforzar la formación y capacidad del equipo.

<b>Elaborado por: J.L.P.A</b>	<b>Fecha: 20/11/2023</b>
<b>Revisado por: E.A.R</b>	<b>Fecha: 22/11/2023</b>

	<b>GAD MUNICIPAL LA JOYA DE LOS SACHAS</b> <b>EXAMEN ESPECIAL</b>	<b>IVP 3/3</b>
	<b>PERÍODO 2022</b>	
	<b>FASE I: PLANIFICACIÓN PRELIMINAR</b>	

- Alrededor del 43% del personal encuestado se siente satisfecho con los procesos actuales, mientras que el 29% está insatisfecho y el 14% muy insatisfecho. Solo un 14% se siente muy satisfecho, lo que refleja una opinión dividida, con un margen significativo para la mejora en los procesos actuales.




---

Srta. Jennifer Pérez  
**AUDITORA**

<b>Elaborado por: J.L.P.A</b>	<b>Fecha: 20/11/2023</b>
<b>Revisado por: E.A.R</b>	<b>Fecha: 22/11/2023</b>

	<b>GAD MUNICIPAL LA JOYA DE LOS SACHAS</b> <b>EXAMEN ESPECIAL</b>	<b>MPP 1/7</b>
	<b>PERÍODO 2022</b>	
	<b>FASE I: PLANIFICACIÓN PRELIMINAR</b>	

## MEMORANDO DE PLANIFICACIÓN PRELIMINAR

### 1. Antecedentes

En el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón la Joya de los Sachas, no se ha realizado ningún examen especial al departamento gestión del Talento Humano desde el año 2022 hasta la actualidad.

### 2. Motivo del examen

La ejecución del Examen Especial departamento Gestión del Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal (GADM) del Cantón la Joya de los Sachas para el período 2022 se efectúa en conformidad con lo establecido en el contrato N° 001 firmado con fecha 01 de enero de 2024.

### 3. Objetivos Del Examen

- Ejecutar todas las fases del examen especial al departamento gestión del talento humano del GAD Municipal la Joya de los Sachas, período 2022.
- Verificar el cumplimiento de leyes, reglamentos y normativas en la gestión del talento humano de la entidad.

### 4. Alcance Del Examen Especial

El examen especial al departamento gestión del talento humano se realizará desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre del 2022.

### 5. Conocimientos De La Entidad Y Base Legal

El GAD Municipal de La Joya de los Sachas fue constituido como una entidad autónoma que regula y administra los servicios municipales del cantón.

<b>Elaborado por:</b> J.L.P.A	<b>Fecha:</b> 22/11/2023
<b>Revisado por:</b> E.A.R	<b>Fecha:</b> 24/11/2023

	<b>GAD MUNICIPAL LA JOYA DE LOS SACHAS</b> <b>EXAMEN ESPECIAL</b>	<b>MPP 2/7</b>
	<b>PERÍODO 2022</b>	
	<b>FASE I: PLANIFICACIÓN PRELIMINAR</b>	

Su estructura y operación están orientadas a garantizar la gestión eficiente de recursos y servicios, incluyendo la administración del talento humano como un componente esencial para el logro de sus objetivos estratégicos.

### 5.1. Base legal

El examen especial se fundamentará en las siguientes normativas que se describen en la siguiente tabla.

**Tabla 8**

*Descripción de las normativas utilizadas en la base legal*

Tipo de la norma	Norma jurídica
Carta Suprema	– Constitución de la República del Ecuador.
Norma internacional	– Tratados y convenios internacionales.
Código	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Código Orgánico de Coordinación Territorial, Descentralización y Autonomía-COOTAD.</li> <li>– Código Orgánico de Planificación y Finanzas.</li> <li>– Código Tributario.</li> <li>– Código del Trabajo.</li> </ul>
Ley Orgánica	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Ley Orgánica de Transparencia y Acceso a la información Pública (LOTAIP).</li> <li>– Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contratación Pública (LOSNCP).</li> <li>– Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional (LOGJCC).</li> <li>– Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP)</li> <li>– Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado.</li> <li>– Ley Orgánica del Consejo de Participación Ciudadana y Control Social (LOCPPCS).</li> </ul>

<b>Elaborado por:</b> J.L.P.A	<b>Fecha:</b> 22/11/2023
<b>Revisado por:</b> E.A.R	<b>Fecha:</b> 24/11/2023

	<b>GAD MUNICIPAL LA JOYA DE LOS SACHAS</b> <b>EXAMEN ESPECIAL</b>	<b>MPP 3/7</b>
	<b>PERÍODO 2022</b>	
	<b>FASE I: PLANIFICACIÓN PRELIMINAR</b>	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Ley Orgánica de Participación Ciudadana.</li> <li>– Ley Orgánica de Transporte Terrestre Transito y Seguridad Vial.</li> </ul>
Ley Ordinarias	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Ley de Minería.</li> </ul>
Reglamento de Leyes	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Reglamento General a la Ley Orgánica de Transparencia y Acceso a la información Pública (LOTAIP).</li> <li>– Reglamento General a la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contratación Pública (LOSNCP).</li> <li>– Reglamento a la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional (LOGJCC).</li> <li>– Reglamento a la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP).</li> <li>– Reglamento del Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas.</li> </ul>
Decreto Ejecutivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Los Decretos Ejecutivos relacionados con la institución se redireccionarán al sitio web donde se encuentran alojados.</li> </ul>

*Nota.* Elaborado por la autora.

<b>Elaborado por:</b> J.L.P.A	<b>Fecha:</b> 22/11/2023
<b>Revisado por:</b> E.A.R	<b>Fecha:</b> 24/11/2023

	<b>GAD MUNICIPAL LA JOYA DE LOS SACHAS</b>	<b>MPP 4/7</b>
	<b>EXAMEN ESPECIAL</b>	
	<b>PERÍODO 2022</b>	
	<b>FASE I: PLANIFICACIÓN PRELIMINAR</b>	

## 5.2.Ubicación

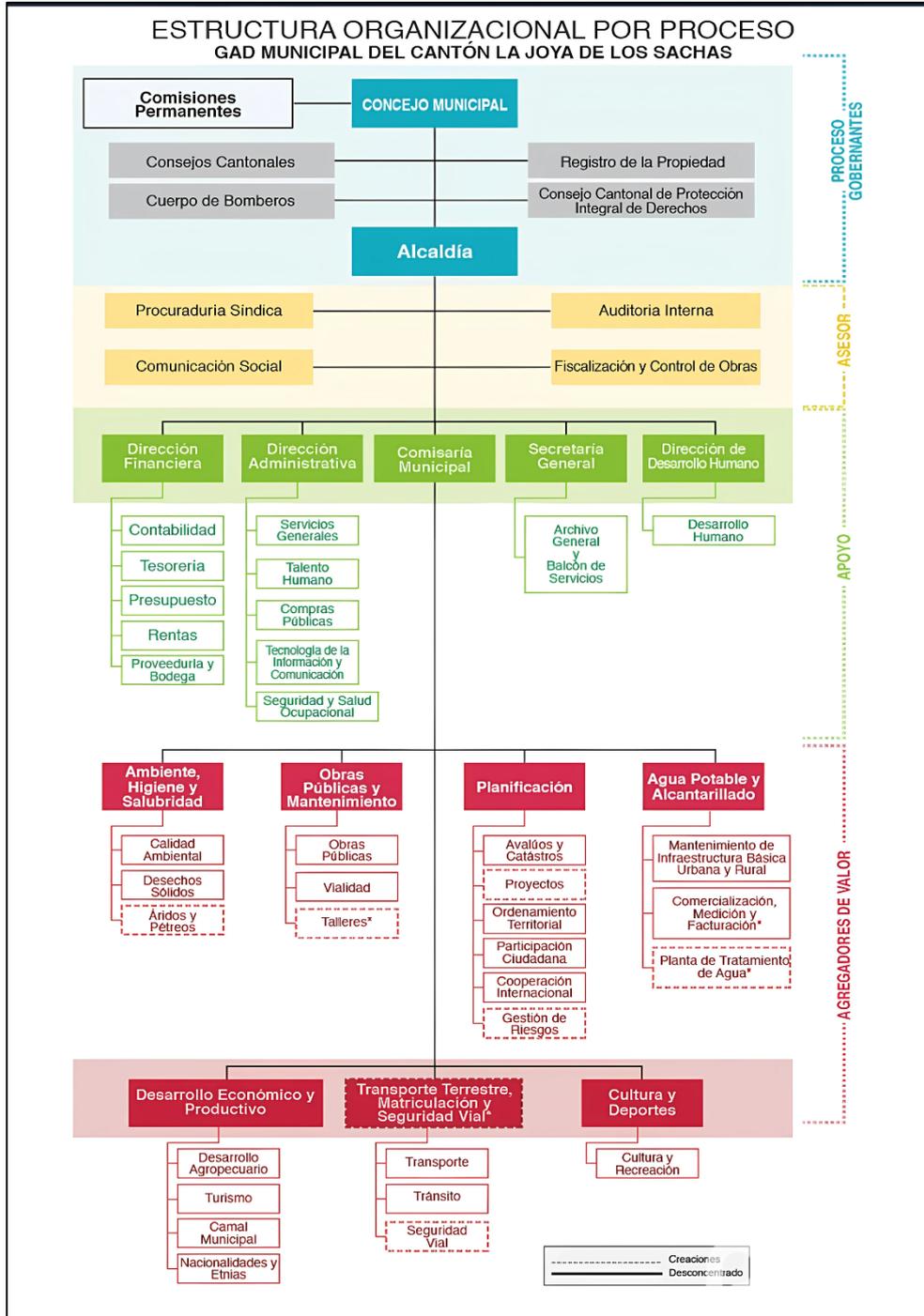
- **País:** Ecuador
- **Provincia:** Orellana
- **Cantón:** La Joya de los Sachas
- **Dirección:** Av. Los Fundadores y Jaime Roldós
- **Teléfono:** (06) 3700700 Ext. 208
- **Correo electrónico:** gad.joyadelossachas@gmail.com

<b>Elaborado por:</b> J.L.P.A	<b>Fecha:</b> 22/11/2023
<b>Revisado por:</b> E.A.R	<b>Fecha:</b> 24/11/2023

### 5.3. Estructura Organizacional

**Figura 2**

*Estructura Orgánica por Procesos*



Nota. Información tomada del GAD Municipal la Joya de los Sachas.

<b>Elaborado por:</b> J.L.P.A	<b>Fecha:</b> 22/11/2023
<b>Revisado por:</b> E.A.R	<b>Fecha:</b> 24/11/2023

	<b>GAD MUNICIPAL LA JOYA DE LOS SACHAS</b>	<b>MPP 5/7</b>
	<b>EXAMEN ESPECIAL</b>	
	<b>PERÍODO 2022</b>	
	<b>FASE I: PLANIFICACIÓN PRELIMINAR</b>	

## 6. Misión y Visión

- **Misión**

Promover el desarrollo sostenible y sustentable del Cantón La Joya de los Sachas, mediante un modelo de gobernanza democrático, incluyente, transparente y participativo de la ciudadanía en la construcción de políticas, planes, programas y proyectos, con un talento humano capacitado, comprometido y orientado a brindar servicios de calidad para contribuir al progreso social y bienestar común de los habitantes sachences.

- **Visión**

Ser reconocida como una entidad municipal confiable y eficiente, con un modelo de gestión que garantiza un desarrollo planificado a corto, mediano y largo plazo, que optimiza sus competencias y funciones que le atribuye la Constitución y la Ley.

Se constituye en un referente regional y nacional en gestión pública, orientada al desarrollo sostenible del territorio de manera integral en los aspectos social, turístico, económico ambiental y tecnológico; gracias a un talento humano profesional y una ciudadanía comprometida con la participación activa.

## 7. Objetivos

De acuerdo con las metas y objetivos de las unidades administrativas del GAD Municipal de La Joya de los Sachas, se destacan los siguientes:

- Promover la planificación y organización del territorio cantonal mediante la mejora sistemática de la movilidad, infraestructura básica y equipamientos urbanos.
- Optimizar la Gestión del Talento Humano, asegurando que sus objetivos estén alineados con la misión, visión y metas institucionales para ofrecer servicios de calidad a la ciudadanía.

<b>Elaborado por: J.L.P.A</b>	<b>Fecha: 22/11/2023</b>
<b>Revisado por: E.A.R</b>	<b>Fecha: 24/11/2023</b>

- Implementar Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) para fortalecer la administración y fomentar procesos participativos y colaborativos en la gestión urbana y rural.
- Garantizar la transparencia mediante una estrategia integral de comunicación que difunda las acciones realizadas por la institución.
- Fomentar el fortalecimiento de las organizaciones comunales, barriales y parroquiales, asegurando un adecuado manejo documental y normativo.

<b>Elaborado por: J.L.P.A</b>	<b>Fecha: 22/11/2023</b>
<b>Revisado por: E.A.R</b>	<b>Fecha: 24/11/2023</b>

	<b>GAD MUNICIPAL LA JOYA DE LOS SACHAS</b>	<b>MPP 6/7</b>
	<b>EXAMEN ESPECIAL</b>	
	<b>PERÍODO 2022</b>	
	<b>FASE I: PLANIFICACIÓN PRELIMINAR</b>	

## 8. Equipo de trabajo para el Examen Especial

**Tabla 9**

*Identificación del equipo de trabajo*

Cargo	Nombre	Siglas
Supervisor	Édgar Aníbal Rodríguez	EAR
Auditora	Jennifer Lizbeth Pérez Armijos	JLPA

*Nota.* Elaborado por la autora.

## 9. Funcionarios principales

**Tabla 10**

*Identificación de los funcionarios principales*

Nombres y apellidos	Cargo	Periodo de gestión
Katherin Lizeth Hinojosa Rojas	Alcaldesa	Mayo 2023 - Actualidad
Jenny Vargas	Director de Talento Humano	Enero 2022 - Actualidad

*Nota.* Datos proporcionados por el distributivo institucional del GAD Municipal.

## 10. Puntos de interés para el Examen Especial

En el análisis preliminar del área de Talento Humano se identificaron los siguientes puntos críticos.

- Ausencia de un Manual de Clasificación de Puestos actualizado.
- Falta de reglamentos internos claros para el reclutamiento y contratación de personal.
- No se realizan concursos de méritos y oposición en conformidad con las normativas vigentes.

<b>Elaborado por:</b> J.L.P.A	<b>Fecha:</b> 22/11/2023
<b>Revisado por:</b> E.A.R	<b>Fecha:</b> 24/11/2023

	<b>GAD MUNICIPAL LA JOYA DE LOS SACHAS</b> <b>EXAMEN ESPECIAL</b>	<b>MPP 7/7</b>
	<b>PERÍODO 2022</b>	
	<b>FASE I: PLANIFICACIÓN PRELIMINAR</b>	

### 11. Tiempo de elaboración para el Examen Especial

**Inicio:** 3 de noviembre 2023

**Finalización:** 12 de enero 2024

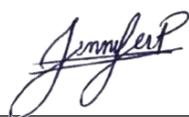
### 12. Cronograma del Examen Especial

**Tabla 11**

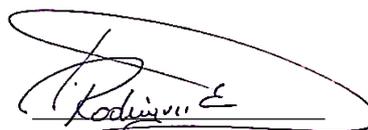
*Distribución de las fases para el examen espacial*

Fase	Porcentaje por emplearse
Primera fase: Planificación	35%
Segunda fase: Ejecución	60%
Tercera fase: Comunicación de resultados	5%

*Nota.* Elaborado por la autora.



Srta. Jennifer Pérez  
**AUDITORA**



Mgs. Édgar Rodríguez  
**SUPERVISOR**

<b>Elaborado por:</b> J.L.P.A	<b>Fecha:</b> 22/11/2023
<b>Revisado por:</b> E.A.R	<b>Fecha:</b> 24/11/2023

	<b>GAD MUNICIPAL LA JOYA DE LOS SACHAS</b> <b>EXAMEN ESPECIAL</b>	<b>PPE 1/1</b>
	<b>PERÍODO 2022</b>	
	<b>FASE I: PLANIFICACIÓN ESPECÍFICA</b>	

#### 4.1.2 Fase 1: Planificación Específica

### PROGRAMA GENERAL DE PLANIFICACIÓN ESPECÍFICA

**Tipo de auditoría:** Examen Especial

**Objetivos:**

- Diagnosticar los procesos de control interno del departamento gestión del Talento Humano.

N°	Procedimientos	Ref. P/T	Responsable	Fecha
1	Evalué el Control Interno por componente.	ECI	J.L.P.A	04-12-2023
2	Califique y realice la matriz del nivel confianza y riesgo	MNCR	J.L.P.A	07-12-2023
3	Realice la matriz de enfoque de auditoría.	MEA	J.L.P.A	12-12-2023
4	Diseñe los programas específicos de auditoría.	PEA	J.L.P.A	21-12-2023
5	Elabore el informe de control interno.	ICI	J.L.P.A	15-12-2023

*Nota.* Procedimientos efectuados en la planificación específica del Examen Especial.

<b>Elaborado por:</b> J.L.P.A	<b>Fecha:</b> 29/11/2023
<b>Revisado por:</b> E.A.R	<b>Fecha:</b> 30/11/2023

	<b>GAD MUNICIPAL LA JOYA DE LOS SACHAS</b> <b>EXAMEN ESPECIAL</b>	<b>ICI 1/3</b>
	<b>PERÍODO 2022</b>	
	<b>FASE I: PLANIFICACIÓN ESPECÍFICA</b>	

## INFORME DE CONTROL INTERNO

La Joya de los Sachas, 15 de diciembre 2023

Ing.

Katherin Hinojosa

**ALCALDESA DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN LA JOYA DE LOS SACHAS.**

Presente. -

De mi consideración:

En relación con la ejecución del Examen Especial al departamento gestión del Talento Humano del GAD Municipal la Joya de los Sachas para el período 2022, se llevó a cabo una evaluación del sistema de control interno en el departamento de talento humano del GAD. Para ello, se aplicaron cuestionarios de control interno a los funcionarios de dicho departamento. Este proceso permitió identificar posibles debilidades y proponer acciones correctivas que fortalezcan el control interno, beneficiando así la gestión del GADMJS.

A continuación, se presenta los resultados obtenidos a partir de la aplicación de los cuestionarios de control interno:

### AMBIENTE DE CONTROL

En base al cuestionario de control interno mediante el componente ambiente de control, se determina un nivel de confianza de 62% y un riesgo de 38%, estando ambos en el rango moderado. Cabe mencionar que presentan estos porcentajes, ya que no cuenta con un código de ética, no se cuenta con un manual de políticas y procedimientos, además desde el año 2016 no se realizan concursos de méritos y oposición.

### EVALUACIÓN DE RIESGOS

Con posterioridad a la aplicación del cuestionario de control interno mediante el componente.

<b>Elaborado por:</b> J.L.P.A	<b>Fecha:</b> 15/12/2023
<b>Revisado por:</b> E.A.R	<b>Fecha:</b> 16/12/2023

	<b>GAD MUNICIPAL LA JOYA DE LOS SACHAS</b> <b>EXAMEN ESPECIAL</b>	<b>ICI 2/3</b>
	<b>PERÍODO 2022</b>	
	<b>FASE I: PLANIFICACIÓN ESPECÍFICA</b>	

evaluación de riesgos, se determina un nivel de confianza de 72,5% y un riesgo de 27,5%, estando ambos en el rango moderado, por lo que se puede apreciar que no existe una supervisión efectiva para mitigar riesgos de favoritismo, nepotismo o discriminación en las contrataciones, además no se realiza una evaluación periódica de los riesgos.

### **ACTIVIDADES DE CONTROL**

De acuerdo con los riesgos derivados del cuestionario de control interno mediante el componente actividades de control, se tiene un nivel de confianza alto del 91,25% % y un riesgo bajo de 8,75%, ya que en ciertos casos los procedimientos no están documentados de manera clara, y no se observa el proceso de concursos de mérito y oposición, por ello se evidencian contrataciones directas o discrecionales.

### **INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN**

En relación con el cuestionario encaminado al componente información y comunicación, no existe un sistema eficaz para reportar irregularidades o incumplimientos relacionados con el proceso de contratación, por ello se tiene un nivel de confianza del 68,33% y un riesgo del 31,67% ubicados en un nivel moderado.

### **SEGUIMIENTO Y MONITOREO**

Una vez evaluado el componente seguimiento, se ha demostrado un nivel de confianza alto del 76,67% % y un nivel de riesgo bajo de 23,33%, por lo que se puede apreciar que la entidad no revisa a tiempo los informes de auditoría relacionada a los procesos, además no cuentan con indicadores de gestión.

### **CONCLUSIÓN**

Las normas de control interno son las que ostenta un cierto nivel de incumplimiento, debido a que no se aplica la normativa tal como lo estipula, lo que provoca que la gestión administrativa.

<b>Elaborado por:</b> J.L.P.A	<b>Fecha:</b> 15/12/2023
<b>Revisado por:</b> E.A.R	<b>Fecha:</b> 16/12/2023

	<b>GAD MUNICIPAL LA JOYA DE LOS SACHAS</b> <b>EXAMEN ESPECIAL</b>	<b>ICI 3/3</b>
	<b>PERÍODO 2022</b>	
	<b>FASE I: PLANIFICACIÓN ESPECÍFICA</b>	

del talento humano del GAD tenga debilidades que requieren acciones correctivas que favorezcan al fortalecimiento y mejora. Se pudo contemplar que existen algunas deficiencias que causa un impacto significativo dentro del departamento, por ende, se infringe ciertas Normas de Control Interno que establece la Contraloría General del Estado, a continuación, se menciona las normas:

- 200-01 Integridad y valores éticos
- 401-01 Separación de funciones y rotación de labores
- 200-03 Políticas y prácticas de talento humano
- 300 Evaluación del Riesgo
- 400-01 Supervisión
- 500 Información y Comunicación
- 600 Seguimiento

### **RECOMENDACIÓN**

Emplear las medidas correctivas oportunas que permitan el cumplimiento apto de las Normas de Control Interno establecidas por la Contraloría del Estado, tomando en consideración las normas que figuran un mayor índice de incumplimiento e impacto en la gestión.



Srta. Jennifer Pérez  
**AUDITORA**

<b>Elaborado por:</b> J.L.P.A	<b>Fecha:</b> 15/12/2023
<b>Revisado por:</b> E.A.R	<b>Fecha:</b> 16/12/2023

## 4.2 Fase 2: Ejecución

	<b>GAD MUNICIPAL LA JOYA DE LOS SACHAS</b> <b>EXAMEN ESPECIAL</b>	<b>EJ 1/1</b>
	<b>PERÍODO 2022</b>	
	<b>FASE II: EJECUCIÓN</b>	

### **PROGRAMA GENERAL DE EJECUCIÓN**

**Tipo de auditoría:** Examen Especial

**Objetivos:**

- Verificar y analizar la información proporcionada por la institución.

<b>No.</b>	<b>Procedimientos</b>	<b>Ref. P/T</b>	<b>Responsable</b>	<b>Fecha</b>
1	Solicite la información pertinente a la máxima autoridad del Departamento de Talento Humano.	<b>IE</b>	J.L.P.A	21-12-2023
2	Redacte el papel de trabajo en base a los hallazgos recopilados de la información proporcionada por los funcionarios.	<b>PT</b>	J.L.P.A	26-12-2023
3	Diseñe la hoja de hallazgos de auditoría considerando los atributos del hallazgo.	<b>HH</b>	J.L.P.A	26-12-2023

<b>Elaborado por:</b> J.L.P.A	<b>Fecha:</b> 20/12/2023
<b>Revisado por:</b> E.A.R	<b>Fecha:</b> 21/12/2023

	<b>GAD MUNICIPAL LA JOYA DE LOS SACHAS</b> <b>EXAMEN ESPECIAL</b>	<b>PEA 1/2</b>	
	<b>PERÍODO 2022</b>		
	<b>FASE II: EJECUCIÓN</b>		

### PROGRAMA ESPECÍFICO DE AUDITORÍA

**ENTIDAD:** GAD LA JOYA DE LOS SACHAS

**COMPONENTE:** DEPARTAMENTO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

No.	Procedimientos	Fecha	REF. P/T	Responsable
1	Revisar el proceso de selección y contratación del personal		<b>PCP</b>	J.L.P.A
2	Verificar que los contratos del personal hayan sido elaborados según lo que establece la ley.		<b>VCTP</b>	J.L.P.A
3	Inspeccionar la documentación de rol de pagos.		<b>RP</b>	J.L.P.A
4	Confirmar el perfil profesional de los empleados, si están acorde a sus funciones		<b>PP</b>	J.L.P.A
5	Comprobar el nivel académico del personal durante la observación y estudio de las hojas de vida.		<b>NAP</b>	J.L.P.A
6	Validar los requisitos y documentación presentada por el personal al presentar su hoja de vida.		<b>RD</b>	J.L.P.A
7	Revisar el plan anual de capacitación y su cumplimiento durante el período evaluado, identificando áreas no cubiertas o parcialmente ejecutadas.		<b>PC</b>	J.L.P.A

<b>Elaborado por:</b> J.L.P.A	<b>Fecha:</b> 21/12/2023
<b>Revisado por:</b> E.A.R	<b>Fecha:</b> 26/12/2023

	<b>GAD MUNICIPAL LA JOYA DE LOS SACHAS</b> <b>EXAMEN ESPECIAL</b>	<b>HH 1/7</b>
	<b>PERÍODO 2022</b>	
	<b>FASE II: EJECUCIÓN</b>	

### HOJA DE HALLAZGOS

HALLAZGO N° 1	
INEXISTENCIA DE UN CÓDIGO DE ÉTICA EN LA INSTITUCIÓN	
<b>Condición:</b>	La organización carece de un conjunto de normas éticas establecidas para regular las acciones de su personal.
<b>Criterio:</b>	De acuerdo con las Normas de Control Interno de la Contraloría General del Estado (2023, arts. 200-201), se infringe lo dispuesto, puesto que: <i>"la integridad y los valores éticos constituyen elementos esenciales del control interno. Corresponden a las autoridades superiores y a los directivos fomentar estos principios como parte de la cultura institucional" [...]. (p. 8)</i>
<b>Causa:</b>	No se ha implementado un código de ética que defina los principios y valores éticos que deben regir en la organización.
<b>Efecto:</b>	La ausencia de un código de ética en la institución actúa como una barrera, al facilitar la aparición de prácticas irregulares y casos de conflicto de interés.
<b>Conclusión</b>	La entidad no posee un código de ética que defina, difunda y garantice el cumplimiento de la integridad, los valores, las normas y los principios éticos, lo cual constituye un incumplimiento de la Norma 200-01 sobre <i>Integridad y Valores Éticos</i> .
<b>Recomendación</b>	Se solicita al Departamento de Talento Humano y Administración General la elaboración de un código de ética que incorpore los principios de conducta y valores organizacionales aplicables a toda la institución.

<b>Elaborado por:</b> J.L.P.A	<b>Fecha:</b> 26/12/2023
<b>Revisado por:</b> E.A.R	<b>Fecha:</b> 27/12/2023

	<b>GAD MUNICIPAL LA JOYA DE LOS SACHAS</b> <b>EXAMEN ESPECIAL</b>	<b>HH 2/7</b>
	<b>PERÍODO 2022</b>	
	<b>FASE II: EJECUCIÓN</b>	

### HOJA DE HALLAZGOS

HALLAZGO N° 2	
<b>NO CUENTA CON UN MANUAL DE POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS</b>	
<b>Condición:</b>	Dentro del GAD La Joya de los Sachas se evidencia la falta de un manual oficial que regule las políticas y procedimientos del departamento de Talento Humano.
<b>Criterio:</b>	Según las Normas de Control Interno de la Contraloría General del Estado (2023, arts. 401-01 sobre Separación de funciones y rotación de labores), se presenta un incumplimiento, ya que <i>“las autoridades superiores y directivos deben distribuir las labores del personal bajo su cargo mediante una adecuada división de responsabilidades. Esto busca garantizar autonomía en las funciones, implementar mecanismos de verificación, evitar la concentración de tareas conflictivas y minimizar posibles riesgos. Estas disposiciones deben quedar formalmente establecidas en los documentos institucionales como el reglamento orgánico, estatutos, manuales de procesos, descripción de puestos y en los sistemas tecnológicos de gestión utilizados por la entidad.”</i> (p. 15)
<b>Causa:</b>	La entidad carece de un sistema estandarizado para la formulación y documentación oficial de sus lineamientos y procedimientos operativos.
<b>Efecto:</b>	Sin un manual de procedimientos, las actividades se realizan sin estandarización, los procesos carecen de supervisión adecuada y se exponen a riesgos normativos.

<b>Elaborado por:</b> J.L.P.A	<b>Fecha:</b> 26/12/2023
<b>Revisado por:</b> E.A.R	<b>Fecha:</b> 27/12/2023

	<b>GAD MUNICIPAL LA JOYA DE LOS SACHAS</b> <b>EXAMEN ESPECIAL</b>	<b>HH 2/7</b>
	<b>PERÍODO 2022</b>	
	<b>FASE II: EJECUCIÓN</b>	

<b>Conclusión</b>	<p>La inexistencia de un manual que defina claramente los lineamientos operativos genera un alto riesgo de inconsistencias y errores recurrentes, situación que contradice expresamente los requerimientos de la <i>Norma 401-01</i> concerniente a la correcta segregación de funciones y alternancia de labores.</p>
<b>Recomendación</b>	<p>Se requiere que el Alcalde desarrolle y ponga en marcha un manual de políticas y procedimientos que cubra todas las áreas estratégicas de la institución, con el fin de garantizar su adecuado funcionamiento y protección.</p>

<b>Elaborado por: J.L.P.A</b>	<b>Fecha: 26/12/2023</b>
<b>Revisado por: E.A.R</b>	<b>Fecha: 27/12/2023</b>

	<b>GAD MUNICIPAL LA JOYA DE LOS SACHAS</b> <b>EXAMEN ESPECIAL</b>	<b>HH 3/7</b>
	<b>PERÍODO 2022</b>	
	<b>FASE II: EJECUCIÓN</b>	

### HOJA DE HALLAZGOS

HALLAZGO N° 3	
INCUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA SOBRE CONCURSOS DE MÉRITOS Y OPOSICIÓN EL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL	
<b>Condición:</b>	En la institución se han llevado a cabo procesos de selección sin realizar el correspondiente concurso de mérito y oposición, establecidos para garantizar la transparencia.
<b>Criterio:</b>	Según las Normas de Control Interno de la (Estado Contraloría General del Estado, 2023, arts. 200-03 Políticas y prácticas de talento humano) no se cumple lo dispuesto por la normativa: <i>“El control interno incluirá las políticas y prácticas necesarias para garantizar una apropiada planificación y administración del talento humano de la institución, de manera que garantice el desarrollo profesional y afirme transparencia, eficacia, eficiencia, oportunidad y vocación de servicio. El talento humano es lo más valioso que posee cualquier institución, por lo que se debe ser tratado y conducido de forma tal que se consiga su más elevado rendimiento. Es responsabilidad de la máxima autoridad encaminar su satisfacción personal en el trabajo que se realiza, procurando su enriquecimiento humano y técnico”.</i> (p. 9)
<b>Causa:</b>	La falta de capacitación sobre la normativa aplicante de contratación dentro de la entidad ha generado que se omitan estos procesos de selección.

<b>Elaborado por:</b> J.L.P.A	<b>Fecha:</b> 26/12/2023
<b>Revisado por:</b> E.A.R	<b>Fecha:</b> 27/12/2023

	<b>GAD MUNICIPAL LA JOYA DE LOS SACHAS</b> <b>EXAMEN ESPECIAL</b>	<b>HH 3/7</b>
	<b>PERÍODO 2022</b>	
	<b>FASE II: EJECUCIÓN</b>	

<b>Efecto:</b>	Al incumplir con los procedimientos de méritos y oposición puede resultar contrataciones poco transparentes, favoreciendo ciertos individuos sin la debida evaluación.
<b>Conclusión</b>	La falta de aplicación de la normativa legal con relación a los concursos de méritos y oposición afecta a la productividad de trabajadores o puestos de trabajo incumpliendo la norma <i>200-03 Políticas y prácticas de talento humano</i> , así como la Ley Órganica del Servicio Público (LOSEP).
<b>Recomendación</b>	Se solicita a Alcalde, así como a la unidad de Talento Humano, tomar las decisiones necesarias para regularizar la provisión de cargos mediante concursos de méritos y oposición.

<b>Elaborado por:</b> J.L.P.A	<b>Fecha:</b> 26/12/2023
<b>Revisado por:</b> E.A.R	<b>Fecha:</b> 27/12/2023

	<b>GAD MUNICIPAL LA JOYA DE LOS SACHAS</b> <b>EXAMEN ESPECIAL</b>	<b>HH 4/7</b>
	<b>PERÍODO 2022</b>	
	<b>FASE II: EJECUCIÓN</b>	

### HOJA DE HALLAZGOS

HALLAZGO N° 4	
<b>AUSENCIA DE CONTROLES PARA PREVENIR RIESGOS DE FAVORITISMO, NEPOTISMO Y DISCRIMINACIÓN EN LAS CONTRATACIONES</b>	
<b>Condición:</b>	La falta de controles rigurosos en los procesos de contratación del GAD La Joya de los Sachas permite que persistan situaciones de favoritismo, nepotismo y discriminación, afectando la transparencia y meritocracia institucional.
<b>Criterio:</b>	De acuerdo con las Normas de Control Interno de la Contraloría General del Estado (2023, art. 300 sobre Evaluación de Riesgos), se evidencia un incumplimiento, puesto que <i>“las autoridades y el personal competente deben implementar procedimientos sistemáticos para detectar, evaluar, gestionar y mitigar los riesgos que puedan afectar el cumplimiento de los objetivos institucionales, el acatamiento de las normativas vigentes, la salvaguarda de los bienes públicos y la producción de datos precisos y oportunos.”</i> (p. 12)
<b>Causa:</b>	Falta de una supervisión efectiva y mecanismos de denuncia anónima.
<b>Efecto:</b>	Pérdida de transparencia y confianza en los procesos de contratación y posibles demandas legales.
<b>Conclusión</b>	La falta de mecanismos de control para mitigar riesgos de favoritismo, nepotismo y discriminación en los procesos de contratación vulnera los principios de transparencia institucional, constituyendo así una infracción a lo dispuesto en la Norma 300 <i>Evaluación de Riesgos</i> de las <i>Normas de Control Interno</i> .
<b>Recomendación</b>	El Departamento de Talento Humano y Administración General debe formular y ejecutar políticas y procedimientos para la gestión de contrataciones, estableciendo criterios objetivos, mecanismos de control y auditoría.

<b>Elaborado por:</b> J.L.P.A	<b>Fecha:</b> 26/12/2023
<b>Revisado por:</b> E.A.R	<b>Fecha:</b> 27/12/2023

	<b>GAD MUNICIPAL LA JOYA DE LOS SACHAS</b> <b>EXAMEN ESPECIAL</b>	<b>HH 5/7</b>
	<b>PERÍODO 2022</b>	
	<b>FASE II: EJECUCIÓN</b>	

### HOJA DE HALLAZGOS

HALLAZGO N° 5	
FALTA DE PLANIFICACIÓN Y PROCEDIMIENTOS PARA LA ETAPA DE SELECCIÓN	
<b>Condición:</b>	En el GAD La Joya de los Sachas no existen planificación para los procedimientos que conduzcan específicamente la etapa de selección.
<b>Criterio:</b>	De acuerdo con las Normas de Control Interno de la Contraloría General del Estado (2023, art. 401-04 sobre Supervisión), se evidencia un incumplimiento, ya que <i>“las autoridades y directivos deben implementar mecanismos de seguimiento documentado y sistemas tecnológicos especializados para monitorear los procesos institucionales, asegurando así su alineamiento con los objetivos establecidos y el marco regulatorio aplicable.”</i> (p. 16)
<b>Causa:</b>	Falta de primicia en la elaboración de manuales específicos para cada etapa del proceso de contratación de personal.
<b>Efecto:</b>	Posibles inconsistencias en los procesos de selección, riesgo de decisiones y cierta reducción en la transparencia en el proceso.
<b>Conclusión</b>	La falta de planificación y procedimientos para la etapa de selección genera riesgos, favoritismo e inconsistencias en las decisiones evidencia el incumplimiento de la norma <i>401-04 Supervisión</i> .
<b>Recomendación</b>	Se instruye al Departamento de Talento Humano, implementar de manera inmediata un sistema de planificación estructurada y procedimientos debidamente documentados para todas las etapas del proceso de selección de personal.

<b>Elaborado por:</b> J.L.P.A	<b>Fecha:</b> 26/12/2023
<b>Revisado por:</b> E.A.R	<b>Fecha:</b> 27/12/2023

	<b>GAD MUNICIPAL LA JOYA DE LOS SACHAS</b>	<b>HH 6/7</b>
	<b>EXAMEN ESPECIAL</b>	
	<b>PERÍODO 2022</b>	
	<b>FASE II: EJECUCIÓN</b>	

### HOJA DE HALLAZGOS

HALLAZGO N° 6	
INCUMPLIMIENTO EN LA TRANSPARENCIA Y COMUNICACIÓN OPORTUNA EN LOS PROCESOS DE CONTRATACIÓN	
<b>Condición:</b>	Se constató que la institución no proporciona información clara y oportuna a los candidatos sobre el estado de sus postulaciones en los procesos de selección.
<b>Criterio:</b>	Según lo establecido en el artículo 500 de las Normas de Control Interno (Contraloría General del Estado, 2023), se constata un incumplimiento al no haberse definido <i>“los protocolos necesarios para gestionar adecuadamente la información institucional, específicamente en lo que respecta a los procesos de identificación, captura, clasificación y distribución oportuna de datos, lo cual es fundamental para que el personal pueda desempeñar sus funciones con eficacia y conforme a los estándares establecidos.”</i> (p. 95)
<b>Causa:</b>	Falta de planificación definida y mecanismos de notificación por la entidad.
<b>Efecto:</b>	Inseguridad y desconfianza en los postulantes respecto a la transparencia y acceso a la información pública.
<b>Conclusión</b>	La institución no establece una comunicación efectiva en los procesos de selección que establezcan la importancia de la información oportuna, por ende, se incumple la norma 500 <i>Información y Comunicación</i> .
<b>Recomendación</b>	Se requiere que el señor Alcalde, en coordinación con el Departamento de Talento Humano, elabore e implemente un protocolo formal que garantice la comunicación oportuna a los postulantes sobre el estado de sus procesos de selección.

<b>Elaborado por:</b> J.L.P.A	<b>Fecha:</b> 26/12/2023
<b>Revisado por:</b> E.A.R	<b>Fecha:</b> 27/12/2023

	<b>GAD MUNICIPAL LA JOYA DE LOS SACHAS</b> <b>EXAMEN ESPECIAL</b>	<b>HH 7/7</b>
	<b>PERÍODO 2022</b>	
	<b>FASE II: EJECUCIÓN</b>	

### HOJA DE HALLAZGOS

HALLAZGO N° 7	
NO SE REvisa LOS INFORMES DE AUDITORÍA	
<b>Condición:</b>	El GAD no realiza la revisión de informes de auditoría previos, relacionados con los procesos de contratación.
<b>Criterio:</b>	De acuerdo con las Normas de Control Interno de la Contraloría General del Estado (2023, arts. 600 Seguimiento), se evidencia un incumplimiento, ya que se establece que <i>“la máxima autoridad y los directivos de la entidad deben implementar procedimientos de seguimiento continuo, evaluaciones periódicas o una combinación de ambas para garantizar la eficacia del sistema de control interno. Según la Norma 600-01 sobre el seguimiento continuo o en operación, corresponde a la máxima autoridad, a los niveles directivos y a la jefatura de la entidad realizar un monitoreo constante del ambiente interno y externo.”</i> (p. 97)
<b>Causa:</b>	La institución no establece una planificación efectuar revisiones a los informes de auditoría
<b>Efecto:</b>	Incluye una posible reincidencia en errores y debilidades en auditorías pasadas.
<b>Conclusión</b>	La omisión de una revisión de los informes previos de auditoría hace que existan deficiencias en la gestión documental de auditorías internas, por ende, se incumple la norma 600 Seguimiento y la norma 600-01 Seguimiento continuo o en operación.
<b>Recomendación</b>	Se recomienda al departamento de Talento Humano, en coordinación con la Unidad de Auditoría Interna, incorporar en sus procesos la revisión de informes de auditoría previo a la ejecución de nuevas contrataciones.

<b>Elaborado por:</b> J.L.P.A	<b>Fecha:</b> 26-12-2023
<b>Revisado por:</b> E.A.R	<b>Fecha:</b> 27-12-2023

	<b>GAD MUNICIPAL LA JOYA DE LOS SACHAS</b> <b>EXAMEN ESPECIAL</b>	<b>PCR 1/1</b>
	<b>PERÍODO 2022</b>	
	<b>FASE III: COMUNICACIÓN DE RESULTADOS</b>	

### PROGRAMA COMUNICACIÓN DE RESULTADOS

**Tipo de auditoría:** Examen Especial

**Objetivos:**

- Emitir el informe final que contenga comentarios, conclusiones y recomendaciones a las que se ha llegado a culminar el examen especial al departamento gestión del talento humano.

No.	Procedimientos	Ref. P/T	Responsable	Fecha
1	Elabore la carta de presentación del borrador del informe.	CPI	J.L.P.A	29-12-2023
2	Informe Final.	IF	J.L.P.A	05-01-2024

<b>Elaborado por:</b> J.L.P.A	<b>Fecha:</b> 27-12-2023
<b>Revisado por:</b> E.A.R	<b>Fecha:</b> 28-12-2023

#### 4.3 Fase 3: Comunicación de resultados



# INFORME FINAL

## AUDITORIA EXTERNA

**GADJLS-JP-PC-001-2022**

**GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL  
CANTÓN LA JOYA DE LOS SACHAS**

**INFORME FINAL**

**Examen especial a:**

Al Departamento de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado  
Municipal Cantón La Joya De Los Sachas, período 2022

**TIPO DE EXAMEN: EE PERÍODO DESDE: 2022-01-01 HASTA: 2022-12-31**

**GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE LA JOYA DE  
LOS SACHAS**

---

Examen especial al departamento gestión del talento humano del GAD Municipal la Joya de los Sachas, provincia de Orellana, período 2022.

“JP AUDITORÍA ACCOUNTING ACCESSORY”

---

La Joya de los Sachas- Ecuador

## **Relación de siglas y abreviaturas utilizadas**

GADM	Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal
TTHH	Talento Humano
DPTO	Departamento
JLPA	Jennifer Lizbeth Pérez Armijos
EAR	Édgar Aníbal Rodríguez
CPI	Carta de presentación del informe
IF	Informe final

## ÍNDICE

<b>CONTENIDO</b>	<b>Página</b>
Carta de presentación del informe	110
<b>CAPÍTULO I</b>	
Motivo del examen especial	65
Objetivos del examen especial	65
Alcance del examen especial	65
<b>CAPÍTULO II</b>	
Resultados del examen	65-72

	<b>GAD MUNICIPAL LA JOYA DE LOS SACHAS</b> <b>EXAMEN ESPECIAL</b>	<b>IF 1/8</b>
	<b>PERÍODO 2022</b>	
	<b>FASE III: COMUNICACIÓN DE RESULTADOS</b>	

## INFORME FINAL

### CAPÍTULO I

#### Motivo del Examen Especial

El examen especial al Departamento de Gestión del Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de La Joya de los Sachas, correspondiente al período 2022, fue realizado en cumplimiento del contrato de servicios profesionales N° 001–UNC–2024, suscrito el 1 de enero de 2024.

#### Objetivos del Examen Especial

- Ejecutar todas las fases del examen especial al departamento gestión del talento humano del GAD Municipal la Joya de los Sachas, período 2022.
- Verificar el cumplimiento de leyes, reglamentos y normativas en la gestión del talento humano de la entidad.

#### Alcance del Examen Especial

El examen especial al Departamento de Gestión del Talento Humano abarcará el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2022.

### CAPÍTULO II

#### RESULTADOS DEL EXAMEN

##### 1. No cuenta con un código de ética

El Gobierno Autónomo Descentralizado de La Joya de los Sachas no dispone de un código de ética que establezca lineamientos precisos para guiar el comportamiento de sus funcionarios, lo que implica un incumplimiento de lo establecido en la Norma de Control Interno 200-01

<b>Elaborado por:</b> J.L.P.A	<b>Fecha:</b> 05-01-2024
<b>Revisado por:</b> E.A.R	<b>Fecha:</b> 08-01-2024

	<b>GAD MUNICIPAL LA JOYA DE LOS SACHAS</b> <b>EXAMEN ESPECIAL</b>	<b>IF 2/8</b>
	<b>PERÍODO 2022</b>	
	<b>FASE III: COMUNICACIÓN DE RESULTADOS</b>	

sobre Integridad y Valores Éticos, la cual señala que *“la integridad y los valores éticos son fundamentales para el entorno del control interno, y que corresponde a la máxima autoridad y a los directivos definir estos principios como parte de la cultura organizacional.”* (p. 8)

El incumplimiento de esta norma dificulta la definición de principios y valores éticos, y la ausencia de un código de ética representa una barrera que incrementa el riesgo de conductas inapropiadas, como los conflictos de interés.

### **Conclusión**

La entidad no dispone de un código de ética que defina y fomente la integridad, los valores, normas y principios, lo que conlleva al incumplimiento de la Norma 200-01 sobre Integridad y Valores Éticos.

### **Recomendación**

#### **Al departamento de talento humano**

1.- Se coordinará con la administración la elaboración y aprobación de un código de ética que incorpore principios de conducta y valores organizacionales, el cual deberá ser socializado con todos los colaboradores.

#### **2. No existe un manual de políticas y procedimientos**

Durante el período 2022, el GAD La Joya de los Sachas no contó con un manual formal que establezca políticas y procedimientos, lo que representa un incumplimiento de la Norma de Control Interno 401-01, relacionada con la separación de funciones y la rotación de labores:

*“La máxima autoridad y los directivos de cada entidad deberán asignar tareas y responsabilidades al personal a su cargo, para una adecuada división de funciones que permita la independencia, revisión y evite la concentración de funciones incompatibles y la*

<b>Elaborado por:</b> J.L.P.A	<b>Fecha:</b> 05-01-2024
<b>Revisado por:</b> E.A.R	<b>Fecha:</b> 08-01-2024

	<b>GAD MUNICIPAL LA JOYA DE LOS SACHAS</b> <b>EXAMEN ESPECIAL</b>	<b>IF 3/8</b>
	<b>PERÍODO 2022</b>	
	<b>FASE III: COMUNICACIÓN DE RESULTADOS</b>	

*mitigación de riesgos. Esta separación de funciones deberá estar definida en el reglamento orgánico, estatuto orgánico o en el instrumento técnico de gestión organizacional, así como en el manual de procesos y procedimientos, manual de descripción, valoración y clasificación de puestos, y en los sistemas informáticos gestionados por la entidad (...)*” (p. 15)

La ausencia de un proceso estructurado para la formulación y documentación de políticas y procedimientos provoca inestabilidad en la ejecución de las actividades institucionales, lo que debilita el control de los procesos operativos y eleva el riesgo de fraudes o incumplimientos.

### **Conclusión**

La ausencia de un manual documentado de políticas y procedimientos en la institución aumenta considerablemente la probabilidad de cometer errores operativos y decisiones inconsistentes, lo que lleva al incumplimiento de la norma 401-01 sobre Separación de Funciones y Rotación de Labores. Este problema referente a la estructura de control interno expone a la institución a riesgos de ineficiencia y vulnerabilidades en el cumplimiento de la normativa vigente.

### **Recomendación**

#### **Al Alcalde**

1.- Debe elaborar e implementar un manual de políticas y procedimientos con el fin de reforzar el control interno y mitigar las áreas críticas de la institución.

#### **3. No se realizan concursos de méritos y oposición**

En la institución se han llevado a cabo procesos de selección sin cumplir con el concurso de mérito y oposición, lo cual está previsto para asegurar la transparencia en el proceso de contratación.

Por ende, se inobserva la Norma de Control Interno, 200-03 Políticas y prácticas de talento humano:

<b>Elaborado por:</b> J.L.P.A	<b>Fecha:</b> 05-01-2024
<b>Revisado por:</b> E.A.R	<b>Fecha:</b> 08-01-2024

	<b>GAD MUNICIPAL LA JOYA DE LOS SACHAS</b> <b>EXAMEN ESPECIAL</b>	<b>IF 4/8</b>
	<b>PERÍODO 2022</b>	
	<b>FASE III: COMUNICACIÓN DE RESULTADOS</b>	

*“El control interno incluirá las políticas y prácticas necesarias para asegurar una planificación y gestión adecuada del talento humano en la institución, garantizando su desarrollo profesional y la transparencia, eficacia, eficiencia, oportunidad y vocación de servicio. El TH es el recurso más valioso de cualquier institución, por lo que debe ser tratado y gestionado de manera que se logre su máximo rendimiento. Es responsabilidad de la máxima autoridad fomentar la satisfacción personal de los colaboradores en su trabajo, buscando su enriquecimiento tanto humano como técnico. (...)” (p. 9)*

El incumplimiento de esta norma se debe a la falta de capacitación adecuada en los procesos de contratación de la entidad, lo que ha provocado la omisión de los procedimientos de selección establecidos.

### **Conclusión**

La ausencia de concursos de méritos y oposición genera un ambiente de poca estabilidad en los nombramientos del personal, afectando la transparencia y a la igualdad de oportunidades, lo que resulta en el incumplimiento de la norma 200-03 sobre Políticas y Prácticas de Talento Humano, y también en la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP).

### **Recomendación**

#### **Al departamento de Talento Humano**

- 1.- Tomar las medidas necesarias para regularizar la asignación de cargos a través de concursos de méritos y oposición.
- 2.- Implementar los procedimientos correspondientes para asegurar que los nombramientos se realicen mediante concursos de méritos y oposición, de acuerdo con la normativa vigente.

<b>Elaborado por: J.L.P.A</b>	<b>Fecha: 05-01-2024</b>
<b>Revisado por: E.A.R</b>	<b>Fecha: 08-01-2024</b>

	<b>GAD MUNICIPAL LA JOYA DE LOS SACHAS</b> <b>EXAMEN ESPECIAL</b>	<b>IF 5/8</b>
	<b>PERÍODO 2022</b>	
	<b>FASE III: COMUNICACIÓN DE RESULTADOS</b>	

**4. No existe controles para mitigar riesgos de favoritismo, nepotismo o discriminación en las contrataciones.**

En el GADMJS, la ausencia de controles pertinentes, supervisión y mecanismos de denuncia anónima en los procesos de contratación ha generado desconfianza, lo que podría dar lugar a delitos como favoritismo, nepotismo, discriminación y posibles repercusiones legales.

Por lo tanto, se incumple lo establecido en la Norma de Control Interno (300), Evaluación del Riesgo, vigente, que dispone lo siguiente:

*“La máxima autoridad y el personal deben ejecutar los mecanismos necesarios para identificar, analizar, evaluar y gestionar los riesgos a los que está expuesta la organización, con el propósito de alcanzar sus objetivos, cumplir con las disposiciones legales, proteger los recursos públicos y generar información oportuna y confiable(...)” (p. 12)*

**Conclusión**

La ausencia de controles adecuados para prevenir riesgos de favoritismo, nepotismo y discriminación en los procesos de contratación conlleva al incumplimiento de la norma 300 sobre Evaluación del Riesgo.

**Recomendación**

**Al departamento de talento humano**

1.- Elaborar políticas y procedimientos claros y específicos para regular el proceso de contratación.

**A la Administración general**

2.- Poner en marcha las políticas y procedimientos establecidos por el departamento de Talento Humano, garantizando su cumplimiento efectivo.

<b>Elaborado por: J.L.P.A</b>	<b>Fecha: 05-01-2024</b>
<b>Revisado por: E.A.R</b>	<b>Fecha: 08-01-2024</b>

	<b>GAD MUNICIPAL LA JOYA DE LOS SACHAS</b> <b>EXAMEN ESPECIAL</b>	<b>IF 6/8</b>
	<b>PERÍODO 2022</b>	
	<b>FASE III: COMUNICACIÓN DE RESULTADOS</b>	

**5. No existe procedimientos documentados para las etapas del proceso de selección**

En el GAD no existen procedimientos documentados que regulen de manera específica la fase de selección del personal. Esta falta de formalización genera inconsistencias en los procesos, aumentando el riesgo de decisiones inapropiadas.

Por lo expuesto se incumple la Norma de Control Interno, 401-04 Supervisión:

*“... La máxima autoridad y los directivos de la entidad establecerán procedimientos de supervisión para los procesos y operaciones, los cuales deberán ser implementados y documentados formalmente, utilizando los sistemas informáticos desarrollados para tal fin por la entidad, con el objetivo de asegurar que contribuyan al logro de los objetivos y al cumplimiento de la normativa y regulaciones vigentes (...)” (p. 16)*

**Conclusión**

La falta de procedimientos documentados en la etapa de selección conlleva riesgos, posibles sesgos e inconsistencias en las decisiones, lo que refleja un incumplimiento de la norma 401-04 sobre Supervisión.

**Recomendación**

**Al departamento de talento humano**

1.- Implementar los procedimientos documentados correspondientes.

**6. No reciben información clara y oportuna a los candidatos sobre su estado de postulaciones**

El GADMJS no proporciona información precisa ni oportuna a los candidatos sobre el estado de sus postulaciones en los procesos de selección, debido a la ausencia de procedimientos estandarizados y mecanismos adecuados de notificaciones.

<b>Elaborado por: J.L.P.A</b>	<b>Fecha: 05-01-2024</b>
<b>Revisado por: E.A.R</b>	<b>Fecha: 08-01-2024</b>

	<b>GAD MUNICIPAL LA JOYA DE LOS SACHAS</b> <b>EXAMEN ESPECIAL</b>	<b>IF 7/8</b>
	<b>PERÍODO 2022</b>	
	<b>FASE III: COMUNICACIÓN DE RESULTADOS</b>	

Por ende, se inobserva lo dispuesto en la Norma de Control Interno, 500 Información y Comunicación:

*“... La máxima autoridad, en colaboración con el área pertinente o, en su caso, con el Comité de Tecnologías de la Información y Comunicaciones, debe establecer las características para identificar, capturar, clasificar y comunicar la información de manera oportuna, facilitando así que los servidores cumplan con sus responsabilidades. (...)” (p. 95)*

### **Conclusión**

La institución carece de una comunicación efectiva en los procesos de selección que destaque la importancia de proporcionar información oportuna, lo que da lugar al incumplimiento de la norma 500 sobre Información y Comunicación.

### **Recomendación**

#### **Al departamento de talento humano**

- 1.- Diseñar y aprobar un procedimiento formal para la notificación oportuna del estado de las postulaciones, garantizando que se prioricen la transparencia y la eficiencia en los procesos de selección.
- 2.- Implementar y ejecutar el procedimiento diseñado, estableciendo mecanismos claros para comunicar de manera oportuna a los postulantes el estado de sus candidaturas, asegurando el cumplimiento de los plazos establecidos.

#### **7. No se revisa los informes de auditoría**

El GAD no realiza la revisión de los informes de auditorías previas relacionadas con los procesos de contratación, ni establece una planificación para llevar a cabo dichas revisiones.

<b>Elaborado por: J.L.P.A</b>	<b>Fecha: 05-01-2024</b>
<b>Revisado por: E.A.R</b>	<b>Fecha: 08-01-2024</b>

	<b>GAD MUNICIPAL LA JOYA DE LOS SACHAS</b> <b>EXAMEN ESPECIAL</b>	<b>IF 8/8</b>
	<b>PERÍODO 2022</b>	
	<b>FASE III: COMUNICACIÓN DE RESULTADOS</b>	

Por lo expuesto se incumple la Norma de Control Interno 600 Seguimiento:

*“... La máxima autoridad y los directivos de la entidad deberán definir procedimientos de seguimiento continuo, evaluaciones periódicas o una combinación de ambas, con el fin de asegurar la eficacia del sistema de control interno (...)” (p. 97)*

También se incumple la Norma 600-01 Seguimiento continuo o en operación:

*“... La máxima autoridad, los directivos y la jefatura de la entidad realizarán un seguimiento continuo del ambiente interno y externo (...)” (p. 97)*

### **Conclusión**

La falta de revisión de los informes previos de auditoría provoca deficiencias en la gestión documental de las auditorías internas, lo que lleva al incumplimiento de la norma 600 sobre Seguimiento y la norma 600-01 sobre Seguimiento Continuo o en Operación.

### **Recomendación**

#### **Al departamento de talento humano**

1.- Incorporar en sus procesos la revisión de auditoría antes de proceder a nuevas contrataciones.

#### **A la Unidad de Auditoría Interna**

2.- Garantizar que los informes de auditoría sean examinados de manera sistemática y exhaustiva antes de que el departamento de TH ejecute nuevas contrataciones, con el objetivo de detectar y corregir irregularidades o deficiencias en los procesos anteriores.

<b>Elaborado por: J.L.P.A</b>	<b>Fecha: 05-01-2024</b>
<b>Revisado por: E.A.R</b>	<b>Fecha: 08-01-2024</b>

## CAPÍTULO V.

### 5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 5.1 Conclusiones

1. El examen especial ejecutado en el departamento de Talento Humano del GAD Municipal La Joya de los Sachas, identificó algunas deficiencias críticas dentro de los procesos de gestión, como la falta de un código de ética, manual de políticas y procedimientos, así como la omisión de concursos de mérito y oposición. La metodología empleada en esta investigación incluyó entrevistas, encuestas y una revisión documental, lo cual demostró ser efectiva para diagnosticar estas irregularidades.
2. La verificación del cumplimiento normativo tuvo debilidades significativas en el cumplimiento específico de la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP), el Código de Trabajo y las Normas de Control Interno. Entre los hallazgos descritos se destaca la ausencia de controles para prevenir lo que es el favoritismo, falta de procedimientos documentados en la selección de personal y la inexistencia de un sistema de comunicación efectivo para informar a los candidatos sobre sus postulaciones. Además, estos aspectos reflejan una gestión que no se alinea a los estándares legales, lo que incrementa el riesgo de sanciones y de confianza institucional.

## **5.2 Recomendaciones**

1. Se recomienda que el GADMJS efectúe de manera urgente un código de ética y un manual de políticas y procedimientos que se encuentre actualizado, además, incluya directrices claras para los procesos de reclutamiento, selección y contratación de personal. Asimismo, es fundamental retomar los concursos de mérito y oposición, tal como lo establece la LOSEP, para garantizar transparencia y equidad en las contrataciones. Adicionalmente, se sugiere clarificar un sistema de evaluación de riesgos constante que permita reconocer y mitigar posibles irregularidades como el nepotismo, mediante la implementación de mecanismos de denuncia anónima.
2. Es prioritario que el departamento de Talento Humano reciba capacitaciones especializadas en normativa laboral y gestión pública, enfocadas en la correcta aplicación de la LOSEP, el Código de Trabajo y las Normas de Control Interno. Además, se recomienda desarrollar indicadores de desempeño para medir la eficacia de los procesos y realizar auditorías internas periódicas que permitan un monitoreo constante. Por último, se debe implementar un sistema de comunicación efectivo para informar a los postulantes sobre el estado de sus procesos, reforzando así la transparencia y confianza en la institución. Estas acciones contribuirán a una gestión más eficiente, alineada con los objetivos institucionales y las exigencias legales.

## 6. BIBLIOGRAFÍA

- Chávez, E., Vizcaíno, A. (2017). Talento humano: una contribución a la competitividad organizacional. Mercados y Negocios. <https://www.redalyc.org/journal/5718/571864086001/571864086001.pdf>
- Chiavenato, I. (2001). Administración de Recursos Humanos. En C. Idalberto, Administración de Recursos Humanos (págs. 125-671). Colombia: Nómos S.A.
- Chiavenato, I. (2018). Gestión del Talento Humano. México: Tercera Edición.
- Coronel, M. (2021). Auditoría de gestión a los procesos de talento humano de la empresa Corporación Ecuatoriana de Licores y Alimentos S.A “CELYASA”, del periodo fiscal 2019. [Tesis de grado]. Universidad del Azuay. <https://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/10793>
- Ernesto, R. M. (2005). Metodología de la Investigación. México: Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.
- Estado, C. G. (13 de 10 de 2022). Contraloría General del Estado. Obtenido de <https://www.contraloria.gob.ec/SalaDePrensa/NoticiasPorSectores/24255>
- Estado, C. G. (2023). Normas de Control Interno. Obtenido de <https://www.contraloria.gob.ec/WFDescarga.aspx?id=1487&tipo=mul>
- ESTADO, L. O. (2017). CONTRALORÍA GENERAL DEL ESTADO. Obtenido de <https://www.contraloria.gob.ec/WFDescarga.aspx?id=2207&tipo=tradoc>
- Figuroa, D. P. (2019). El examen especial como proceso de control: fases y aplicación práctica en el sector público.
- García Darwin, C. A. (2023). Examen Especial a la Gestión del Talento Humano en los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales del Ecuador. Contribuciones a la Economía, 28-41.
- Gaspar, M. (2021). La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas. Polo del Conocimiento. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8042592.pdf>

- Gutiérrez, J., Narváez, C., Torres, M., y Erazo, J. (2020). El examen especial y su incidencia en la gestión de la cartera de crédito en empresas comerciales. *Dominio De Las Ciencias*, 6(1), 127–166. <https://doi.org/10.23857/dc.v6i1.1139>
- INEC. (2022). Informe de Rendición de Cuentas 2021.
- Jenny Gutiérrez, C. N. (2020). El examen especial y su incidencia en la gestión de la cartera de crédito en empresas comerciales. *Dominio de las ciencias*, Vol 6, 127-166.
- Lozano, L. (2007). El talento humano, una estrategia de éxito en las empresas culturales. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (60), 147-164. <https://www.redalyc.org/pdf/206/20606008.pdf>
- Mesén, V. (2009). El riesgo de auditoría y sus efectos sobre el trabajo de auditor independiente. *TEC Empresarial*. Vol.3. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3201923.pdf>
- Mora Aristega, J. E. (2017). GESTIÓN EMPRESARIAL FRENTE A LA ROTACIÓN DEL PERSONAL. *Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana*, Ecuador,. Obtenido de <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/ec/2017/gestion-empresarial-ecuador.html>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. (2020). *Panorama de las Administraciones Públicas América Latina y el Caribe 2020*, OECD Publishing, Paris. <https://doi.org/10.1787/1256b68d-es>
- Pilapanta, J. A. (2019). EL CONTROL INTERNO Y LA ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO. CASO DE ESTUDIO: EMPRESA ELÉCTRICA AMBATO REGIONAL CENTRO NORTE S.A. *DIGITAL IAEN*, 1-46.
- Pilataxi, C. (2018). CONTROL INTERNO Y LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA UNIDAD EDUCATIVA BILINGÜE “CEBI” de la CIUDAD DE AMBATO”. *DOC-PLAYER*.
- Sachas, G. A. (2024). Resolución Administrativa.
- Sampieri, R. H., Collado, C. F., & Lucio, M. d. (2018). *Metodología de la investigación*. México: Quinta edición.
- Sanchez Curiel, G. (2021). *Auditoría de estados financieros*. En *Práctica moderna integral*. México: PEARSON.

- Serrano, A. T. (2018). Control interno y sistema de gestión de calidad: Guía para su implantación en empresas públicas y privadas. Bogotá: Ediciones de la U.
- Soto, V., Balanzategui, R., Ramírez, A., y Gavilanes, R. (2022). *Principios y procedimientos para detectar irregularidades en exámenes especiales de auditoría a los gobiernos seccionales en el Ecuador*. Polo del Conocimiento, 7(3), 118.
- Supe, F. (2022). *Examen especial al ciclo presupuestario del ejercicio económico 2019 del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Nulti*.  
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/33356/1/T5113i.pdf>
- Teneda Hidalgo, V. E. (2018). Auditoría de Gestión al departamento de talento humano de una distribuidora de productos de consumo masivo. Ambato.
- Vásquez, M. &. (2018). Auditoría de Gestión: una herramienta de mejora continua. Manta: Ediciones Uleman.
- Vera, P., & Barros, P. (2018). Examen Especial a la Administración de Talento Humano y Gastos en personal de la Empresa Pública Municipal de Aseo de Cuenca EMAC-EP, en el período comprendido de enero a diciembre del 2016

## 7. ANEXOS

### Anexo 1: Planificación preliminar

	<b>GAD MUNICIPAL LA JOYA DE LOS SACHAS</b>	<b>CT 1/2</b>
	<b>EXAMEN ESPECIAL</b>	
	<b>PERÍODO 2022</b>	
	<b>FASE I: PLANIFICACIÓN PRELIMINAR</b>	

### CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES ESPECIALIZADOS EN AUDITORÍA

En el cantón la Joya de los Sachas, Provincia de Orellana, comparecen a la celebración del presente entre Sra. Katherin Lizbeth Hinojosa Rojas en calidad de alcaldesa del GADM del cantón la Joya de los Sachas; y por otra parte la Srta. Pérez Armijos Jennifer Lizbeth en representación de la firma auditoría y contable “JP AUDITORÍA ACCOUNTING ACCESSORY”, Por sus propios derechos, de aquí en adelante se denominaran “CONTRATANTE” y “AUDITORA”, respectivamente, quienes en forma libre y voluntaria convienen en celebrar el presente contrato de PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES ESPECIALIZADOS EN AUDITORIA, de acuerdo con los siguientes aspectos:

**PRIMERA: ANTECEDENTES.** – De acuerdo con las necesidades del GADM del cantón la Joya de los Sachas, se ha resuelto en reunión de consejo contratar los servicios para efectuar un Examen Especial al departamento gestión del talento humano para que pueda verificar el correcto proceso de selección, contratación, capacitación y evaluación del desempeño del personal en el período comprendido entre el 01 de enero al 31 de diciembre de 2022.

**SEGUNDA: OBJETO.** - El objeto del presente contrato es realizar un Examen especial al departamento gestión del talento humano para evaluar el grado de confiabilidad del sistema de gestión, durante el período 2022. Los resultados del mismo serán evidencias mediante un informe final con carácter confidencial.

**TERCERO: OBLIGACIONES DEL CONTRATO.** – El alcalde del GAD se compromete a facilitar información necesaria para que se pueda realizar el examen especial.

<b>Elaborado por:</b> J.L.P.A	<b>Fecha:</b> 03/11/2023
<b>Revisado por:</b> E.A.R	<b>Fecha:</b> 04/11/2023

	<b>GAD MUNICIPAL LA JOYA DE LOS SACHAS</b> <b>EXAMEN ESPECIAL</b>	<b>CT 2/2</b>
	<b>PERÍODO 2022</b>	
	<b>FASE I: PLANIFICACIÓN PRELIMINAR</b>	

La auditoría está obligada a elaborar el examen especial con total honestidad y transparencia.

**CUARTO: DURACIÓN.** – El plazo establecido para la entrega del informe final es de 60 días laborales, estimados a partir de la firma del presente contrato. Plazo que puede ser prorrogado por causas debidamente justificadas.

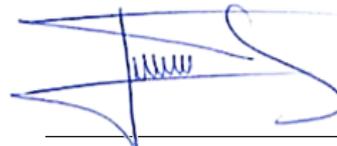
**QUINTA: HONORARIOS.** – No se establece ninguna remuneración debido a que el examen especial se lleva a cabo para la obtención del título de Licenciada en Contabilidad y Auditoría en la Universidad Nacional de Chimborazo.

**SEXTA: CONFIDENCIALIDAD.** – La información proporcionada por la entidad se considera de carácter confidencial y uso exclusivo para ejecución del examen especial sin considerar la información que es de acceso público.

**SÉPTIMA: ACEPTACIÓN.** – Las partes declaran aceptar el contenido del presente contrato y para tenacidad y ratificación de lo estipulado, las partes suscriben el presente contrato al ... de agosto de 2024.



Srta. Jennifer Pérez  
**AUDITORA**



Ing. Katherin Hinojosa  
**ALCALDESA DEL GADMCJS**

<b>Elaborado por:</b> J.L.P.A	<b>Fecha:</b> 03/11/2023
<b>Revisado por:</b> E.A.R	<b>Fecha:</b> 04/11/2023

	<b>GAD MUNICIPAL LA JOYA DE LOS SACHAS</b> <b>EXAMEN ESPECIAL</b>	<b>OT 1/1</b>
	<b>PERÍODO 2022</b>	
	<b>FASE I: PLANIFICACIÓN PRELIMINAR</b>	

### ORDEN DE TRABAJO

La Joya de los Sachas, 03 de noviembre de 2023  
Oficio N. 001-JP-AAA-2023

Señorita  
Jennifer Lizbeth Pérez Armijos  
**JEFE DE EQUIPO DE AUDITORÍA**  
Presente. –

De mi consideración:

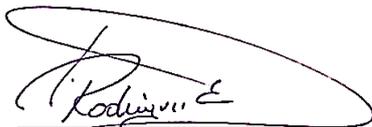
De conformidad al plan anual de actividades para el año 2023 aprobado por la firma auditora “JP AUDITORÍA ACCOUNTING ACCESSORY”, mediante oficio N° 01 sírvase realizar el examen especial al Departamento De Gestión Del Talento Humano Del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal De La Joya De Los Sachas, correspondiente al período del 1 de enero al 31 de diciembre del 2022 la indicada auditoría se efectuará con los siguientes objetivos.

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

Para efecto se deberá realizar una visita al GADM del Cantón la Joya de los Sachas y al departamento de Talento Humano con la finalidad de elaborar planes y programas para su aprobación correspondiente, documentos que se utilizarán en el desarrollo del examen especial.

El tiempo estimado para la ejecución de este trabajo será de 90 días laborables, incluyendo el borrador del informe, el equipo de trabajo estará conformado por Mgs. Édgar Rodríguez como supervisor y la Srta. Jennifer Pérez en calidad de auditora.

Atentamente,



**Mgs. Édgar Rodríguez**

**SUPERVISOR**

<b>Elaborado por: J.L.P.A</b>	<b>Fecha: 03/11/2023</b>
<b>Revisado por: E.A.R</b>	<b>Fecha: 03/11/2023</b>

	<b>GAD MUNICIPAL LA JOYA DE LOS SACHAS</b> <b>EXAMEN ESPECIAL</b>	<b>OT 1/1</b>
	<b>PERÍODO 2022</b>	
	<b>FASE I: PLANIFICACIÓN PRELIMINAR</b>	

### NOTIFICACIÓN DE INICIO AUDITORÍA

La Joya de los Sachas, 04 de noviembre 2023  
Oficio N. 001-JP-AAA-2023

Mgs. Katherin Lizeth Hinojosa Rojas  
**ALCALDESA DEL GOBIERNO MUNICIPAL DE LA JOYA DE LOS SACHAS**  
 Presente. –

De mi consideración:

Por medio del presente, expreso un cordial saludo y a la vez me permito hacer referencia al contrato prestación de servicios profesionales N° 01 para realizar el Examen Especial al Departamento de Gestión del Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de La Joya de los Sachas, correspondiente al período del 1 de enero al 31 de diciembre del 2022, mismo que se firmó el 03 de noviembre de 2023. Por lo que me permito notificar el inicio del examen especial será el 06 de noviembre de 2023, con una visita preliminar a las instalaciones del GAD con la finalidad de conocer y socializar las actividades que se van a ejecutar, de la misma manera, solicito se facilite la documentación necesaria para el desarrollo de este proceso.

La auditoría se efectuará con los siguientes objetivos:

- Verificar el cumplimiento de la normativa legal y de los documentos necesarios del área de Talento Humano.
- Evaluar el grado de confiabilidad del sistema de gestión de talento humano.
- Determinar el cumplimiento de los procedimientos de selección, reclutamiento y contratación del GAD Municipal de La Joya de los Sachas.

Segura de contar con su valiosa colaboración le expreso mi agradecimiento.

Atentamente,



Srta. Jennifer Pérez  
**AUDITORA**

<b>Elaborado por:</b> J.L.P.A	<b>Fecha:</b> 04/11/2023
<b>Revisado por:</b> E.A.R	<b>Fecha:</b> 06/11/2023

**Anexo 2: Ficha de observación a la gestión del Talento Humano**

<b>FICHA DE OBSERVACIÓN PROCESOS DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>			
<b>Descripción</b>	<b>Si cumple</b>	<b>No cumple</b>	<b>Observaciones</b>
¿El GAD cuenta con un Código de ética formalmente establecido y difundido a todos los colaboradores?		<b>X</b>	No cuenta con un código de ética
¿Están claramente definidos y socializados los valores éticos que guían las actividades del área de talento humano?		<b>X</b>	
¿EL GAD cuenta con un manual de políticas y procedimientos específico para la gestión de talento humano?		<b>X</b>	No cuenta con un manual, recién se va a desarrollar.
¿Existen mecanismos para prevenir conflictos de interés en el proceso de contratación?		<b>X</b>	
¿El área de talento humano recibe capacitaciones periódicas y autorización de procedimientos aplicables?	<b>X</b>		
¿El departamento de gestión de talento humano cuenta con una estructura organizacional?	<b>X</b>		
¿La institución cumple con las leyes y normativa vigente que rigen y regulan los procesos de contratación?	<b>X</b>		Desde el año 2016 no se realizan concursos de méritos y oposición.
¿El GAD cuenta con un organigrama actualizado que defina las responsabilidades en el proceso de contratación?	<b>X</b>		
¿Se desarrollan estrategias de empoderamiento que permitan el trabajo en equipo?	<b>X</b>		
¿Existen criterios claros y objetivos para la evaluación de desempeño?	<b>X</b>		

	<b>GAD MUNICIPAL LA JOYA DE LOS SACHAS</b> <b>EXAMEN ESPECIAL</b>	<b>ETH 1/2</b>
	<b>PERÍODO 2022</b>	
	<b>FASE I: PLANIFICACIÓN PRELIMINAR</b>	



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



**GUÍA DE ENTREVISTA DE VISITA PRELIMINAR AL JEFE DE TALENTO HUMANO**

**ENTIDAD:** GADM DEL CANTÓN LAS JOYA DE LOS SACHAS

**ENTREVISTADO:** ABG. JENNY VARGAS

**CARGO:** JEFE DE TALENTO HUMANO

**OBJETIVO:** OBTENER INFORMACIÓN PRELIMINAR DE LA ENTIDAD.

**1. ¿Cuánto tiempo tiene en el cargo?**

.....

**2. ¿Cuáles son las responsabilidades y funciones clave de este departamento?**

.....

**3. ¿Actualmente cuantos empleados tiene el GADM la Joya de los Sachas?**

.....

**4. ¿Cuál es la base legal para la selección y contratación del personal?**

.....

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

.....

**6. ¿Ha habido algún cambio significativo en las políticas de la gestión de talento humano en los últimos años?**

	<b>GAD MUNICIPAL LA JOYA DE LOS SACHAS</b> <b>EXAMEN ESPECIAL</b>	<b>ETH 1/2</b>
	<b>PERÍODO 2022</b>	
	<b>FASE I: PLANIFICACIÓN PRELIMINAR</b>	

.....

**7. ¿Los colaboradores 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 del personal?**

.....

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

.....

**11. ¿Se implementan programas de desarrollo profesional en los empleados?**

.....

**12. ¿Cómo se monitorea el progreso y el impacto de estos programas?**

.....

**13. ¿Existen procedimientos establecidos para abordar posibles incumplimientos legales y se siguen en caso de identificar alguna irregularidad?**

.....

<b>Elaborado por: J.L.P.A</b>	<b>Fecha: 13/11/2023</b>
<b>Revisado por: E.A.R</b>	<b>Fecha: 15/11/2023</b>

	<b>GAD MUNICIPAL LA JOYA DE LOS SACHAS</b> <b>EXAMEN ESPECIAL</b>	<b>IE 1/1</b>
	<b>PERÍODO 2022</b>	
	<b>FASE I: PLANIFICACIÓN PRELIMINAR</b>	

## SOLICITUD DE INFORMACIÓN GENERAL GADMCJS

La Joya de los Sachas, 16 de noviembre de 2023

Abg.

Jenny Vargas

**JEFA DE LA UNIDAD DE TALENTO HUMANO DEL GADMCJS**

Presente. -

De mi consideración:

Reciba un atento y cordial saludo de parte de “JP AUDITORÍA ACCOUNTING ACCESSORY”, a su vez deseándole éxitos en su ámbito laboral, como parte del Examen especial al Departamento De Gestión Del Talento Humano Del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal De La Joya De Los Sachas, período 2022, por medio de la presente nos a usted para solicitar se nos facilite la siguiente información del GAD:

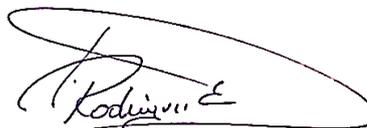
- Información general
- Base legal
- Nómina del personal
- Proceso de Contratación
- Rol de pagos
- Hoja de vida
- Contrato de Trabajo
- Manual de contratación.

Esta información es de mucha importancia para desarrollar el examen especial del 01 de enero al 31 de diciembre del 2022. De mano agradecemos su colaboración.

Atentamente,



Srta. Jennifer Pérez  
**AUDITORA**



Mgs. Édgar Rodríguez  
**SUPERVISOR**

<b>Elaborado por: J.L.P.A</b>	<b>Fecha: 14/11/2023</b>
<b>Revisado por: E.A.R</b>	<b>Fecha: 15/11/2023</b>

**Anexo 2: Planificación específica**

	<b>GAD MUNICIPAL LA JOYA DE LOS SACHAS</b> <b>EXAMEN ESPECIAL</b>	<b>CCI 1/5</b>
	<b>PERÍODO 2022</b>	
	<b>FASE I: PLANIFICACIÓN ESPECÍFICA</b>	

**CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO**

<b>200 AMBIENTE DE CONTROL</b>						
N	PREGUNTAS	RESPUESTA		CALIFICACIÓN		OBSERVACIÓN
		SI	NO	PT	CT	
1	¿El GAD cuenta con un Código de ética formalmente establecido y difundido a todos los colaboradores?		X	1	0	No cuenta con un código de ética
2	¿Están claramente definidos y socializados los valores éticos que guían las actividades del área de talento humano?		X	1	0	
3	¿EL GAD cuenta con un manual de políticas y procedimientos específico para la gestión de talento humano?		X	1	0,80	No cuenta con un manual, recién se va a desarrollar.
4	¿Existen mecanismos para prevenir conflictos de interés en el proceso de contratación?		x	1	0	
5	¿El área de talento humano recibe capacitaciones periódicas y autorización de procedimientos aplicables?	X		1	1	

<b>Elaborado por: J.L.P.A</b>	<b>Fecha: 04/12/2023</b>
<b>Revisado por: E.A.R</b>	<b>Fecha: 05/12/2023</b>

	<b>GAD MUNICIPAL LA JOYA DE LOS SACHAS</b> <b>EXAMEN ESPECIAL</b>				<b>CCI 1/5</b>
	<b>PERÍODO 2022</b>				
	<b>FASE I: PLANIFICACIÓN ESPECÍFICA</b>				

<b>6</b>	¿El departamento de gestión de talento humano cuenta con una estructura organizacional?	<b>X</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	
<b>7</b>	¿La institución cumple con las leyes y normativa vigente que rigen y regulan los procesos de contratación?	<b>X</b>		<b>1</b>	<b>0,40</b>	Desde el año 2016 no se realizan concursos de méritos y oposición.
<b>8</b>	¿El GAD cuenta con un organigrama actualizado que defina las responsabilidades en el proceso de contratación?	<b>X</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	
<b>9</b>	¿Se desarrollan estrategias de empoderamiento que permitan el trabajo en equipo?	<b>X</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	
<b>10</b>	¿Existen criterios claros y objetivos para la evaluación de desempeño?	<b>X</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	
	<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>10</b>	<b>6,2</b>	

<b>Elaborado por: J.L.P.A</b>	<b>Fecha: 04/12/2023</b>
<b>Revisado por: E.A.R</b>	<b>Fecha: 05/12/2023</b>

	<b>GAD MUNICIPAL LA JOYA DE LOS SACHAS</b> <b>EXAMEN ESPECIAL</b>	<b>MNCR 1/5</b>	
	<b>PERÍODO 2022</b>		
	<b>FASE I: PLANIFICACIÓN ESPECÍFICA</b>		

## MATRIZ DE CALIFICACIÓN DEL NIVEL DE RIESGO Y CONFIANZA

### NIVEL DE CONFIANZA

	BAJO	MODERADO	ALTO
15%	50%	51%	75%
76%	95%		
85%	50%	49%	25%
24%	5%		
	ALTO	MODERADO	BAJO

### NIVEL DE RIESGO

NC= Nivel de Confianza                      Nivel de Confianza                       $\frac{CT}{PT} \times 100$

PT= Ponderación Total                      Nivel de Confianza                       $\frac{6,2}{10} \times 100$

CT= Calificación Total                      **Nivel de Confianza**                      62%

**Nivel de riesgo**                      38%

### CONCLUSIÓN

En base al cuestionario de control interno mediante el componente ambiente de control, se determina un nivel de confianza de 62% y un riesgo de 38%, estando ambos en el rango moderado. Cabe mencionar que presentan estos porcentajes, ya que no cuenta con un código de ética, no se cuenta con un manual de políticas y procedimientos, además desde el año 2016 no se realizan concursos de méritos y oposición.

Elaborado por: <b>J.L.P.A</b>	Fecha: 07/12/2023
Revisado por: <b>E.A.R</b>	Fecha: 11/12/2023

	<b>GAD MUNICIPAL LA JOYA DE LOS SACHAS</b> <b>EXAMEN ESPECIAL</b>	<b>CCI 2/5</b>	
	<b>PERÍODO 2022</b>		
	<b>FASE I: PLANIFICACIÓN ESPECÍFICA</b>		

### CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO

300 EVALUACIÓN DE RIESGOS						
N	PREGUNTAS	RESPUESTA		CALIFICACIÓN		OBSERVACIÓN
		SI	NO	PT	CT	
1	¿Se establece una planificación técnica asociados al incumplimiento de la LOSEP y las Normas técnicas del Ministerio de Trabajo en el proceso de contratación?	X		1	1	
2	¿Existen controles para mitigar riesgos de favoritismo, nepotismo o discriminación en las contrataciones?		X	1	0,40	No existe una supervisión efectiva.
3	¿Se realiza una evaluación periódica de los riesgos relacionados con la transparencia y legalidad del proceso de contratación?	X		1	0,60	Si se realiza una evaluación, pero es de manera irregular.
4	¿Se toman medidas correctivas frente a riesgos detectados en contrataciones anteriores	X		1	0,80	

Elaborado por: <b>J.L.P.A</b>	Fecha: 04/12/2023
Revisado por: <b>E.A.R</b>	Fecha: 05/12/2023



**GAD MUNICIPAL LA JOYA DE LOS SACHAS  
EXAMEN ESPECIAL**

**CCI 2/5**

**PERÍODO 2022**

**FASE I: PLANIFICACIÓN ESPECÍFICA**

<b>5</b>	¿Se ha evaluado el impacto que puede ocasionar la contratación de personal no calificado en el cumplimiento de los objetivos?	<b>X</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	
<b>6</b>	¿Se analizan los riesgos asociados de no cumplir con la normativa de contratación de personas con discapacidad según la Ley Orgánica de Discapacidades?	<b>X</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	
<b>7</b>	¿Existe un sistema para evaluar el impacto de la rotación del personal en la institución?		<b>X</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	
<b>8</b>	¿Se analiza los cambios en la normativa laboral para evitar caer en sanciones?	<b>X</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	
	<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>5,8</b>	

<b>Elaborado por: J.L.P.A</b>	<b>Fecha: 04/12/2023</b>
<b>Revisado por: E.A.R</b>	<b>Fecha: 05/12/2023</b>

	<b>GAD MUNICIPAL LA JOYA DE LOS SACHAS</b> <b>EXAMEN ESPECIAL</b>	<b>MNCR 2/5</b>	
	<b>PERÍODO 2022</b>		
	<b>FASE I: PLANIFICACIÓN ESPECÍFICA</b>		

## MATRIZ DE CALIFICACIÓN DEL NIVEL DE RIESGO Y CONFIANZA

### NIVEL DE CONFIANZA

	BAJO	MODERADO	ALTO
15%	50%	51%	75%
		+	
85%	50%	49%	25%
	ALTO	MODERADO	BAJO

### NIVEL DE RIESGO

NC= Nivel de Confianza                      Nivel de Confianza      $\frac{CT}{PT} \times 100$

PT= Ponderación Total                      Nivel de Confianza      $\frac{5,8}{8} \times 100$

CT= Calificación Total                      **Nivel de Confianza**     72,5%

**Nivel de riesgo**                              27,5%

### CONCLUSIÓN

Con posterioridad a la aplicación del cuestionario de control interno mediante el componente evaluación de riesgos, se determina un nivel de confianza de 72,5% y un riesgo de 27,5%, estando ambos en el rango moderado, por lo que se puede apreciar que no existe una supervisión efectiva para mitigar riesgos de favoritismo, nepotismo o discriminación en las contrataciones, además no se realiza una evaluación periódica de los riesgos.

Elaborado por: <b>J.L.P.A</b>	Fecha: 07/12/2023
Revisado por: <b>E.A.R</b>	Fecha: 11/12/2023

	<b>GAD MUNICIPAL LA JOYA DE LOS SACHAS</b> <b>EXAMEN ESPECIAL</b>	<b>CCI 3/5</b>	
	<b>PERÍODO 2022</b>		
	<b>FASE I: PLANIFICACIÓN ESPECÍFICA</b>		

### CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO

400 ACTIVIDADES DE CONTROL						
N	PREGUNTAS	RESPUESTA		CALIFICACIÓN		OBSERVACIÓN
		SI	NO	PT	CT	
1	¿Existen procedimientos documentados para todas las etapas del proceso de contratación (convocatoria, selección, contratación)?	X		1	0,60	En ciertos casos, los procedimientos no están documentados de manera clara.
2	¿Se observa el proceso de concursos de méritos y oposición en la selección del personal?	x		1	0,70	Frecuentemente se evidencian contrataciones directas o discrecionales.
3	¿Se verifica la información y documentación presentada por los postulantes?	X		1	1	
4	¿Están definidos los roles y responsabilidades del personal involucrado en el proceso de contratación?	X		1	1	
5	¿Se elaboran informes detallados sobre las gestiones de contratos colectivos, los procesos de contratación de personal y los ajustes salariales?	X		1	1	

<b>Elaborado por:</b> J.L.P.A	<b>Fecha:</b> 04/12/2023
<b>Revisado por:</b> E.A.R	<b>Fecha:</b> 05/12/2023



**GAD MUNICIPAL LA JOYA DE LOS SACHAS  
EXAMEN ESPECIAL**

**CCI 3/5**

**PERÍODO 2022**

**FASE I: PLANIFICACIÓN ESPECÍFICA**

<b>6</b>	¿Se realizan los informes de reporte de horas extras, vacaciones y permisos laborales?	<b>X</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	
<b>7</b>	¿Existe un manual de clasificación de puestos?	<b>X</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	
<b>8</b>	¿se actualiza periódicamente el manual de clasificación de puestos?	<b>X</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	
	<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>7,3</b>	

<b>Elaborado por: J.L.P.A</b>	<b>Fecha: 04/12/2023</b>
<b>Revisado por: E.A.R</b>	<b>Fecha: 05/12/2023</b>

	<b>GAD MUNICIPAL LA JOYA DE LOS SACHAS</b> <b>EXAMEN ESPECIAL</b>	<b>MNCR 3/5</b>	
	<b>PERÍODO 2022</b>		
	<b>FASE I: PLANIFICACIÓN ESPECÍFICA</b>		

## MATRIZ DE CALIFICACIÓN DEL NIVEL DE RIESGO Y CONFIANZA

### NIVEL DE CONFIANZA

BAJO		MODERADO		ALTO	
15%	50%	51%	75%	76%	95%
				+	
85%	50%	49%	25%	24%	5%
ALTO		MODERADO		BAJO	

### NIVEL DE RIESGO

NC= Nivel de Confianza                      Nivel de Confianza      $\frac{CT}{PT} \times 100$

PT= Ponderación Total                      Nivel de Confianza      $\frac{7,3}{8} \times 100$

CT= Calificación Total                      **Nivel de Confianza**     91,25%

**Nivel de riesgo**                              8,75%

### CONCLUSIÓN

De acuerdo con los riesgos derivados del cuestionario de control interno mediante el componente actividades de control, se tiene un nivel de confianza alto del 91,25% y un riesgo bajo de 8,75%, ya que en ciertos casos los procedimientos no están documentados de manera clara, y no se observa el proceso de concursos de mérito y oposición, por ello se evidencian contrataciones directas o discrecionales.

<b>Elaborado por:</b> J.L.P.A	<b>Fecha:</b> 07/12/2023
<b>Revisado por:</b> E.A.R	<b>Fecha:</b> 11/12/2023

	<b>GAD MUNICIPAL LA JOYA DE LOS SACHAS</b> <b>EXAMEN ESPECIAL</b>	<b>CCI 4/5</b>	
	<b>PERÍODO 2022</b>		
	<b>FASE I: PLANIFICACIÓN ESPECÍFICA</b>		

### CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO

500 INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN						
N	PREGUNTAS	RESPUESTA		CALIFICACIÓN		OBSERVACIÓN
		SI	NO	PT	CT	
1	¿El GAD dispone de canales efectivos para comunicar los requisitos y procedimientos de contratación?	X		1	0,80	
2	¿Se proporciona información clara y oportuna a los candidatos sobre el estado de sus postulaciones?	X		1	0,60	Algunos candidatos no reciben retroalimentación.
3	¿Se documentan todas las decisiones y pasos realizados durante el proceso de contratación?	X		1	1	
4	¿Los colaboradores del área de talento humano tienen acceso a información actualizada sobre la normativa laboral y políticas internas?	X		1	1	
5	¿Existe un sistema para reportar irregularidades o incumplimientos relacionados con el proceso de contratación?	X		1	0,50	Este sistema no siempre es eficaz.
6	¿La entidad cuenta con canales de información y comunicación?	X		1	1	
<b>TOTAL</b>		<b>6</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>4,1</b>	

<b>Elaborado por:</b> J.L.P.A	<b>Fecha:</b> 04/12/2023
<b>Revisado por:</b> E.A.R	<b>Fecha:</b> 05/12/2023

	<b>GAD MUNICIPAL LA JOYA DE LOS SACHAS</b> <b>EXAMEN ESPECIAL</b>	<b>MNCR 4/5</b>	
	<b>PERÍODO 2022</b>		
	<b>FASE I: PLANIFICACIÓN ESPECÍFICA</b>		

### MATRIZ DE CALIFICACIÓN DEL NIVEL DE RIESGO Y CONFIANZA

#### NIVEL DE CONFIANZA

	BAJO		MODERADO		ALTO
15%	50%	51%	75%	76%	95%
		+			
85%	50%	49%	25%	24%	5%
	ALTO		MODERADO		BAJO

#### NIVEL DE RIESGO

NC= Nivel de Confianza	Nivel de Confianza	$\frac{CT}{PT} \times 100$
PT= Ponderación Total	Nivel de Confianza	$\frac{4,1}{6} \times 100$
CT= Calificación Total	<b>Nivel de Confianza</b>	<b>68,33%</b>
	<b>Nivel de riesgo</b>	<b>31,67%</b>

### CONCLUSIÓN

En relación con el cuestionario encaminado al componente información y comunicación, no existe un sistema eficaz para reportar irregularidades o incumplimientos relacionados con el proceso de contratación, por ello se tiene un nivel de confianza del 68,33% y un riesgo del 31,67% ubicados en un nivel moderado.

Elaborado por: <b>J.L.P.A</b>	Fecha: 07/12/2023
Revisado por: <b>E.A.R</b>	Fecha: 11/12/2023

	<b>GAD MUNICIPAL LA JOYA DE LOS SACHAS</b> <b>EXAMEN ESPECIAL</b>	<b>CCI 5/5</b>	
	<b>PERÍODO 2022</b>		
	<b>FASE I: PLANIFICACIÓN ESPECÍFICA</b>		

### CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO

600 SEGUIMIENTO Y MONITOREO						
N	PREGUNTAS	RESPUESTA		CALIFICACIÓN		OBSERVACIÓN
		SI	NO	PT	CT	
1	¿Se realizan evaluaciones regulares en los procesos de contratación para garantizar su eficiencia y cumplimiento?	X		1	1	
2	¿Se revisan los informes de auditoría interna relacionadas a los procesos de contratación?	X		1	0,60	En ocasiones los informes no son revisados a tiempo.
3	¿Existen indicadores de gestión para medir la eficacia y transparencia del proceso de contratación?		X	1	0	No cuentan con indicadores
4	¿Se realizan evaluaciones periódicas de desempeño?	X		1	1	
5	¿Se evalúa la satisfacción de los departamentos que reciben al personal contratado?	X		1	1	
6	¿El GAD implementa acciones correctivas basadas en los resultados de seguimiento y monitoreo?	X		1	1	
<b>TOTAL</b>		<b>5</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>4,6</b>	

<b>Elaborado por:</b> J.L.P.A	<b>Fecha:</b> 04/12/2023
<b>Revisado por:</b> E.A.R	<b>Fecha:</b> 05/12/2023

	<b>GAD MUNICIPAL LA JOYA DE LOS SACHAS</b> <b>EXAMEN ESPECIAL</b>	<b>MNCR 5/5</b>	
	<b>PERÍODO 2022</b>		
	<b>FASE I: PLANIFICACIÓN ESPECÍFICA</b>		

## MATRIZ DE CALIFICACIÓN DEL NIVEL DE RIESGO Y CONFIANZA

### NIVEL DE CONFIANZA

	BAJO	MODERADO	ALTO
	15%      50%	51%      75%	76%      95%
			+
	85%      50%	49%      25%	24%      5%
	ALTO	MODERADO	BAJO

### NIVEL DE RIESGO

NC= Nivel de Confianza      Nivel de Confianza       $\frac{CT}{PT} \times 100$

PT= Ponderación Total      Nivel de Confianza       $\frac{4,6}{6} \times 100$

CT= Calificación Total      **Nivel de Confianza**      76,67%

**Nivel de riesgo**      23,33%

### CONCLUSIÓN

Una vez evaluado el componente seguimiento, se ha demostrado un nivel de confianza alto del 76,67% % y un nivel de riesgo bajo de 23,33%, por lo que se puede apreciar que la entidad no revisa a tiempo los informes de auditoría relacionada a los procesos, además no cuentan con indicadores de gestión.

Elaborado por: <b>J.L.P.A</b>	Fecha: 07/12/2023
Revisado por: <b>E.A.R</b>	Fecha: 11/12/2023

	<b>GAD MUNICIPAL LA JOYA DE LOS SACHAS</b>	<b>MEA 1/</b>
	<b>EXAMEN ESPECIAL</b>	
	<b>PERÍODO 2022</b>	
	<b>FASE II: PLANIFICACIÓN ESPECÍFICA</b>	

### MATRIZ DE ENFOQUE DE AUDITORÍA

**Componente:** Reclutamiento de Personal

Riesgo Identificado	Fundamento	Tipo de Riesgo	Nivel de Riesgo	Pruebas de Cumplimiento	Pruebas Sustantivas
Falta de procedimientos claros para la publicación de vacantes.	No se cuenta con políticas documentadas para garantizar la transparencia en los procesos de reclutamiento.	Inherente	Alto	Revisar políticas de publicación de vacantes.	Analizar documentación de vacantes publicadas.
Ausencia de evaluaciones iniciales estandarizadas.	Las pruebas aplicadas a los candidatos no son homogéneas ni cubren todas las competencias requeridas.	Control	Moderado	Verificar los formatos utilizados en pruebas.	Evaluar registros de pruebas aplicadas.

<b>Elaborado por:</b> J.L.P.A	<b>Fecha:</b> 12/12/2023
<b>Revisado por:</b> E.A.R	<b>Fecha:</b> 13/12/2023

	<b>GAD MUNICIPAL LA JOYA DE LOS SACHAS</b> <b>EXAMEN ESPECIAL</b>	<b>MEA 1/</b>
	<b>PERÍODO 2022</b>	
	<b>FASE II: PLANIFICACIÓN ESPECÍFICA</b>	

### MATRIZ DE ENFOQUE DE AUDITORÍA

**Componente:** Selección de Personal

Riesgo Identificado	Fundamento	Tipo de Riesgo	Nivel de Riesgo	Pruebas de Cumplimiento	de Pruebas Sustantivas
Falta de registros de entrevistas estructuradas.	No se utilizan cuestionarios o formatos estándares para documentar entrevistas.	Control	Alto	Verificar existencia de formatos de entrevista.	Analizar registros de entrevistas realizadas.
Sesgos en el proceso de selección.	No existen mecanismos de supervisión para evitar favoritismos.	Inherente	Alto	Evaluar el sistema de asignación de puntajes.	Revisar expedientes de candidatos seleccionados.

<b>Elaborado por:</b> J.L.P.A	<b>Fecha:</b> 12/12/2023
<b>Revisado por:</b> E.A.R	<b>Fecha:</b> 13/12/2023

	<b>GAD MUNICIPAL LA JOYA DE LOS SACHAS</b> <b>EXAMEN ESPECIAL</b>	<b>MEA 1/</b>
	<b>PERÍODO 2022</b>	
	<b>FASE II: PLANIFICACIÓN ESPECÍFICA</b>	

### MATRIZ DE ENFOQUE DE AUDITORÍA

**Componente:** Contratación de Personal

Riesgo Identificado	Fundamento	Tipo de Riesgo	de Nivel de Riesgo	de Pruebas de Cumplimiento	de Pruebas Sustantivas
Incumplimiento de normativas legales en los contratos.	Algunos contratos no cumplen con las disposiciones de la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP).	Control	Alto	Verificar contratos emitidos.	Analizar cláusulas de contratos seleccionados.
Falta de verificación de antecedentes laborales.	No se realizan controles efectivos sobre la experiencia previa de los postulantes contratados.	Inherente	Moderado	Revisar procedimientos de verificación.	Auditar expedientes de nuevos empleados.

<b>Elaborado por:</b> J.L.P.A	<b>Fecha:</b> 12/12/2023
<b>Revisado por:</b> E.A.R	<b>Fecha:</b> 13/12/2023

	<b>GAD MUNICIPAL LA JOYA DE LOS SACHAS</b> <b>EXAMEN ESPECIAL</b>	<b>MEA 1/</b>
	<b>PERÍODO 2022</b>	
	<b>FASE II: PLANIFICACIÓN ESPECÍFICA</b>	

### MATRIZ DE ENFOQUE DE AUDITORÍA

**Componente:** Capacitación y Desarrollo

Riesgo Identificado	Fundamento	Tipo de Riesgo	Nivel de Riesgo	de Pruebas de Cumplimiento	de Pruebas Sustantivas
Ausencia de planes de capacitación anual.	No existe un plan estructurado y aprobado para fortalecer las competencias de los empleados.	Control	Alto	Revisar plan de capacitación institucional.	Comparar actividades ejecutadas con el plan anual.
Falta de seguimiento en la ejecución de los programas de formación.	No se realizan reportes de evaluación post-capacitación.	Inherente	Moderado	Evaluar informes de capacitaciones realizadas.	Verificar mejoras en desempeño post-capacitación.

<b>Elaborado por:</b> J.L.P.A	<b>Fecha:</b> 12/12/2023
<b>Revisado por:</b> E.A.R	<b>Fecha:</b> 13/12/2023

	<b>GAD MUNICIPAL LA JOYA DE LOS SACHAS</b> <b>EXAMEN ESPECIAL</b>	<b>MEA 1/</b>
	<b>PERÍODO 2022</b>	
	<b>FASE II: PLANIFICACIÓN ESPECÍFICA</b>	

### MATRIZ DE ENFOQUE DE AUDITORÍA

**Componente:** Evaluación del Desempeño

Riesgo Identificado	Fundamento	Tipo de Riesgo	Nivel de Riesgo	de Pruebas de Cumplimiento	de Pruebas Sustantivas
Inexistencia de un sistema de evaluación formal.	Los empleados no son evaluados de forma periódica ni bajo criterios definidos.	Control	Alto	Revisar existencia de un manual de evaluación.	Auditar informes de desempeño emitidos.
Sesgos en los resultados de las evaluaciones.	La evaluación depende exclusivamente del criterio del jefe inmediato sin supervisión adicional.	Inherente	Moderado	Verificar objetividad en las evaluaciones.	Analizar resultados y correlación con los logros.

<b>Elaborado por:</b> J.L.P.A	<b>Fecha:</b> 12/12/2023
<b>Revisado por:</b> E.A.R	<b>Fecha:</b> 13/12/2023

	<b>GAD MUNICIPAL LA JOYA DE LOS SACHAS</b> <b>EXAMEN ESPECIAL</b>	<b>PCP 1/1</b>
	<b>PERÍODO 2022</b>	
	<b>FASE II: EJECUCIÓN</b>	

### PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DEL PERSONAL

Matriz de verificación de cumplimiento del proceso de contratación del personal del GADMCJS.

N°	PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DEL PERSONAL	SI/NO	OBSERVACIÓN
1	RECLUTAMIENTO	SI√	* al momento no realiza concursos
2	SELECCIÓN.	SI√	
3	CONTRATACIÓN	SI√	
4	INDUCCIÓN AL PERSONAL	SI√	

**VERIFICADO:** √

**HALLAZGO:** \*

**Análisis:** El GADM del cantón la Joya de los Sachas, al momento no realiza concursos, pero por ende si cuenta con un proceso que se rige principalmente por las normas de la LOSEP, Código de Trabajo.

<b>Elaborado por:</b> J.L.P.A	<b>Fecha:</b> 27/12/2023
<b>Revisado por:</b> E.A.R	<b>Fecha:</b> 28 /12/2023

	<b>GAD MUNICIPAL LA JOYA DE LOS SACHAS</b> <b>EXAMEN ESPECIAL</b>	<b>VCTP 1/1</b>
	<b>PERÍODO 2022</b>	
	<b>FASE II: EJECUCIÓN</b>	

### VERIFICACIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO DEL PERSONAL

Se procedió a verificar los contratos que han sido elaborados de acuerdo con el código de trabajo.

APELLIDOS Y NOMBRES	CARGO	REF	CONTRATO FIRMADO	JORNADA LABORAL	REMUNERACIÓN (Acorde al cargo)
Aldaz Campoverde Lidia Noemi	Asistente Administrativo	<b>ACLN</b>	✓	8 horas	✓
Bahamonde Abril Wilson Robert	Analista Legal de Talento Humano	<b>BAWR</b>	✓	8 horas	✓
Campoverde Balcázar Livia Erlinda	Analista de Contabilidad	<b>CBLE</b>	✓	8 horas	✓
Lupe Mariana Vargas Flores	Analista de Talento Humano	<b>LMVF</b>	✓	8 horas	✓
Manzano Tacle Jenny Elizabeth	Asistente Administrativo	<b>MTJE</b>	✓	8 horas	✓
Pontón Sigcha Roque Alexander	Asistente Administrativo	<b>PSRA</b>	✓	8 horas	✓
Ramírez Abad Carina Elizabeth	Analista de Talento Humano Desarrollo Organizacional	<b>RACE</b>	✓	8 horas	✓

**VERIFICADO:** ✓

**NO CUMPLE:** ✗

**Análisis:** El GADM del cantón la Joya de los Sachas, al momento si cumple con la verificación de contrato de trabajo del personal.

<b>Elaborado por:</b> J.L.P.A	<b>Fecha:</b> 27/12/2023
<b>Revisado por:</b> E.A.R	<b>Fecha:</b> 28 /12/2023

	<b>GAD MUNICIPAL LA JOYA DE LOS SACHAS</b> <b>EXAMEN ESPECIAL</b>	<b>RP 1/1</b>
	<b>PERÍODO 2022</b>	
	<b>FASE II: EJECUCIÓN</b>	

### ROL DE PAGOS

Expedientes del Rol de pagos del personal del GADMCS.

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	CARGO	SALARIO MENSUAL
1	Aldaz Campoverde Lidia Noemi	Asistente Administrativo	\$600.00√
2	Bahamonde Abril Wilson Robert	Analista Legal de Talento Humano	\$1212.00√
3	Campoverde Balcázar Livia Erlinda	Analista de Contabilidad	\$1212.00√
4	Lupe Mariana Vargas Flores	Analista de Talento Humano	\$1212.00√
5	Manzano Tacle Jenny Elizabeth	Asistente Administrativo	\$600.00√
6	Pontón Sigcha Roque Alexander	Asistente Administrativo	\$600.00√
7	Ramírez Abad Carina Elizabeth	Analista de Talento Humano Desarrollo Organizacional	\$1212.00√

**VERIFICADO:** √

**NO CUMPLE:** ×

**Análisis:** El valor de su remuneración, si cumple con los expedientes del Rol de pagos del personal del GADM del cantón la Joya de los Sachas

<b>Elaborado por:</b> J.L.P.A	<b>Fecha:</b> 27/12/2023
<b>Revisado por:</b> E.A.R	<b>Fecha:</b> 28 /12/2023

	<b>GAD MUNICIPAL LA JOYA DE LOS SACHAS</b> <b>EXAMEN ESPECIAL</b>	<b>PP 1/1</b>
	<b>PERÍODO 2022</b>	
	<b>FASE II: EJECUCIÓN</b>	

### PERFIL PROFESIONAL

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	CARGO	FORMACIÓN ACADÉMICA
1	Aldaz Campoverde Lidia Noemi	Asistente Administrativo	Bachiller. Técnico. En Comercio y Administración. ✓
2	Bahamonde Abril Wilson Robert	Analista Legal de Talento Humano	Abg. De los Tribunales y Juzgados de la república del Ecuador. ✓
3	Campoverde Balcázar Livia Erlinda	Analista de Contabilidad	Ing. Empresas Comerciales y Consumo ecológico ✓
4	Lupe Mariana Vargas Flores	Analista de Talento Humano	Ing. Comercial ✓
5	Manzano Tacle Jenny Elizabeth	Asistente Administrativo	Ing. Administración de Empresas y Negocios ✓
6	Pontón Sigcha Roque Alexander	Asistente Administrativo	Bachiller. Técnico. En Electromecánica Automotriz ✗
7	Ramírez Abad Carina Elizabeth	Analista de Talento Humano Desarrollo Organizacional	Lcda. En Psicología del Trabajo ✓

**VERIFICADO:** ✓

**NO CUMPLE:** ✗

**Análisis:** El Asistente administrativo no posee título de tercer nivel, ni experiencia de acuerdo al cargo para desempeñar sus respectivas funciones dentro del área de talento humano

<b>Elaborado por:</b> J.L.P.A	<b>Fecha:</b> 27/12/2023
<b>Revisado por:</b> E.A.R	<b>Fecha:</b> 28 /12/2023

	<b>GAD MUNICIPAL LA JOYA DE LOS SACHAS</b> <b>EXAMEN ESPECIAL</b>	<b>NAP 1/1</b>
	<b>PERÍODO 2022</b>	
	<b>FASE II: EJECUCIÓN</b>	

### VERIFICACIÓN DEL NIVEL ACADÉMICO DEL PERSONAL

Nómina de evaluación del nivel académico del personal.

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	CEDULA	TÍTULO/ESTUDIO
1	Aldaz Campoverde Lidia Noemi	2200070411	Bachiller. Técnico. En Comercio y Administración. ✓
2	Bahamonde Abril Wilson Robert	0603419268	Abg. De los Tribunales y Juzgados de la república del Ecuador. ✓
3	Campoverde Balcázar Livia Erlinda	2100217823	Ing. Empresas Comerciales y Consumo ecológico ✓
4	Lupe Mariana Vargas Flores	1104167604	Ing. Comercial ✓
5	Manzano Tacle Jenny Elizabeth	2100534128	Ing. Administración de Empresas y Negocios ✓
6	Pontón Sigcha Roque Alexander	2200141220	Bachiller. Técnico. En Electromecánica Automotriz ✗
7	Ramírez Abad Carina Elizabeth	2200073944	Lcda. En Psicología del Trabajo ✓

**VERIFICADO:** ✓

**NO CUMPLE:** ✗

**Análisis:** De la matriz de verificación del nivel académico se puede evidenciar que una persona posee únicamente el título de bachiller: el asistente administrativo tiene el título de bachiller técnico en Electromecánica Automotriz, este título no cumple con las exigencias correspondiente al cargo.

<b>Elaborado por:</b> J.L.P.A	<b>Fecha:</b> 27/12/2023
<b>Revisado por:</b> E.A.R	<b>Fecha:</b> 28 /12/2023

	<b>GAD MUNICIPAL LA JOYA DE LOS SACHAS</b> <b>EXAMEN ESPECIAL</b>	<b>RD 1/1</b>
	<b>PERÍODO 2022</b>	
	<b>FASE II: EJECUCIÓN</b>	

Matriz de verificación de documentación de la hoja de vida

N°	REQUISITOS/DOCUMENTOS	CUMPLE		PONDERACIÓN	OBSERVACIÓN
		SI	NO		
1	Hoja de vida	√		HV	7/7
2	Señalamiento de domicilio	√		SD	7/7
3	Copia de certificados de experiencia laboral	√		EL	7/7
4	Copia de título bachiller y/o universitario con registro del Senescyt	√		CT	7/7
5	Copia de certificados de capacitación	√		CC	7/7
6	Foto tamaño carnet		×	FC	5/7 No tienen foto tamaño carnet
7	1 copia a color de cédula y papeleta de votación	√		CP	7/7
8	Referencias personales	√		RF	7/7

**VERIFICADO:** √

**NO CUMPLE:** ×

**Análisis:** De la nómina de requisitos o documentación de las hojas de vida, se llevó a cabo realizar una verificación física de la documentación requerida en el proceso de contratación, se comprobó que en los distintos requisitos solicitados algunas carpetas no tenían la documentación solicitada.

<b>Elaborado por:</b> J.L.P.A	<b>Fecha:</b> 27/12/2023
<b>Revisado por:</b> E.A.R	<b>Fecha:</b> 28 /12/2023

**Anexo 3: Comunicación de resultados**

	<b>GAD MUNICIPAL LA JOYA DE LOS SACHAS</b> <b>EXAMEN ESPECIAL</b>	<b>CPI 1/1</b>
	<b>PERÍODO 2022</b>	
	<b>FASE III: COMUNICACIÓN DE RESULTADOS</b>	

**CARTA DE PRESENTACIÓN DEL INFORME**

La Joya de los Sachas, 29 de diciembre del 2023

Mgs. Katherin Lizeth Hinojosa Rojas

**ALCALDESA DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL  
DE LA JOYA DE LOS SACHAS**

Presente. –

De mi consideración:

En cumplimiento con lo dispuesto en el Programa de Auditoría y su vez concluido el proceso del examen especial al departamento gestión del talento humano del GAD municipal la joya de los sachas, provincia de orellana, período 2022, la acción de control se realizó en estricta observancia de las Normas de Auditoría Generalmente Aceptadas, las cuales establecen que todo examen debe ser planificado y ejecutado para garantizar razonablemente que la información examinada esté libre de errores significativos y que las operaciones analizadas se hayan desarrollado conforme a las disposiciones legales, reglamentos y normativas aplicables.

Los resultados obtenidos durante la ejecución del examen especial se encuentran expresados en conclusiones y recomendaciones del Informe Final.

Por la atención a la presente, anticipo mi sincero agradecimiento.

Atentamente,



Srta. Jennifer Pérez  
**AUDITORA**

<b>Elaborado por: J.L.P.A</b>	<b>Fecha: 27/12/2023</b>
<b>Revisado por: E.A.R</b>	<b>Fecha: 28 /12/2023</b>

## Anexo 4: Hoja de vida

### LIVIA ERLINDA CAMPOVERDE BALCAZAR



#### Datos Personales

Dirección: CALLE E SN y CALLE B  
Teléfono (s): 062497379 - - 063700700 - 098071980  
Cédula de identidad: 2100217823  
Correo electrónico: liviacb@hotmail.es  
Ciudad / Provincia / País: LA JOYA DE LOS SACHAS / ORELLANA /

#### Instrucción Formal

**INGENIERO EN EMPRESAS COMERCIALES Y CONSUMO ECOLOGICO** TERCER NIVEL

( 5 AÑOS) ESCUELA SUPERIOR POLITECNICA ECOLOGICA AMAZONICA



**CIENCIAS SOCIALES**

SECUNDARIA SIN FINALIZAR

( 6 )

PRIMARIA /BÁSICA ELEMENTAL

( 6 )

#### Experiencia:

2014/07/10

#### ANALISTA / GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTON LA

- \* INGRESO DE FACTURAS DE CONTRIBUYENTES
- \* TRAMITAR LA DEVOLUCION DEL IVA
- \* REGISTRO Y CONTABILIZACION DE DIFERENTES GASTOS
- \* REALIZAR LA DECLARACION DE IMPUESTOS
- \* INGRESO DEL IMPUESTO A LA RENTA DE LOS EMPLEADOS Y TRABAJADORES DEL GADMCJS
- \* INGRESO DE INFORMACIÓN DE RETENCIONES EN EL SISTEMA SITAC.
- \* REGISTRO DATOS POR ORDEN DE TRANSFERENCIA.

28/06/2024

2009/02/12

2014/01/17

**OFICINISTA BANCARIO / BNF**

- \* CONTABLES Y SERVICIOS BANCARIOS  
SERVICIO AL USUARIO  
CARTERA
- \* APERTURAS DE CUENTAS AHORRO Y CORRIENTE
  
- \* APERTURAS DE TARJETA DE DEBITO
  
- \* REGISTRO DE CUENTAS CONTABLES
  
- \* INGRESO Y EGRESO DE DEPOSITOS JUDICIALES

**Idioma:**

---

**INGLÉS**

Nivel Hablado: BÁSICO

Nivel Escrito: BÁSICO

**ESPAÑOL**

Nivel Hablado: AVANZADO

Nivel Escrito: AVANZADO

**Capacitación:**

---

**SEMINARIO**

(8 horas)

**CIERRE CONTABLE Y TRIBUTARIO 2014**

ASESORIA EXPERTA

ADMINISTRACIÓN/OFICINA

**TALLER**

(2 horas)

**REPLICA LEY DE CHEQUES**

BNF

ADMINISTRACIÓN/OFICINA

**TALLER**

(24 horas)

**CONTROL CONTABLE GUBERNAMENTAL Y RESPONSABILIDADES**

COMAGA

ADMINISTRACIÓN/OFICINA

**TALLER**

(24 horas)

**WINDOWS"98.WORD 8.0.MS EXCEL 8.0**

ESCUELA SUPERIOR POLITECNICA ECOLOGICA

EDUCACIÓN/UNIVERSIDAD

**TALLER**

(16 horas)

**LIDERAZGO Y TRABAJO DE EQUIPO EN GESTIÓN ORGANIZACIONAL**

GRUPO CARJAM

ADMINISTRACIÓN/OFICINA

TALLER (40 horas)	CAPACITACIÓN CONCEPTUAL, FUNCIONAL Y OPERATIVO DE LOS MINISTERIO DE ECONOMIA Y FINANZAS DEL ADMINISTRACIÓN/OFICINA
TALLER (24 horas)	NORMA TÉCNICA DEL SUBSISTEMA DE SELECCIÓN DE PERSONAL MINISTERIO DE TRABAJO RECURSOS HUMANOS/PERSONAL
TALLER (24 horas)	USO Y MANEJO DE PLATAFORMA DEL SUBSISTEMA DE SELECCIÓN MINISTERIO DE TRABAJO RECURSOS HUMANOS/PERSONAL
TALLER (30 horas)	CONTABILIDAD BASICA MONTERO SANCHEZ ESTHER LORENA ADMINISTRACIÓN/OFICINA
TALLER (8 horas)	RELACIONES HUMANAS ORIENTADAS A BRINDAR UN BUEN RELACIONES LABORALES RECURSOS HUMANOS/PERSONAL
TALLER (24 horas)	OPERADOR DE SISTEMA DE CONTRATACIÓN PÚBLICA SERCOP LEGAL/ ASESORÍA

#### Acciones Afirmativas

Nota: Las acciones afirmativas se sumarán, únicamente, a aquellos postulantes que cumplan con los requisitos para recibirlos y siempre que hubieran obtenido la calificación mínima del setenta por ciento (70%) en el puntaje de

Autodeterminación étnica:	MESTIZO/A
Discapacidad:	NO
Enfermedad catastrófica:	NO
A cargo de familiar con	NO
A cargo de familiar con	NO
Migrante Ex-Servidor Público:	NO
Residente provincia de	NO
Residente Amazónico:	SIN REGISTRO

**RAMON FERNANDO CASTILLO PINCAY**

0983607953

rafer8711@hotmail.com

**YURI IYVONNE ZAMBRANO RAMIREZ**

0986815336

yurizambrano@hotmail.es

**ANA LUCIA NARVAEZ PILAMUNGA**

0997529789

ananarv@hotmail.com

---