UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO

FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS

CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

Examen especial al área de talento humano de la cooperativa de ahorro y crédito Pequeña Empresa Pastaza, 2023.

Trabajo de Titulación para optar al título de Licenciado en Contabilidad y Auditoría CPA

Autor:

Tenorio Guambo, Leandro Ricardo

Tutor:

Mgs. Norma Patricia Jiménez Vargas

Riobamba, Ecuador. 2025

DECLARATORIA DE AUTORÍA

Yo, Leandro Ricardo Tenorio Guambo, con cédula de ciudadanía 160067168-7, autor del trabajo de investigación titulado: "Examen especial al área de talento humano de la cooperativa de ahorro y crédito Pequeña Empresa Pastaza, 2023.", 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, a los 25 días de junio de 2025.

Leandro Ricardo Tenorio Guambo

C.I: 160067168-7

DICTAMEN FAVORABLE DEL PROFESOR TUTOR

Quien suscribe, **Mgs. NORMA PATRICIA JIMÉNEZ VARGAS** 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 área de talento humano de la cooperativa de ahorro y crédito Pequeña Empresa Pastaza, 2023.**", bajo la autoría de **LEANDRO RICARDO TENORIO GUAMBO**; 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 25 del mes de junio de 2025.

Mgs. Norma Patricia Jiménez Vargas

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 área de talento humano de la Cooperativa De Ahorro y Crédito Pequeña Empresa Pastaza, 2023."** presentado, por **Leandro Ricardo Tenorio Guambo**, con cédula de identidad número **1600671687**, bajo la tutoría de Mgs. Norma Patricia Jiménez Vargas; 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 a los 25 días de junio 2025.

Eduardo Ramiro Dávalos Mayorga, PhD.
PRESIDENTE DEL TRIBUNAL DE GRADO

Mariana Isabel Puente Riofrío, Mgs.
MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE GRADO

Pedro Lucas Larrea Cuadrado, Mgs.
MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE GRADO

CERTIFICACIÓN

Que, **TENORIO GUAMBO LEANDRO RICARDO** con CC: **1600671687**, 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 ÁREA DE TALENTO HUMANO DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO PEQUEÑA EMPRESA PASTAZA, 2023"**, cumple con el N 2%, de acuerdo al reporte del sistema Anti plagio **COPILATIO**, porcentaje aceptado de acuerdo a la reglamentación institucional, por consiguiente autorizo continuar con el proceso.

Riobamba, 17 de junio de 2025

Mgs. Norma Patricia Jiménez Vargas
TUTOR(A)

DEDICATORIA

A mi madrecita Maribel Guambo todo esto es por usted, en este proceso de formación en la universidad, se lo dedico por su apoyo incondicional, la confianza y paciencia, esta es mi forma de retribuir todo lo que han hecho por mí.

A mi hermano, amigo, y apoyo Jordán Tapia, un día nos conocimos en nivelación y ahora nos graduamos iguales, te lo dedico a ti hermanito, porque a pesar de todo me apoyaste y yo también estuve ahí para ti, al final todo toma su lugar y lo que nos merecemos. ¡Lo logramos!

A mis hermanos, Jimmy Tenorio, Andrés Murillo, Matías Murillo, por todos sus conejos, demuestren todo aquello que son, los admiro con toda mi vida.

A mi padre Ricardo Tenorio, por toda su forma de quererme enseñar que no hay imposibles, solo personas que no dejan de intentarlo.

A mi nueva familia, Jefferson, Santiago, Johanna las mejores amistades que pude conocer, siempre ocuparan un lugar en mi corazón.

Dedico a las personas que estuvieron al pendiente de mí, y a aquellos que hoy no se encuentran con nosotros, un abrazo y un beso al cielo.

Leandro Ricardo Tenorio Guambo

AGRADECIMIENTO

Agradezco sobre todo a mi mamá y a mi papá por el amor, por aconsejarme, darme la mano, por estar presentes todo este proceso, espero haber cumplido con sus expectativas.

Deseo manifestar mi profundo agradecimiento a mi tutora, Mgs. Norma Patricia Jiménez Vargas, por su valiosa orientación, conocimientos y experiencia, que fueron fundamentales para alcanzar esta meta. También agradezco a mis docentes, quienes me transmitieron no solo los saberes necesarios para formarme como un buen profesional, sino también principios éticos y valores. A la Universidad Nacional de Chimborazo, mi reconocimiento por haber sido parte esencial de este proceso.

Leandro Ricardo Tenorio Guambo

INDICE GENERAL

DECLARATORIA DE AUTORÍA
DICTAMEN FAVORABLE DEL PROFESOR TUTOR
CERTIFICADO DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL
CERTIFICADO ANTIPLAGIO
DEDICATORIA
AGRADECIMIENTO
INDICE GENERAL
ÍNDICE DE TABLAS
RESUMEN
ABSTRACT
CAPÍTULO I 13
1.1. INTRODUCCIÓN 13
1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 14
1.3. JUSTIFICACIÓN 14
1.4. OBJETIVOS 15
1.4.1. OBJETIVO GENERAL 15
1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS 15
CAPÍTULO II 16
2. MARCO TEÓRICO 16
2.1. ESTADO DE ARTE 16
2.2. MARCO REFERENCIAL 17
2.2.1. FUNDAMENTOS TEÓRICOS DEL EXAMEN ESPECIAL 17
2.2.2. DEFINICIÓN DE AUDITORÍA 17
2.2.3. ÍNDICE DE AUDITORÍA 17
2.2.4. MARCA DE AUDITORÍA 17
2.2.5. CONTROL INTERNO 18
2.2.6. CONCEPTO Y FUNCIONES DE ÁREA DE TALENTO HUMANO 18
2.2.7. PROCESOS CLAVE DEL ÁREA DE TALENTO HUMANO 18

2.2.8. NORMATIVA LEGAL APLICABLE 19
2.2.9. SUPERINTENDENCIA DE ECONOMÍA POPULAR Y SOLIDARIA 19
2.2.10. CÓDIGO ORGÁNICO DE TRABAJO 20
2.2.11. METODOLOGÍAS Y ESTÁNDARES DE AUDITORIA APLICADOS 22
CAPÍTULO III 23
3. METODOLOGÍA 23
3.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN 23
3.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN. 23
3.3. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN 23
3.4. NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN 24
3.5. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN 24
3.6. POBLACIÓN Y MUESTRA 24
3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE LA RECOLECCIÓN DE DATOS 25
3.7.1. TÉCNICAS 25
3.7.2. INSTRUMENTOS 25
3.8. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO E INTERPRETACIÓN DE DATOS 26
CAPÍTULO IV 27
4. RESULTADOS 27
4.1. PLANIFICACIÓN PRELIMINAR 27
4.2. PLANIFICACIÓN ESPECIFICA 34
4.3. EJECUCIÓN 50
4.4. COMUNICACIÓN DE RESULTADOS 61
CAPÍTULO V 66
5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 66
5.1. CONCLUSIONES 66
5.2. RECOMENDACIONES 66
BIBLIOGRAFÍA 67
ANEXOS 68

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Ley orgánica de Económica popular y solidaria..... 19
Tabla 2: Código Orgánico de trabajo..... 20
Tabla 3: Población de la Cooperativa de ahorro y Crédito Pequeña Empresa Pastaza 24
Tabla 4: Población documental de la Cooperativa de ahorro y Crédito Pequeña Empresa Pastaza 24

RESUMEN

La presente investigación tiene como propósito realizar un examen especial al área de Talento Humano de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Pequeña Empresa Pastaza, durante el periodo 2023. Esta institución, con una sólida trayectoria en el sector financiero popular y solidario desde 1987, enfrenta retos importantes en la gestión de su personal, especialmente en aspectos como la actualización de manuales de funciones, evaluaciones de desempeño, comunicación interna y procesos de contratación.

El estudio se basó en un enfoque cualitativo y descriptivo, utilizando técnicas como la observación directa, entrevistas y análisis documental. La evaluación se realizó conforme al marco COSO III y las Normas Internacionales de Auditoría, permitiendo identificar fortalezas y debilidades en los cinco componentes del control interno: ambiente de control, evaluación de riesgos, actividades de control, información y comunicación, y monitoreo.

Entre los hallazgos más relevantes se destaca la falta de actualización documental, auditorías internas parciales, y ausencia de indicadores clave para medir la eficiencia en los procesos de selección. A pesar de ello, se determinó un nivel de confianza del 85% en el sistema de control interno, con un riesgo moderado del 15%.

Como resultado, se proponen acciones correctivas orientadas a mejorar la gestión del talento humano: actualización normativa, implementación de indicadores de gestión, fortalecimiento de la comunicación institucional y desarrollo de auditorías internas completas.

Este trabajo busca apoyar la toma de decisiones estratégicas y fomentar una gestión del talento humano más eficaz y alineada con los objetivos institucionales de la cooperativa.

ABSTRACT

This research aims to conduct a special audit of the Human Talent department of the Pequeña Empresa Pastaza Savings and Credit Cooperative for the fiscal year 2023. Since its founding in 1987, this institution has played a key role in Ecuador's popular and solidarity-based financial sector. However, it currently faces significant challenges in human resource management, particularly in areas such as outdated job manuals, irregular performance evaluations, limited internal communication, and weaknesses in hiring processes.

The study followed a qualitative and descriptive approach, applying techniques such as direct observation, interviews, and document analysis. The evaluation was carried out based on the COSO III framework and International Auditing Standards, focusing on five internal control components: control environment, risk assessment, control activities, information and communication, and monitoring.

Key findings revealed outdated documentation, incomplete internal audits, and the lack of key performance indicators to assess recruitment efficiency. Despite these issues, the internal control system achieved a confidence level of 85%, with a moderate risk level of 15%.

As a result, corrective actions are recommended to improve human talent management. These include updating normative documents, implementing performance indicators, strengthening institutional communication, and conducting comprehensive internal audits.

This work contributes to strategic decision-making and promotes a more efficient and sustainable human resource management system aligned with the cooperative's institutional goals.

Reviewed by: Marcela González R.
ENGLISH PROFESSOR

CAPÍTULO I

1.1. Introducción

La gestión del talento humano es, sin duda, uno de los pilares más importantes dentro de cualquier cooperativa, ya que de ella depende en gran medida la capacidad de alcanzar metas estratégicas y mantenerse vigente en un entorno cada vez más competitivo y cambiante. En el caso de la COAC Pequeña Empresa Pastaza, esta área cobra un valor especial, ya que influye directamente en aspectos clave como la sostenibilidad financiera, la satisfacción de sus socios y el desarrollo de la comunidad en la que opera.

Desde que fue fundada en 1987, esta cooperativa ha tenido un papel muy relevante en el crecimiento económico y social de la región amazónica y parte de la sierra ecuatoriana. Sin embargo, a pesar de su larga trayectoria y su constante búsqueda de mejora, actualmente enfrenta varios desafíos relacionados con la gestión de su personal. Entre los principales problemas se encuentran la falta de actualización de los manuales de funciones, evaluaciones de desempeño que se realizan de forma esporádica, procesos de selección de personal poco estructurados y una comunicación interna que no siempre es efectiva. Todos estos factores reflejan la necesidad urgente de revisar y analizar a fondo las prácticas actuales dentro del área de talento humano, con el fin de proponer mejoras concretas y sostenibles.

Este trabajo de investigación tiene como objetivo principal realizar un análisis detallado del área de talento humano de la COAC Pequeña Empresa Pastaza, revisando cómo se están llevando a cabo sus procesos internos y si estos realmente están alineados con las normativas vigentes.

La importancia de este estudio no se limita únicamente a proponer mejoras en la gestión del talento humano. También busca aportar de manera concreta al desarrollo sostenible de la cooperativa y, por ende, a la calidad de vida de sus socios y de la comunidad que depende de sus servicios. Además, se espera que los hallazgos obtenidos puedan servir como referente para otras entidades del sistema financiero solidario que enfrentan retos similares.

La importancia de esta investigación no se limita solo a proponer acciones para optimizar la gestión del talento humano, sino que también busca aportar al desarrollo sostenible de la cooperativa y de las personas que forman parte de ella. Además, se espera que los resultados obtenidos puedan servir como referencia para otras organizaciones del sector financiero solidario. A partir de este análisis, se logran identificar y corregir las debilidades actuales en la gestión del talento humano, la cooperativa podría mejorar significativamente su desempeño organizacional y su impacto social.

1.2. Planteamiento del problema

En el Ecuador las cooperativas forman parte de la economía popular y solidaria, sin embargo, muchas de estas entidades que funcionan como fuentes de empleo para un porcentaje de la población, se enfrentan a varios desafíos relacionados con el proceso de contratación.

En el entorno empresarial actual, factores determinantes como la variabilidad de la demanda de mercado laboral, los gastos operativos y las competencias a nivel nacional tiene un impacto directo de la capacidad de atraer talento humano. Este aspecto se ha convertido en un elemento clave para asegurar su competitividad y éxito a largo plazo. La zona 3 del Ecuador, incluyendo provincias como Pastaza, se distingue por su diversidad cultural, y sus recursos naturales, pero también enfrenta retos específicos que afectan a las cooperativas. Muchas entidades deben adaptarse a un mercado laboral donde la capacitación y la experiencia son escasas.

A pesar del crecimiento sostenido de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Pequeña Empresa Pastaza ha experimentado, el proceso de contratación de personal seguirá siendo un desafío. La eficiencia y la efectividad en este proceso serán fundamentales para evitar problemas de rotación de personal, la disminución de la productividad de los trabajadores. La Cooperativa De Ahorro Y Crédito Pequeña Empresa Pastaza, indica que, el 35% de las contrataciones realizadas en los últimos años resultaron en la desvinculación del empleado dentro de los primeros seis meses, lo cual genera costos adicionales afectando su reputación, para poder abordar desafíos, el cual debe implementarse mejoraras en el proceso de contratación y fortalecer las prácticas laborales, con el fin de asegurar una gestión más efectiva y sostenible a lo largo del plazo.

Por tal razón la investigación responde a la siguiente pregunta. ¿Cuáles son los factores internos en el área de talento humano que afectan la eficiencia, el clima laboral y la retención de personal en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Pequeña Empresa Pastaza durante el año 2023?

1.3. Justificación

Dentro de la perspectiva teórica la COAC Pequeña Empresa Pastaza, fundada en 1987, se ha destacado como una institución financiera clave en la provincia de Pastaza, Ecuador. Desde su establecimiento, Pequeña Empresa Pastaza ha jugado un papel fundamental en la promoción del desarrollo económico local, ofreciendo una amplia gama de servicios financieros orientados a sus socios y la comunidad en general.

Durante este proceso, se revisará la normativa legal vigente, así como los manuales, leyes, reglamentos y estatutos aplicables, para determinar si los procedimientos cumplen con los estándares y requisitos establecidos.

Franco y Oquendo (2020, p. 25), mencionan que en este proceso “se debe buscar los candidatos para cubrir las vacantes existentes y que estos candidatos sean atraídos en cantidad para

poder seleccionar posteriormente al más apto, de manera que este pueda cumplir las responsabilidades que le corresponden al puesto de trabajo".

Se debe tener en cuenta que, en la actualidad, la Selección de empleados capaces es una de las prioridades de la gerencia. Para tomar decisiones de selección acertadas, "los gerentes deben tener la capacidad de evaluar información confidencial de los candidatos, esto se ha vuelto más difícil en los últimos años debido a la falsedad de los antecedentes, es una práctica que ha ido aumentado considerablemente" (Mondy y Noe, 2005, p. 73).

Por su parte, Chiavenato (2009, p. 148) indica "las técnicas de selección se agrupan en cinco categorías: entrevista, pruebas psicológicas, de conocimiento o capacidad de personalidad y técnicas de simulación las cuales son importante al momento de ser aplicadas en las organizaciones para conocer mejor al candidato".

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo General

- Realizar un examen especial al área de talento humano de la Cooperativa de Ahorro y crédito Pequeña Empresa Pastaza, 2023.

1.4.2. Objetivos Específicos

- Ejecutar todas las fases del examen especial.
- Verificar el cumplimiento de la normativa legal vigente interna y externa

CAPÍTULO II

2. MARCO TEÓRICO

Sawyer (2003) considerado el padre de la auditoría interna, ha dejado una huella profunda en el desarrollo de esta disciplina, destacando su importancia como herramienta esencial para garantizar la eficiencia, efectividad y cumplimiento dentro de las organizaciones. Así mismo junto a Dittenhofer, Scheiner, enfatizaron la necesidad de un enfoque sistemático y preventivo en la auditoría interna, no solo como un mecanismo de control, sino también como un medio para promover mejoras continuas en los procesos operativos.

2.1. Estado de Arte

Para la investigación denominada: Examen Especial al área de talento humano de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Pequeña Empresa Pastaza, 2023, se tomó como referencia diversos artículos científicos y proyectos de investigación los cuales se describen a continuación:

En la presente investigación, se ha tomado en cuenta varios autores, que han trabajado o estudiado una parte del problema de investigación, por ende, Cuadrado, (2023): Destaca que las entrevistas no estructuradas son predominantes, mientras que otros métodos como las entrevistas estructuradas, pruebas profesionales, y de capacidad cognitiva se usan en menor medida.

Palacios (2019) refuerzan esta idea, destacando la importancia de la auditoría de gestión en la evaluación de la eficiencia y eficacia de las operaciones comerciales. A través de un análisis sistemático basado en las Normas Internacionales de Auditoría y de Control Interno, los autores argumentan que la auditoría no solo sirve para detectar deficiencias, sino también para asegurar el cumplimiento y la optimización de los procesos administrativos y financieros, fundamentales para el éxito organizacional.

Así como Montaño (2020): Realiza una auditoría del proceso de selección y contratación en una empresa pública de agua potable. Encuentra fallas relacionadas con preferencias personales y políticas, así como deficiencias en la comunicación y procedimientos administrativos. Las recomendaciones incluyen mejorar la comunicación organizacional y realizar auditorías periódicas para asegurar la transparencia y eficiencia. Luego, Alama (2017): Este examen especial a los procesos de contratación pública en el GAD del cantón Pablo Sexto revela múltiples deficiencias en el cumplimiento de normativas y en la gestión de los recursos.

En un contexto más amplio, Mora & Miranda (2021) analizan la auditoría interna dentro del marco empresarial costarricense, destacando cómo esta disciplina, junto con el control interno y la gestión de riesgos, ha evolucionado para contribuir eficientemente al logro de los objetivos organizacionales. Este enfoque integral resalta la importancia de la auditoría como un pilar para una gestión eficiente, no solo a nivel operativo, sino también estratégico, algo que se puede aplicar en el análisis de cualquier área, incluida la gestión de recursos humanos.

El análisis de estos estudios revelará un patrón recurrente de deficiencias en la implementación y cumplimiento de normas tanto en la selección de personal como en la contratación pública. Los estudios destacarán la importancia de actualizar y adaptar los procedimientos a las mejores prácticas y normativas vigentes.

Selección de Personal: Existe una brecha notable entre las prácticas ideales y la realidad en empresas pequeñas y medianas, sugiriendo una necesidad de mejora en la aplicación de métodos de selección más robustos y basados en evidencia. Gestión del Talento Humano y Contratación Pública: Se observa un incumplimiento constante de las normativas legales, tanto en el ámbito de la gestión del talento humano en los gobiernos locales como en los procesos de contratación pública. La falta de cumplimiento normativo y la deficiencia en el control interno son temas recurrentes que afectan la eficiencia y transparencia de estos procesos.

En una línea similar, Llumiguano, (2021) afirman que la auditoría de gestión es una herramienta indispensable para diagnosticar, controlar y sugerir mejoras en los procesos internos de las empresas. Aportan un enfoque práctico para aplicar auditorías con el fin de fortalecer la administración empresarial y mejorar la toma de decisiones. Este enfoque es particularmente útil para evaluar la eficiencia de los procesos en el área de recursos humanos, como será el caso de la investigación en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Pequeña Empresa Pastaza

2.2.Marco Referencial

2.2.1. Fundamentos teóricos del examen especial

2.2.2. Definición de auditoría

La auditoría es un examen especial realizado con varios propósitos uno de ellos es realizar dentro de las empresas las empresas, es decir que se comprueba la veracidad de cuenta, demostrando los valores correspondientes al ejercicio, en la empresa en un periodo determinado (Esparza et al., 2023).

2.2.3. Índice de auditoría

Los índices de auditoría son códigos convencionales de tipo alfabético, numérico o alfanumérico que se utilizan para clasificar y organizar los papeles de trabajo de forma lógica y directa, con el propósito de facilitar su identificación, localización y consulta de manera eficiente (EUROINNOVA, 2023).

2.2.4. Marca de auditoría

Las marcas de auditoría son símbolos o anotaciones que los auditores colocan en los papeles de trabajo para señalar que se ha realizado un procedimiento específico o para describir el resultado de una prueba. Estas marcas ayudan a documentar el trabajo realizado y facilitan la revisión por parte de otros auditores o supervisores (Buchanan & Piercey, 2021).

2.2.5. Control interno

El control interno es tan viejo como la contabilidad, ya que desde su surgimiento ha estado en constante evolución y en busca de nuevas mejoras, Los sistemas internos de control que la aplica para lograr sus objetivos y, al establecerlos, para contrarrestar y evaluar posibles circunstancias ,como riesgos, que podrían interferir con su consecución. Con estos datos, la administración puede elaborar respuestas adecuadas, que incluyen la formulación de medidas de supervisión (Guato & Herrera, 2020).

Tipos de control interno para Henk (2020) existen tres tipos, mismos que se detallan a continuación:

- Controles preventivos: Están diseñados para evitar errores o fraudes, como limitar el acceso a información sensible o aplicar la segregación de funciones.
- Controles de detección: Se conciben para detectar errores o fraudes que ya han ocurrido, como el cotejo de cuentas o la realización de inspección.

2.2.6. Concepto y funciones de área de talento humano

A lo largo de las últimas décadas, la gestión de talento humano ha transitado de ser una función puramente operativa para convertirse en un elemento clave de la estrategia empresarial. En la actualidad, la gestión de talento humano no solo se limita a tareas como la contratación, sino que también incluye el desarrollo de una cultura organizacional que permita a los empleados prosperar y contribuir de manera significativa (Ulrich & Dulebohn, 2020).

Entre las funciones clave que componen la gestión de talento humano, se destacan las siguientes:

1. Reclutamiento y Selección: La contratación de personal adecuado es fundamental para asegurar que las necesidades de la organización sean cubiertas con las habilidades y competencias necesarias.

2. Gestión del Desempeño: Evaluar y gestionar el desempeño es esencial para alinear los esfuerzos de los empleados con los objetivos estratégicos de la organización.

3. Compensación y Beneficios: Crear paquetes de compensación atractivos es crucial para motivar a los empleados y asegurar su satisfacción (Boudreau & Ziskin, 2021).

2.2.7. Procesos clave del área de talento humano

Entre los procesos clave de la gestión de talento humano destacan:

- Selección de personal: Evaluación de los candidatos mediante entrevistas, pruebas psicométricas y otros métodos para asegurar la adecuación al puesto y la cultura organizacional.

- Evaluación del desempeño: Establecimiento de indicadores y métodos para evaluar el rendimiento de los empleados, proporcionando retroalimentación constructiva. (Berrios & Echeverría, 2021).

2.2.8. Normativa legal aplicable

2.2.9. Superintendencia de Economía Popular y Solidaria

En la tabla 1 se menciona artículos que abarcan el alcance que tiene el examen especial.

Tabla 1:
Ley orgánica de Económica popular y solidaria

Ley Orgánica de Economía Popular y Solidaria	
Articulo	Concepto
Art. 21.- Sector Cooperativo	Es un conjunto de cooperativas formadas por personas que se asocian voluntariamente para satisfacer necesidades comunes a través de una empresa de propiedad compartida y gestión democrática, con personalidad jurídica de derecho privado y fines de interés social.
Art. 22.- El objeto	El objeto social de las cooperativas debe ser uno solo, definido en el estatuto, permitiendo actividades complementarias relacionadas.
Art. 23.- Grupos	Las cooperativas, según la actividad principal que vayan a desarrollar, pertenecerán a uno solo de los siguientes grupos: producción, consumo, vivienda, ahorro y crédito y servicios.
Art. 27.- El objeto	Pertenece las organizaciones del Sector Financiero Popular y Solidario
Art 32.- Estructura Interna	Las cooperativas contarán con: • Asamblea General de socios o de Representantes, • Consejo de Administración, • Consejo de Vigilancia • Gerencia

	En la designación de los miembros de estas instancias se cuidará de no incurrir en conflictos de intereses
Art. 78.- Sector Financiero Popular y Solidario	El Sector Financiero Popular y Solidario está compuesto por cooperativas de ahorro y crédito, entidades asociativas o solidarias, cajas y bancos comunales, y cajas de ahorro.

Nota: tomado de la Ley Orgánica De Economía Popular Y Solidaria

2.2.10. Código Orgánico de trabajo

El Código Orgánico del Trabajo regula las relaciones laborales en Ecuador, y las cooperativas de ahorro y crédito están sujetas a estas normativas como cualquier otra empresa del sector privado. Este cuerpo normativo establece los derechos y obligaciones de empleadores y trabajadores.

Aspectos clave del COT aplicables a las cooperativas de ahorro y crédito:

Tabla 2:

Código Orgánico de trabajo

Código Orgánico de Trabajo	
Art. 8.- Contrato individual	Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre.
Art. 15.- Período de prueba	En todo contrato de plazo indefinido, cuando se celebre por primera vez, podrá señalarse un tiempo de prueba, de duración máxima de noventa días.
Art. 18.- Contrato escrito	El contrato escrito puede celebrarse por instrumento público o por instrumento privado. Constará en un libro especial y se conferirá copia, en cualquier tiempo, a la persona que lo solicitare.
Art. 21.- Requisitos del contrato escrito	En el contrato escrito deberán consignarse, necesariamente, cláusulas referentes a:

	1. La clase o clases de trabajo objeto del contrato 2. La manera como ha de ejecutarse: si por unidades de tiempo, por unidades de obra, por tarea, etc. 3. La cuantía y forma de pago de la remuneración; 4. Tiempo de duración del contrato 5. Lugar en que debe ejecutarse la obra o el trabajo
Art. 47.- De la jornada máxima	La jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales, salvo disposición de la ley en contrario.
Art. 55.- Remuneración por horas suplementarias y extraordinaria.	• Las horas suplementarias no podrán exceder de cuatro en un día, ni de doce en la semana
Art. 69.- Vacaciones anuales.	Todo trabajador tendrá derecho a gozar anualmente de un período ininterrumpido de quince días de descanso, incluidos los días no laborables.
Art. 75.- Acumulación de vacaciones.	El trabajador podrá no hacer uso de las vacaciones hasta por tres años consecutivos, a fin de acumularlas en el cuarto año.
Art. 172.- Causas por las que el empleador puede dar por terminado el contrato.	• Por faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo o por abandono de éste por un tiempo mayor de tres días consecutivos, sin causa justa. • Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados • Por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador • Por ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió

Nota: tomado del Código Orgánico De Trabajo

2.2.11. Metodologías y estándares de auditoria aplicados

El principal objetivo del COSO III es ayudar a las organizaciones a mejorar su control interno y gestionar el riesgo de manera efectiva. Según el marco COSO, el control interno se define como el proceso diseñado por la alta dirección, los administradores y el personal, con el fin de proporcionar una seguridad razonable sobre la consecución de objetivos relacionados con las operaciones, la información financiera y el cumplimiento de normativas COSO, (2013). De esta manera, el marco de COSO III no solo se enfoca en la eficiencia operativa y la fiabilidad de la información financiera, sino en la efectividad de los procesos operativos, administrativos a través de sus componentes como: ambiente de control, evaluación de riesgos, actividades de control, información y comunicación, monitoreo (Samaniego, Arias, Vallejo, & Puente, 2013).

CAPÍTULO III

3. METODOLOGÍA

3.1.Enfoque de la investigación

El presente proyecto de investigación asumió un enfoque cualitativo, ya que se analizó la información otorgada por la entidad con relación a talento humano, se adoptó este tipo de enfoque ya que, según, Hernández (2016, p. 16), señala que el enfoque cualitativo "utiliza la recolección y análisis de los datos para afinar las preguntas de investigación o revelar nuevas interrogantes en el proceso de interpretación".

3.2.Tipo de investigación.

De tal forma se baso en las fuentes de información y procedimientos metodológicos, utilizados para determinar los objetivos de la investigación desarrollados en la Pequeña empresa Pequeña Empresa Pastaza, los tipos de investigación aplicados son:

- De campo: La investigación se realizó en la entidad, con el objetivo de recabar toda la información necesaria a través de las diferentes técnicas de recolección de datos. "Se caracteriza porque el mismo objeto de estudio sirve de fuente de información para el investigador. Consiste en la observación directa y en vivo de las cosas y la conducta de personas, fenómenos, etcétera"
- Documental: Se realizó mediante el análisis de los documentos proporcionados por la entidad para así medir el cumplimiento de la normativa legal vigente. Moran y Alvarado (2021) indica que "Se basa fundamentalmente en la información acumulada en documentos".

3.3.Métodos de investigación

Los métodos que fueron utilizados fueron:

- Método Deductivo: El método que se aplicó en la investigación es deductivo, ya que se parte de lo general a lo particular.
- Método Inductivo: La investigación inductiva en el campo del talento humano es fundamental para descubrir nuevas perspectivas y comprender mejor las dinámicas laborales. Como dijo (Drucker. P, 2015)

3.4.Nivel de la investigación

Descriptivo

Se utilizó un nivel de investigación de tipo descriptivo, ya que, según Hernández (2016), "el estudio descriptivo busca especificar propiedades y características importantes de cualquier fenómeno que se analice." (p. 43). Posteriormente, lo señalado, se identificaron indicios del problema de investigación, mediante la aplicación de las fases del examen especial.

3.5.Diseño de la investigación

No experimental

La presente investigación se empleó un diseño no experimental debido a que no se puede modificar las variables, ya que son datos proporcionados por la empresa, por lo que se analizó en su estado natural.

3.6.Población y muestra

Población

Tabla 3:
Población de la Cooperativa de ahorro y Crédito Pequeña Empresa Pastaza

Población	Cantidad
Gerente	1
Consejo administrativo	4
Consejo de vigilancia	2
Operativo	10
Total	17

Nota: Elaboración propia

Población documental

Tabla 4:
Población documental de la Cooperativa de ahorro y Crédito Pequeña Empresa Pastaza

Población	Cantidad
Manual de políticas de recursos humanos	1
Manual de procedimiento de contratación de personal	1
Manual de ética y conducta profesional	1
Total	3

***Nota*:** Elaboración propia

Muestra

Para la presente investigación se consideró la población total.

3.7.Técnicas e instrumentos de la recolección de datos

3.7.1. Técnicas

3.7.1.1.Observación

La observación directa permitió obtener datos sobre procesos y actividades reales dentro de la organización o área bajo estudio. En la auditoría de gestión, esto fue crucial para verificar si las prácticas y procedimientos estaban alineados con las políticas establecidas (Sanjuan, 2019).

3.7.1.2.Encuesta

Las encuestas fueron útiles para recopilar información estructurada de una muestra representativa de individuos dentro de la organización. Esto proporcionó una visión amplia y cuantificable de las percepciones y opiniones sobre temas específicos.

3.7.1.3.Entrevista

Se utilizaron encuestas para medir el nivel de conocimiento sobre ciertos procesos, evaluar la satisfacción de los empleados o clientes con las prácticas de gestión, y recopilar datos cuantitativos para análisis estadísticos.

3.7.2. Instrumentos

3.7.2.1.Guía de observación

Proporcionó una estructura y criterios específicos para la observación sistemática de eventos y comportamientos relevantes. Además, Creswell, J (2016) indica que la guía de observación es una herramienta fundamental en la investigación, ya que permite estructurar y organizar el proceso de observación para recolectar datos de forma sistemática y objetiva.

3.7.2.2.Guía de entrevista

La guía de entrevista beneficio para poder mantener el enfoque durante las entrevistas, asegurando que se cubran todos los temas importantes de manera coherente y que se obtenga información relevante.

3.7.2.3.Cuestionario

Permitió estandarizar la recolección de datos a través de preguntas predefinidas, facilitando el análisis cuantitativo de respuestas.

3.8.Técnicas de procesamiento e interpretación de datos

Microsoft Excel se utilizó para gestionar y procesar datos, facilitando el registro de datos descriptivos y el uso de gráficos que ayudaron a identificar patrones y tendencias clave en los datos. Esta combinación de herramientas permitió un procesamiento eficiente y preciso de la información, asegurando que los resultados fueran representativos y que las conclusiones estuvieran respaldadas por un análisis riguroso.

CAPÍTULO IV

4. RESULTADOS

4.1. Planificación preliminar

LT	COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO PEQUEÑA EMPRESA PASTAZA PROGRAMA DE AUDITORÍA FASE I: PLANIFICACIÓN PRELIMINAR	PP 1/1

Tipo de auditoría: Examen especial

Componente: Planificación Preliminar

Período: Del 01 de enero al 31 de diciembre del 2023

Objetivo: Adquirir la información relevante a los procesos del área de Talento Humano de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Pequeña Empresa Pastaza

N.-	PROCEDIMIENTOS	REF. P/T	REALIZADO POR	FECHA
1	Elabore el contrato de servicios profesionales.	CSP 1/3	L.R.T.G	20/11/2024
2	Elabore orden de trabajo	OT 1/1	L.R.T.G	21/11/2024
3	Realice la notificación de inicio del examen especial	NIE 1/1	L.R.T.G	22/11/2024
4	Realice la entrevista preliminar	EP 3/3	L.R.T.G	23/11/2024
5	Elabore una encuesta preliminar	ENP 5/5	L.R.T.G	24/11/2024
6	Elabore el memorándum de planificación preliminar.	MPP 4/4	L.R.T.G	27/11/2024

Revisado por:	L.R.T.G	**Fecha:**	20/11/2024
Revisado por:	N.P.J.V	**Fecha:**	20/11/2024

LT	COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO PEQUEÑA EMPRESA PASTAZA INFORME DE PLANIFICACIÓN PRELIMINAR FASE I: PLANIFICACIÓN PRELIMINAR	IVP 1/2

Puyo, 26 de noviembre del 2024

Ingeniero.
Edgar Acuña
GERENTE GENERAL DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO CACPE PASTAZA
Presente. –

De mi consideración:

Atendiendo al contrato de servicios profesionales, en la infraestructura de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Pequeña Empresa Pastaza, el día 23 de noviembre del 2024 atendidos por la Ing. Karina Espín, de la cooperativa siendo lo solicitado de realizar el examen especial al área de talento humano de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Pequeña Empresa Pastaza para determinar si las deficiencias obtenidas ayudan a incrementar los riesgos y así generando soluciones óptimas.

El día 23 de noviembre del 2024 se lleva a cabo una visita a la cooperativa de ahorro y crédito Pequeña Empresa Pastaza con la finalidad de realizar una entrevista al Ing. Karina Espín.

El día 24 de noviembre del 2024 se realizó la encuesta de visita preliminar a cada uno de los actores que intervienen en el área de talento humano de la cooperativa donde se pudo destacar lo siguiente:

- El área de talento humano realiza las evaluaciones de desempeño al personal que labora en la cooperativa de una manera neutral sin ser justos ni objetivos lo cual no genera una buena satisfacción a los colaboradores.

- No se han realizado auditorías internas para evaluar la efectividad dentro del proceso de contratación que tiene la cooperativa.
- El área de talento humano realiza capacitaciones periódicas con la finalidad de mejorar la competitividad entre los colaboradores.

Una vez realizada la visita preliminar a la Cooperativa de Ahorro y Crédito Pequeña Empresa Pastaza resulta de gran importancia llevar a cabo un examen especial al área de talento humano de la institución financiera correspondiente al período 2023.

Atentamente

AUDITOR

Realizado por:	L.R.T.G	**Fecha:**	26/11/2024
Revisado por:	N.P.J.V	**Fecha:**	26/11/2024

LT	COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO PEQUEÑA EMPRESA PASTAZA MEMORÁNDUM DE PLANIFICACIÓN PRELIMINAR FASE I: PLANIFICACIÓN PRELIMINAR	MPP 1/4

- **Identificación de la entidad**

Nombre de la entidad financiera	**Cooperativa de Ahorro y Pequeña Empresa Pastaza**
País	Ecuador
Provincia	Pastaza
Cantón	Puyo
Fundación	1987
Agencias	16
Telf.	023965091
Correo electrónico	contactcenter@cacpepas.fin.ec

- **Motivo de la auditoría**

La finalidad del examen especial es proveer al personal administrativo una herramienta de apoyo para la toma de decisiones.

- Identificar deficiencias en la gestión de talento humano que puedan estar afectando la productividad y la satisfacción de los empleados en la cooperativa
- Emitir un informe de auditoría independiente sobre la gestión realizada por el área de talento humano de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Pequeña Empresa Pastaza

Objetivos de la auditoría

Objetivo general

- Realizar un examen especial al área de talento humano de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Pequeña Empresa Pastaza, 2023

Específicos

- Ejecutar las fases del examen especial.
- Verificar el cumplimiento de la normativa legal vigente interna y externa

Alcance de la auditoría

- **Reseña histórica**

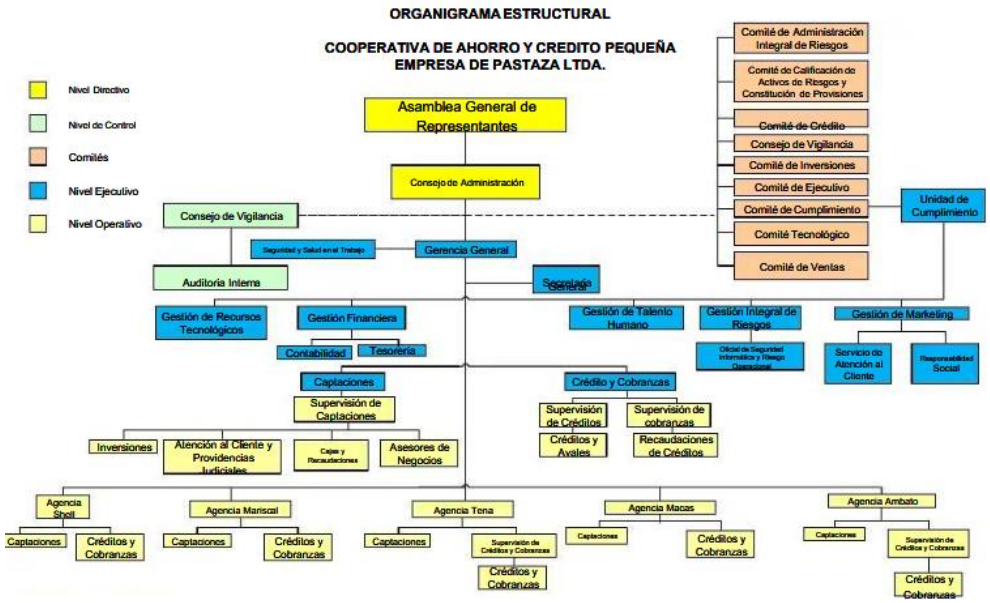
La entidad nace con tan sólo 50 socios, y 180 mil sucres en activos, que al cambio oficial serían $8dólares americanos. Contra todo pronóstico, Pequeña Empresa Pastaza consigue crecer un 38,53% en el primer año, desarrollando desde entonces un rol protagónico en el desarrollo socio económico en las provincias donde tenemos presencia.

Organizaciones nacionales e internacionales, han reconocido el trabajo de Pequeña Empresa Pastaza, otorgándole reconocimientos que llenan de orgullo a quienes forman parte de la cooperativa. El Sello de Seguridad, es el reconocimiento más reciente por parte de la Calificadora de Riesgos, que ubica a Pequeña Empresa Pastaza, como una entidad financiera de calificación AA.

“Nacimos en Pastaza, nacimos para impulsar sueños de personas emprendedoras y visionarias. Crecimos en esta tierra junto a nuestra gente. Comprendemos que para los sueños no existen fronteras. Nuestro lugar está donde existan corazones esperando hacer sus sueños realidad”

- **Base legal**
- (LOEPS) Ley Orgánica de Economía Popular y Solidaria, y su reglamento.
- Reglamento general de la ley orgánica de economía popular y solidaria (Decreto Ejecutivo 1061)
- Código Orgánico Monetario y Financiero.
- Constitución de la República del Ecuador.
- Leyes, estatutos, reglamentos, resoluciones y normativas emitidas por los organismos de control.

- **Organigrama Estructural**



Nota: Cooperativa De Ahorro Y Crédito Pequeña Empresa Pastaza

Misión y Visión

Misión

Somos una cooperativa de Ahorro y Crédito con auténtica vocación social, creada para impulsar el progreso de nuevos socios, sus negocios y la comunidad, a través de créditos y ahorros especialmente creados a su medida.

Visión

Ser reconocida como la cooperativa de trato humano que es líder en impulsar el progreso de sus socios y comunidad en la región amazónica y sierra del Ecuador.

LT	COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO PEQUEÑA EMPRESA PASTAZA MEMORÁNDUM DE PLANIFICACIÓN PRELIMINAR FASE I: PLANIFICACIÓN PRELIMINAR	MPP 4/4

Gobierno Corporativo

Cargo	Nombres
Gerente general	EDGAR ACUÑA
Presidente consejo de administración	SANDRA ZUÑIGA
Presidente consejo de vigilancia	DANIELA PERALTA
Asamblea general de representantes	JENNY AGUIRRE VICENTE BARRIGA MARIA CHANGO MARIO CHICO

a) Valores institucionales

- Integridad
- Excelencia
- Energía
- Vocación Social

Realizado por:	L.R.T.G	**Fecha:**	27/11/2024
Revisado por:	N.P.J.V	**Fecha:**	27/11/2024

4.2.Planificación Especifica

LT	COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO PEQUEÑA EMPRESA PASTAZA PROGRAMA DE AUDITORÍA FASE I: PLANIFICACIÓN ESPECIFICA	PE 1/1

Tipo de auditoría: Examen especial

Componente: Planificación Especifica

Período: Del 01 de enero al 31 de diciembre del 2023

Objetivo: Evaluar el control interno del área de talento humano de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Pequeña Empresa Pastaza

N.-	PROCEDIMIENTOS	REF. P/T	REALIZADO POR	FECHA
1	Elabore el programa de auditoría de planificación especifica.	PE 1/1	L.R.T.G	28/11/2024
2	Evalué el control interno por componente	CIC 5/5	L.R.T.G	29/11/2024
3	Evalué el nivel confianza y el nivel de riesgo	NCR 1/1	L.R.T.G	30/11/2024
4	Elabore el informe de control interno	IFC 4/4	L.R.T.G	01/12/2024
5	Elabore el memorándum de planificación especifica	MPE 5/5	L.R.T.G	02/12/2024

Realizado por:	L.R.T.G	**Fecha:**	28/11/2024
Revisado por:	N.P.J.V	**Fecha:**	28/11/2024

LT	COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO PEQUEÑA EMPRESA PASTAZA CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO FASE I: PLANIFICACIÓN PRELIMINAR	CIC 1/5

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO

Entidad Financiera: Cooperativa de Ahorro y Crédito Pequeña Empresa Pastaza
Tipo de Auditoría: Examen Especial
Objetivo: Determinar si el área de talento humano posee un ambiente que permita el reconocimiento de integridad y valores éticos, competencia, experiencia y la filosofía cooperativista.

Componente:		Ambiente de Control					
N.-	**Cuestionario**	**Respuestas**			**Calificación**		**Observación**
		SI	**NO**	**N/A**	**PT**	**CT**	
1	¿El departamento de Talento Humano dispone de un código de ética formalmente establecido?	X			10	10	
2	¿Antes de contratar a nuevo personal, se verifica si existe una vacante para el puesto?	X			10	10	
3	¿La cooperativa cuenta con un manual de funciones que esté actualizado y sea de conocimiento del personal?	X			10	7	El manual de funciones no se encuentra actualizado
4	¿Se organizan regularmente capacitaciones para el desarrollo profesional de los empleados?		X		10	5	Se realiza de manera semestral
5	¿El desempeño del personal es evaluado periódicamente para asegurar su eficiencia?	X			10	5	Se realiza una vez al año
TOTAL		3	2	0	50	37	

Realizado por:	L.R.T.G	**Fecha:**	29/11/2024
Revisado por:	N.P.J.V	**Fecha:**	29/11/2024

LT	COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO PEQUEÑA EMPRESA PASTAZA CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO FASE I: PLANIFICACIÓN PRELIMINAR	CIC 2/5

Entidad Financiera: Cooperativa de Ahorro y Crédito Pequeña Empresa Pastaza
Tipo de Auditoría: Examen Especial
Objetivo: Identificar los riesgos que interfieran en el cumplimiento de los objetivos propuestos por el área de crédito de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Pequeña Empresa Pastaza

Componente:		Evaluación de riesgos					
N.-	**Cuestionario**	**Respuestas**			**Calificación**		**Observación**
		SI	**NO**	**N/A**	**PT**	**CT**	
1	¿La cooperativa cuenta con un sistema para medir el impacto que tiene la rotación de personal en su gestión?		X		10	0	No cuenta con un sistema.
2	¿Se garantiza el cumplimiento de la normativa laboral vigente en las actividades del área de Talento Humano?	X			10	10	
3	¿Se realizan evaluaciones de riesgos asociados al proceso de contratación de nuevo personal?	X			10	8	Se realiza una evaluación parcial.
4	¿El proceso de selección y contratación de personal incluye un plan de contingencia para enfrentar imprevistos?		X		10	10	
5	¿Se analizan los cambios en la legislación laboral para prevenir posibles sanciones?	X			10	10	
TOTAL		3	2	0	50	38	

Realizado por:	L.R.T.G	**Fecha:**	29/11/2024
Revisado por:	N.P.J.V	**Fecha:**	29/11/2024

LT	COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO PEQUEÑA EMPRESA PASTAZA CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO FASE I: PLANIFICACIÓN PRELIMINAR	CIC 3/5

Entidad Financiera: Cooperativa de Ahorro y Crédito Pequeña Empresa Pastaza
Tipo de Auditoría: Examen Especial
Objetivo: Determinar el cumplimiento de las actividades para el beneficio de la protección de los recursos financieros de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Pequeña Empresa Pastaza

Componente:		Actividades de control					
N.-	**Cuestionario**	**Respuestas**			**Calificación**		**Observación**
		SI	**NO**	**N/A**	**PT**	**CT**	
1	¿El área de Talento Humano tiene un sistema para verificar la validez y la actualización de la documentación del personal de la cooperativa?	X			10	10	
2	¿Se fomenta la capacitación constante y la actualización en normativas para el personal dentro del departamento de Talento Humano?	X			10	10	
3	¿Se lleva un registro detallado y actualizado de las horas de entrada y salida del personal?	X			10	10	
4	¿Se utilizan indicadores de gestión para evaluar la eficiencia del proceso de selección y contratación de personal?		X		10	8	No se utilizan todos los indicadores de gestión
5	¿Se asegura la confidencialidad de la información durante todas las etapas del proceso de selección del personal?	X			10	10	
TOTAL		3	2	0	50	48	

Realizado por:	L.R.T.G	**Fecha:**	29/11/2024
Revisado por:	N.P.J.V	**Fecha:**	29/11/2024

LT	COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO PEQUEÑA EMPRESA PASTAZA CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO FASE I: PLANIFICACIÓN PRELIMINAR	CIC 4/5

Entidad Financiera: Cooperativa de Ahorro y Crédito Pequeña Empresa Pastaza
Tipo de Auditoría: Examen Especial
Objetivo: Verificar la eficiencia de los sistemas de información orientados a proporcionar detalles sobre la gestión y realidad financiera de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Pequeña Empresa Pastaza

Componente:		Información y comunicación					
N.-	**Cuestionario**	**Respuestas**			**Calificación**		**Observación**
		SI	**NO**	**N/A**	**PT**	**CT**	
1	¿Existe una comunicación clara de los cambios en la normativa laboral?	X			10	8	Existe deficiencias en los canales de comunicación.
2	¿El área de Talento Humano coordina adecuadamente la información con los demás departamentos de la cooperativa?	X			10	10	
3	¿La información del personal se gestiona y controla mediante un sistema informático confiable?	X			10	10	
4	¿Existe una comunicación constante y efectiva entre el área de Talento Humano y el departamento de auditoría?		X		10	8	La comunicación no es constante, pero si efectiva.
5	¿Se socializan las políticas internas con los trabajadores para asegurar el correcto desempeño de sus funciones?	X			10	10	
TOTAL		3	2	0	50	46	

Realizado por:	L.R.T.G	**Fecha:**	29/11/2024
Revisado por:	N.P.J.V	**Fecha:**	29/11/2024

LT	COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO PEQUEÑA EMPRESA PASTAZA CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO FASE I: PLANIFICACIÓN PRELIMINAR	CIC 5/5

Entidad Financiera: Cooperativa de Ahorro y Crédito Pequeña Empresa Pastaza
Tipo de Auditoría: Examen Especial
Objetivo: Observar los resultados del control interno del área de crédito de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Pequeña Empresa Pastaza

Componente:		**Monitoreo**					
N.-	**Cuestionario**	**Respuestas**			**Calificación**		**Observación**
		SI	**NO**	**N/A**	**PT**	**CT**	
1	¿Talento Humano cuenta con un responsable que supervise y coordine sus actividades?	X			10	10	
2	¿Se emplean indicadores clave de desempeño para evaluar la calidad del proceso de contratación de personal?		X		10	8	No se utilizan los indicadores necesarios
3	¿Se realizan auditorías internas para verificar el cumplimiento de la normativa legal vigente en relación con las contrataciones del personal?			X	10	5	Solo se la realiza de una forma parcial
4	¿El responsable del área Talento Humano lleva a cabo monitoreos constantes de las actividades realizadas en el área de Talento Humano?		X		10	10	
5	¿Los riesgos identificados en el área de Talento Humano se comunican de manera oportuna para su gestión?	X			10	10	
TOTAL		3	2	0	50	43	

Realizado por:	L.R.T.G	**Fecha:**	29/11/2024
Revisado por:	N.P.J.V	**Fecha:**	29/11/2024

LT	COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO PEQUEÑA EMPRESA PASTAZA CALIFICACIÓN DE CONFIANZA Y RIESGO FASE I: PLANIFICACIÓN ESPECIFICA	IFC 1/5

CALIFICACIÓN DE CONFIANZA Y RIESGO

	COMPONENTE	PT	CT
1	Ambiente de Control	50	37
2	Evaluación de Riesgos	50	38
3	Actividades de Control	50	48
4	Información y comunicación	50	46
5	Monitoreo	50	43
TOTAL		**250**	**212**

NIVEL DE CONFIANZA

$$NC = \frac{CALIFICACIÓN\ TOTAL}{PONDERACIÓN\ TOTAL} * 100$$

$$NC = \frac{212}{250} * 100$$

NC= 85%

CONFIANZA DE AUDITORÍA		
BAJO	**MODERADO**	**ALTO**
0% - 50%	51% - 75%	76% - 100%
ALTO	**MODERADO**	**BAJO**
RIESGO DE AUDITORÍA		

NIVEL DE RIESGO

NR= 100%- NC

NR= 100%-85%

NR= 15%

CONCLUSIÓN:

Una vez efectuada la evaluación de control interno a cada uno de sus componentes en el área de talento humano de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Pequeña Empresa Pastaza, demuestra un nivel de confianza del 85% y un nivel de riesgo de 15% identificando así que posee un control interno ALTO.

Realizado por:	L.R.T.G	**Fecha:**	30/11/2024
Revisado por:	N.P.J.V	**Fecha:**	30/11/2024

LT	COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO PEQUEÑA EMPRESA PASTAZA INFORME DE CONTROL INTERNO FASE I: PLANIFICACIÓN ESPECIFICA	IFC 1/4

Objetivo: Generar un informe de control interno que permita evaluar la eficiencia, eficacia en el área de talento humano de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Pequeña Empresa Pastaza

Informe de Control Interno

Puyo, 01 de diciembre del 2024

Ingeniero.

Edgar Acuña

GERENTE GENERAL DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO CACPE PASTAZA

Presente. –

Con base al plan del Examen Especial aprobado en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Pequeña Empresa Pastaza durante el período del 01 de enero al 31 de diciembre del 2023, la evaluación de control interno diseñados específicamente para conocer el desempeño de las operaciones que se llevan a cabo en el área de talento humano.

A continuación, se presentan los resultados que se obtuvieron, las conclusiones y recomendaciones planteadas para la mejora continua.

AMBIENTE DE CONTROL

- Los manuales de funciones del área de talento humano se encuentran desactualizados.
- No se realizan capacitaciones recurrentes para mejorar el desarrollo profesional de los empleados.
- La evaluación para medir el desempeño de los empleados solo se lo realiza anualmente.

Conclusión

LT	COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO PEQUEÑA EMPRESA PASTAZA INFORME DE CONTROL INTERNO FASE I: PLANIFICACIÓN ESPECIFICA	IFC 2/4

El análisis realizado en el área de talento humano de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Pequeña Empresa Pastaza revela deficiencias como la falta de actualización de los manuales de funciones, la ausencia de capacitaciones recurrentes para el personal, y la realización de evaluaciones de desempeño únicamente de forma anual. Estas falencias pueden comprometer la eficiencia operativa y el desarrollo profesional de los empleados.

Recomendación

Al gerente general

- Establecer un programa de capacitaciones periódicas que fomente el desarrollo profesional y técnico de los empleados.
- Incrementar la frecuencia de las evaluaciones de desempeño para asegurar un monitoreo constante y oportuno del rendimiento del personal.

EVALUACIÓN DE RIESGO

- No se cuenta con un sistema que permita analizar el impacto que tiene la rotación del personal en la eficiencia de la cooperativa.
- La evaluación para identificar los posibles riesgos que se tiene al momento de realizar la contratación del nuevo personal solo se lo hace de forma parcial.

Conclusión

Se evidenció que el área de Talento Humano carece de un sistema que permita analizar el impacto de la rotación de personal en la eficiencia de la cooperativa. Además, la evaluación de riesgos durante el proceso de contratación se realiza de manera parcial, lo que podría generar vulnerabilidades en la selección de personal adecuado y afectar la estabilidad organizacional.

Recomendación

Al gerente general

Implementar un sistema para evaluar el impacto de la rotación del personal en la eficiencia operativa y tomar decisiones fundamentadas.

- Realizar evaluaciones completas de riesgos en el proceso de contratación para garantizar la incorporación de personal idóneo y reducir posibles inconvenientes.

ACTIVIDADES DE CONTROL

- No se utilizan los indicadores necesarios para medir la eficiencia del proceso de selección y contratación del personal.

Conclusión

Se identificó que el área de Talento Humano no emplea indicadores específicos para medir la eficiencia del proceso de selección y contratación del personal. Esta ausencia limita la posibilidad de evaluar el desempeño del proceso y de implementar mejoras efectivas.

Recomendación

Al gerente general

- Diseñar e implementar indicadores clave de gestión que permitan medir la eficiencia y efectividad del proceso de selección y contratación de personal.
- Utilizar los resultados de estos indicadores para realizar análisis periódicos y adoptar medidas correctivas cuando sea necesario.

INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

- La comunicación sobre los cambios en la normativa laboral carece de claridad.
- La comunicación que lleva el área de talento humano con los diferentes departamentos no es continua, pero si efectiva.

Conclusión

Se constató que la comunicación sobre los cambios en la normativa laboral no es clara, lo que podría generar incumplimientos o confusiones entre el personal. Además, aunque la comunicación entre el área de Talento Humano y los diferentes departamentos es efectiva, no se realiza de manera continua, lo que limita la coordinación interna.

Recomendación

Al gerente general

- Establecer un proceso claro y estructurado para informar sobre los cambios en la normativa laboral, asegurándose de que todos los empleados comprendan su impacto.

- Implementar reuniones periódicas entre el área de Talento Humano y los demás departamentos para fortalecer la coordinación y mejorar la fluidez de la comunicación.

MONITOREO

- No se aplican los indicadores necesarios para evaluar el proceso de contratación.
- Las auditoria internas solo se la realizan de una manera parcial para verificar el cumplimiento de normativa en las contrataciones.

Conclusión

Se evidenció que no se aplican indicadores para evaluar adecuadamente el proceso de contratación, lo que dificulta medir su efectividad. Asimismo, las auditorías internas se realizan de manera parcial, limitando la capacidad de verificar el cumplimiento integral de las normativas aplicables en las contrataciones.

Recomendación

Al gerente general

- Implementar indicadores clave para evaluar el proceso de contratación, permitiendo un seguimiento detallado y la identificación de oportunidades de mejora.
- Realizar auditorías internas completas y periódicas que aseguren el cumplimiento de la normativa vigente en el proceso de contratación del personal.

Realizado por:	L.R.T.G	**Fecha:**	01/12/2024
Revisado por:	N.P.J.V	**Fecha:**	01/12/2024

LT	COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO PEQUEÑA EMPRESA PASTAZA MEMORÁNDUM DE PLANIFICACIÓN ESPECÍFICA FASE I: PLANIFICACIÓN ESPECÍFICA	MPE 1/5

Objetivo: Elaborar un memorándum de planificación específica que defina de manera detallada y clara los objetivos y metodologías a emplear en el examen especial al área de crédito de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Pequeña Empresa Pastaza

Datos de la entidad

Datos de la entidad

Nombre de la entidad financiera	**Cooperativa De Ahorro Y Pequeña Empresa Pastaza**
País	Ecuador
Provincia	Pastaza
Cantón	Puyo
Fundación	1987
Agencias	16
Telf.	023965091
Correo electrónico	contactcenter@cacpepas.fin.ec

Nota: Elaboración propia con base a datos proporcionados por la Cooperativa de Ahorro y Crédito Pequeña Empresa Pastaza.

Control Interno

El control interno involucra a todo el personal del área de talento humano que integra la Cooperativa de Ahorro y Crédito Pequeña Empresa Pastaza y su finalidad será analizar la gestión de sus actividades y generar la mejora continua.

Antecedentes

El 27 de noviembre del 2024 Se emitió el memorándum de planificación preliminar, con el fin de obtener una visión de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Pequeña Empresa Pastaza , la información recaudada es de gran importancia y relevancia para la realización del examen especial al área de talento humano de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Pequeña Empresa Pastaza, durante el período 2023.

LT	COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO PEQUEÑA EMPRESA PASTAZA MEMORÁNDUM DE PLANIFICACIÓN ESPECÍFICA FASE I: PLANIFICACIÓN ESPECÍFICA	MPE 2/5

Objetivos

- Evaluar el control interno del área de talento humano de la cooperativa de ahorro y crédito Pequeña Empresa Pastaza.
- Determinar el nivel de confianza y el nivel de riesgo de cada componente de control interno evaluado.
- Emitir el informe de control interno.

1. **Identificación de los principales componentes a examinar**

- Las capacitaciones para el desarrollo profesional de los empleados no se realizan regularmente.
- No se utilizan todos los indicadores necesarios para medir la eficiencia del proceso de selección y contratación del personal.
- La comunicación sobre los cambios en la normativa laboral carece de claridad.
- La comunicación del departamento de talento humano se la realiza de manera periódica, pero es efectiva.
- No se emplean los indicadores necesarios para evaluar el proceso de contratación.
- Las auditorías internas solo se lo realizan de una manera parcial para verificar el cumplimiento de la normativa en contrataciones.

2. **Evaluación y calificación de los riesgos de auditoría**

La determinación y calificación de los riesgos que se encontraron al analizar los componentes se detallan en los anexos adjuntos en la matriz de enfoque de auditoría.

- Establecer el cumplimiento de la normativa vigente de carácter general y específico que rige a la Cooperativa de Ahorro y Crédito Pequeña Empresa Pastaza .
- Verificar el cumplimiento de metas y objetivos establecidos por el departamento financiero de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Pequeña Empresa Pastaza

3. Programas de auditoría

Los programas de trabajo de auditoría del área de talento humano de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Pequeña Empresa Pastaza se encuentran detallados anteriormente en los anexos.

4. Plan de muestreo

El examen especial al área de talento humano de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Pequeña Empresa Pastaza se ejecutará para determinar el cumplimiento de la normativa vigente de carácter general y especifico sujetas a la auditoría y determinar la eficiencia, eficacia y economía con relación al cumplimiento de metas y objetivos establecidos por área.

Se verificará los procesos esenciales y principales divididos en los componentes de control interno para identificar el grado de cumplimiento de estos.

5. Recursos humanos y materiales

Para la realización del examen especial se requiere de 60 días con la participación de un supervisor y un jefe de equipo de acuerdo con la siguiente distribución:

Recursos utilizados dentro de la investigación

RECURSOS		
Humanos	Supervisor	Mgs. Norma Jiménez
	Jefe de Equipo	Sr. Leandro Tenorio
Materiales	Útiles de oficina	Hojas Papel Bond
	Computadora portátil	1
	Material de papelería	Esferos, lápices, etc.
	Impresora	1

Nota: Elaboración propia

6. Tiempo estimado

El tiempo estimado según la orden de trabajo es de 60 días, distribuidos de la siguiente manera:

Tiempo estimado para la auditoría

N.	Fases	Tiempo (días)
1	Planificación	17
2	Ejecución	32
3	Comunicación de resultados	6
4	Monitoreo	5
Total		**60**

Nota: Elaboración propia

7. Distribución del trabajo

Auditor:

Sr. Leandro Tenorio ejecutara todas las fases de la auditoría y todo lo que implica dentro de ella, elaboración de cada uno de los programas, informes, memorándum en la fase necesaria, evaluación de control interno por componente, matriz de enfoque, hoja de hallazgos, papeles de trabajo y por último la elaboración del informe del examen especial.

Supervisor:

Mgs. Norma Jiménez se encargará de la supervisión del proceso para la aplicación de las fases de auditoría y verificará su correcto funcionamiento.

8. Resultado final

Una vez realizado el examen especial al área de talento humano de la Cooperativa de Ahorro y Crédito durante el período 2023, se realizará el informe final que contendrá los respectivos hallazgos, conclusiones y recomendaciones.

LT	COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO PEQUEÑA EMPRESA PASTAZA MEMORÁNDUM DE PLANIFICACIÓN ESPECÍFICA FASE I: PLANIFICACIÓN ESPECÍFICA	MPE 5/5

Elaborado por:

Mgs. Norma Jiménez

Supervisor

Sr. Leandro Tenorio

Jefe de Equipo

Realizado por:	L.R.T.G	**Fecha:**	02/12/2024
Revisado por:	N.P.J.V	**Fecha:**	02/12/2024

4.3. Ejecución

LT	COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO PEQUEÑA EMPRESA PASTAZA PROGRAMA DE AUDITORÍA FASE II: EJECUCIÓN	PA 1/1

Tipo de auditoría: Examen especial

Componente: Ejecución

Período: Del 01 de enero al 31 de diciembre del 2023

Objetivo: Identificar los procedimientos para la ejecución de la auditoría.

N.-	PROCEDIMIENTOS	REF. P/T	REALIZADO POR	FECHA
1	Revise el proceso de selección y contratación del personal	PA 1/1	L.R.T.G	03/12/2024
2	Verifique que los contratos del personal hayan sido elaborados según lo que establece la ley.	EB 1/1	L.R.T.G	04/12/2024
3	Confirme el perfil profesional de los empleados si están de acorde a sus funciones.	EC 1/1	L.R.T.G	05/12/2024
4	Compruebe el nivel académico del personal mediante la observación y estudio de las hojas de vida.	ED 1/1	L.R.T.G	06/12/2024
5	Valide los requisitos y documentación presentado por el personal al presentar su hoja de vida.	EE 1/1	L.R.T.G	07/12/2024
6	Elabore la Hoja de Hallazgos.	HH 5/5	L.R.T.G	08/12/2024

Realizado por:	L.R.T.G	**Fecha:**	03/12/2024
Revisado por:	N.P.J.V	**Fecha:**	03/12/2024

LT	COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO PEQUEÑA EMPRESA PASTAZA PROGRAMA DE AUDITORÍA FASE II: EJECUCIÓN	PA 1/1

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DEL PERSONAL

Matriz de verificación de cumplimiento del proceso de contratación del personal de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Pequeña Empresa Pastaza se lo trabajo en función al manual del Proceso de Contratación.

No	PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DEL PERSONAL	SI/NO
1	RECLUTAMIENTO	SI
2	SELECCIÓN	SI
3	CONTRATACIÓN	SI
4	INDUCCIÓN AL PERSONAL	SI

Fuente: Elaboración Propia

La Cooperativa de Ahorro y Crédito Pequeña Empresa Pastaza, cuenta con un proceso adecuado para la contratación del personal el cual está dividido en cuatro pasos: el reclutamiento, selección, contratación e inducción al personal.

Realizado por:	L.R.T.G	**Fecha:**	03/12/2024
Revisado por:	N.P.J.V	**Fecha:**	03/12/2024

LT	COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO PEQUEÑA EMPRESA PASTAZA PROGRAMA DE AUDITORÍA FASE II: EJECUCIÓN	EB 1/1

Se realizo la verificación de los contratos elaborados por parte de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Pequeña Empresa Pastaza de acuerdo con el código de trabajo.

APELLIDOS Y NOMBRES	CARGO	REF	CONTRATO FIRMADO	JORNADA LABORAL	REMUNERA
Karina Espín	Coordinador de Talento humano	KE	√	8 horas	√
Katherin Altamirano	Asesor de negocios	KA	√	8 horas	√
Martino Flores	Asesor de captaciones	MF	√	8 horas	√
Edward Escobar	Gerente de oficina	EE	√	8 horas	√
Pablo Luna	Gestor de cobranzas	PL	√	8 horas	√
Esthela Tanqueño	Coordinador de crédito	ET	√	8 horas	√
Lorena Nuñez	Jefe de negocios	LN	√	8 horas	√
Vanessa Martínez	Oficial de cumplimiento	VM	√	8 horas	√
Lizbeth Giménez	Auditor interno	LG	√	8 horas	√

√= Verificar

X= Hallazgo

Realizado por:	L.R.T.G	**Fecha:**	04/12/2024
Revisado por:	N.P.J.V	**Fecha:**	04/12/2024

LT	COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO PEQUEÑA EMPRESA PASTAZA PROGRAMA DE AUDITORÍA FASE II: EJECUCIÓN	EC 1/1

Se realizó la recopilación de las hojas de vida del personal de la cooperativa con el propósito de analizar su perfil profesional

No	APELLIDOS Y NOMBRES	CARGO	FORMACIÓN ACADÉMICA
1	Karina Espín	Coordinador de Talento humano	Ing. Comercial √
2	Katherin Altamirano	Asesor de negocios	Ing. Administración de empresas √
3	Martino Flores	Asesor de captaciones	Bachiller- Contador X
4	Edward Escobar	Gerente de oficina	Ing. Contabilidad y Auditoría √
5	Pablo Luna	Gestor de cobranzas	Ing. Economía √
6	Esthela Tanqueño	Coordinador de crédito	Ing. Administración de empresas √
7	Lorena Nuñez	Jefe de negocios	Tec. Administración de empresas X
8	Vanessa Martínez	Oficial de cumplimiento	Ing. Contabilidad y Auditoría √
9	Lizbeth Giménez	Auditor interno	Ing. Contabilidad y Auditoría √

√= Verificar

X= Hallazgo

El **asesor de captaciones y el jefe de negocios** no poseen el título de tercer Nivel requerido por el la entidad y el cargo que desempeña.

Realizado por:	L.R.T.G	**Fecha:**	05/12/2024
Revisado por:	N.P.J.V	**Fecha:**	05/12/2024

LT	COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO PEQUEÑA EMPRESA PASTAZA PROGRAMA DE AUDITORÍA FASE II: EJECUCIÓN	ED 1/1

VERIFICACIÓN DEL NIVEL ACADÉMICO DEL PERSONAL

No	APELLIDOS Y NOMBRES	FORMACIÓN ACADÉMICA
1	Karina Espín	Ing. Comercial √
2	Katherin Altamirano	Ing. Administración de empresas √
3	Martino Flores	Bachiller- Contador X
4	Edward Escobar	Ing. Contabilidad y Auditoría √
5	Pablo Luna	Ing. Economía √
6	Esthela Tanqueño	Ing. Administración de empresas √
7	Lorena Nuñez	Tec. Administración de empresas X
8	Vanessa Martínez	Ing. Contabilidad y Auditoría √
9	Lizbeth Giménez	Ing. Contabilidad y Auditoría √

√= Verificado

X= No cumple

De la matriz de verificación del nivel académico se puede evidenciar que dos personas poseen únicamente el título de bachiller: el asesor de captaciones tiene el título de bachiller en Contabilidad y un jefe de negocios es bachiller en administración de empresas, estos títulos no cumplen con las exigencias del cargo que determina las políticas internas de la cooperativa.

Realizado por:	L.R.T.G	**Fecha:**	06/12/2024
Revisado por:	N.P.J.V	**Fecha:**	06/12/2024

LT	COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO PEQUEÑA EMPRESA PASTAZA PROGRAMA DE AUDITORÍA FASE II: EJECUCIÓN	EE 1/1

MATRIZ DE VERIFICACIÓN DE HOJA DE VIDA

No	REQUISITOS	SI	NO	PT	OBSERVACIÓN
1	Hoja de vida	SI √		9/9	
2	Copia de cédula y certificado de votación	SI√		9/9	
3	Copia de títulos académicos	SI√		9/9	
4	Copia del carnet del tipo de sangre		NO X	6/9	*No cuentan con la copia del carnet
5	Cursos o capacitaciones realizadas		NO X	7/9	*No realizaron o no se adjuntó las copias de cursos o capacitaciones
6	Referencias laborales y personales	SI√		9/9	
7	Certificado de honorabilidad		NO X	5/9	*No se encontró el certificado

√= Verificar

X= Hallazgo

Se realizó una verificación física de la documentación incluida en las hojas de vida, contrastándola con los requisitos establecidos durante el proceso de contratación. Durante esta revisión, se identificó que algunas carpetas no contaban con toda la documentación requerida. Dentro de las carpetas revisadas se observó que 3 se ellas no cuentan con la copia de carnet del tipo de sangre, por otro lado 2 no adjuntaron o realizaron cursos o capacitaciones complementarios y por último 4 de ellos no contaban con el certificado de honorabilidad.

Realizado por:	L.R.T.G	**Fecha:**	07/12/2024
Revisado por:	N.P.J.V	**Fecha:**	07/12/2024

LT	COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO PEQUEÑA EMPRESA PASTAZA HOJA DE HALLAZGOS FASE II: EJECUCIÓN	HH 1/5

Atributos	Descripción
Titulo	Manual de funciones no se encuentra actualizado
Condición	Se evidenció que el manual de funciones del área de Talento Humano de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Pequeña Empresa Pastaza no refleja las tareas actuales ni las responsabilidades que el personal desempeña en sus respectivos cargos.
Criterio	De acuerdo con el "Manual de Control Interno para las Asociaciones y Cooperativas no Financieras de la Economía Popular y Solidaria", en el artículo 5.1 en la descripción y análisis de cargo manifiesta que: "La descripción de actividades, deberes y responsabilidades asignadas o delegadas a los puestos de trabajo, serán propuestas por el representante legal y aprobadas por el consejo de Administración o Junta Directiva" …
Causa	La ausencia de un proceso establecido para la revisión y actualización periódica del manual de funciones, así como la falta de priorización de esta tarea dentro de la gestión del área.
Efecto	La falta de un manual de funciones actualizado genera confusión en las responsabilidades asignadas, dificulta la adaptación de los nuevos colaboradores y afecta la ejecución eficiente de las tareas, disminuyendo la productividad general del departamento.
Conclusión	El manual de funciones desactualizado representa una debilidad en la gestión del talento humano, ya que no proporciona un marco claro de las responsabilidades y compromisos del personal, impactando negativamente en la coordinación y el desempeño del área.
Recomendación	Se recomienda al Gerente General implementar un cronograma de revisión anual del manual de funciones, asegurándose de que este documento sea ajustado conforme a las necesidades operativas y estratégicas de la cooperativa.

LT	COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO PEQUEÑA EMPRESA PASTAZA HOJA DE HALLAZGOS FASE II: EJECUCIÓN	HH 2/5

Atributos	Descripción
Titulo	Los empleados no reciben capacitaciones continuas
Condición	Se identificó que los empleados de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Pequeña Empresa Pastaza no han recibido capacitaciones continuas en el último año. Las pocas capacitaciones realizadas no se ajustan a un plan estructurado de desarrollo profesional.
Criterio	Según el "Manual de Control Interno para las Asociaciones y Cooperativas no Financieras de la Economía Popular y Solidaria", numeral 5.3 sobre la capacitación y entrenamiento permanente, establece que: "El Consejo de administración o la Junta Directiva aprobaran los programas de educación, capacitación y bienestar social con sus respectivos presupuestos, debiendo dárselos a conocer a los integrantes de la organización" …
Causa	La falta de un programa de capacitación continua obedece a una deficiencia en la planificación estratégica y a una limitada asignación de recursos económicos para este propósito.
Efecto	La ausencia de capacitaciones periódicas genera empleados desactualizados en normativas, técnicas y buenas prácticas, lo que puede derivar en una menor calidad de los servicios ofrecidos y un incremento en el riesgo de incumplimiento normativo, afectando la competitividad de la cooperativa.
Conclusión	La falta de un programa formal de capacitaciones pone en desventaja a la cooperativa al no actualizar las competencias de su personal, lo que repercute directamente en la eficiencia y cumplimiento de sus objetivos organizacionales.
Recomendación	Se recomienda al Gerente General implementar un programa integral de capacitación continua para los empleados, asignando un presupuesto adecuado y asegurándose de que estas actividades estén alineadas con las necesidades estratégicas de la cooperativa.

LT	COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO PEQUEÑA EMPRESA PASTAZA HOJA DE HALLAZGOS FASE II: EJECUCIÓN	HH 3/5

Atributos	Descripción
Titulo	Manual de contratación no actualizado
Condición	Se verificó que la Cooperativa de Ahorro y Crédito Pequeña Empresa Pastaza no cuenta con un manual de contratación actualizado, lo que genera que los procesos de selección y contratación sean realizados sin una guía normativa actualizada.
Criterio	De acuerdo con el "Manual de Control Interno para las Asociaciones y Cooperativas no Financieras de la Economía Popular y Solidaria", numeral 5.2, establece que: "La selección de personal es un proceso técnico que comprende la convocatoria, evaluación y selección de los aspirantes más idóneos para ocupar cargos en la organización" …
Causa	La falta de actualización del manual se debe a una insuficiencia en los controles internos del área de Talento Humano y a una subestimación de la importancia de este documento por parte del responsable del área.
Efecto	El uso de un manual desactualizado puede generar inconsistencias en los procesos de contratación, incumplimiento de regulaciones vigentes, errores en la asignación de funciones y una disminución de la eficiencia en las operaciones del área de Talento Humano.
Conclusión	El incumplimiento en la actualización del manual de contratación refleja una debilidad en la gestión del área de Talento Humano, exponiendo a la cooperativa a riesgos de ineficiencia operativa y vulnerabilidad frente a auditorías o normativas externas.
Recomendación	Se recomienda al Gerente General instruir al Coordinador de Talento Humano la revisión y actualización inmediata del manual de contratación, asegurando que se adecue a las normativas vigentes y a las necesidades estratégicas de la cooperativa.

LT	COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO PEQUEÑA EMPRESA PASTAZA HOJA DE HALLAZGOS FASE II: EJECUCIÓN	HH 4/5

Atributos	Descripción
Titulo	Incumplimiento requisitos establecidos
Condición	Durante la verificación el Jefe de negocios no cuenta con un titulo acorde con el perfil del cargo.
Criterio	Según el numeral 8 de la ficha del Manual de Contratación., determina qué; "…Todo Coordinador debe poseer el Titulo de Tercer Nivel en áreas como Marketing, Comercial, Administración, Contabilidad o afines, con mínimo una experiencia laboral de 2 años a 4 años…"
Causa	La ficha del Manual de Contratación estaba desactualizada, lo que permitió que el Coordinador de Negocios no cumpliera con el requisito del Título de Tercer Nivel exigido para el cargo. Además, no se implementaron controles adecuados para verificar correctamente la documentación durante el proceso de contratación.
Efecto	El incumplimiento del requisito del Título de Tercer Nivel puede afectar negativamente la credibilidad y confianza en la cooperativa. Esto genera debilidades en la gestión del área de negocios, comprometiendo la calidad en la toma de decisiones, el desempeño laboral, y el cumplimiento de los estándares establecidos por la institución.
Conclusión	La Pequeña Empresa Pastaza no garantiza el cumplimiento de los requisitos establecidos en su propio Manual de Contratación. Esto refleja una deficiencia en la supervisión y control de los procesos de selección, exponiendo a la cooperativa a riesgos operativos y reputacionales.

LT	COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO PEQUEÑA EMPRESA PASTAZA HOJA DE HALLAZGOS FASE II: EJECUCIÓN	HH 5/5

Recomendación	Se recomienda al Gerente General instruir al Coordinador de Talento Humano la revisión y actualización inmediata de la ficha del Manual de Contratación, asegurando que los requisitos para cada cargo sean claros y adecuados a las necesidades de la cooperativa.

Realizado por:	L.R.T.G	**Fecha:**	08/12/2024
Revisado por:	N.P.J.V	**Fecha:**	08/12/2024

4.4. Comunicación de resultados

LT	COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO PEQUEÑA EMPRESA PASTAZA CONVOCATORIA DE LECTURA DE BORRADOR DEL INFORME FASE III: COMUNICACIÓN DE RESULTADOS	CR 1/1

Tipo de auditoría: Examen especial

Componente: Comunicación de resultados

Período: Del 01 de enero al 31 de diciembre del 2023

Objetivo: Redactar el informe final del examen especial realizado al área de talento humano de la cooperativa de ahorro y crédito CACPE Pastaza

N.-	PROCEDIMIENTOS	REF. P/T	REALIZADO POR	FECHA
1	Elabore la convocatoria de lectura de borrador de informe	CRA 1/1	L.R.T.G	09/12/2024
2	Realice el informe final de auditoria	CRB 4/4	L.R.T.G	10/12/2024

Nota: Elaboración propia con base al examen especial

Realizado por:	L.R.T.G	**Fecha:**	09/12/2024
Revisado por:	N.P.J.V	**Fecha:**	09/12/2024

LT	COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO PEQUEÑA EMPRESA PASTAZA CONVOCATORIA DE LECTURA DE BORRADOR DEL INFORME FASE III: COMUNICACIÓN DE RESULTADOS	CRB 1/4

Información Introductoria

1. **Motivo del examen**

El examen especial se aplica al área de talento humano de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Pequeña Empresa Pastaza:

- Identificar deficiencias en la gestión de talento humano que puedan estar afectando la productividad y la satisfacción de los empleados en la cooperativa
- Emitir una opinión sobre el sistema de control interno del área de talento humano de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Pequeña Empresa Pastaza
- Emitir un informe de auditoría independiente sobre la gestión realizada por el área de talento humano de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Pequeña Empresa Pastaza

2. **Objetivo**

Desarrollar un examen especial al área de talento humano de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Pequeña Empresa Pastaza para determinar el grado de eficiencia y eficacia en el cumplimiento de los procesos que se llevan a cabo.

3. **Alcance**

El examen especial se realizará en el período comprendido entre el 01 de enero al 31 de diciembre del 2023.

4. **Enfoque**

Control interno del área de talento humano de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Pequeña Empresa Pastaza, Durante el período 2023 evaluando el cumplimiento de metas y objetivos.

5. **Componentes auditados**

Los componentes auditados del área de crédito fueron:

- Control interno
- Proceso de contratación
- Perfil Profesional
- Hojas de vida

LT	COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO PEQUEÑA EMPRESA PASTAZA CONVOCATORIA DE LECTURA DE BORRADOR DEL INFORME FASE III: COMUNICACIÓN DE RESULTADOS	CRB 2/4

Resultados de la auditoría operativa

Hallazgo 1.-Manual de funciones no se encuentra actualizado

El manual de funciones es una herramienta esencial para establecer con claridad las responsabilidades y actividades de cada colaborador dentro de la cooperativa.

Conclusión

La falta de actualización del manual de funciones evidencia deficiencias en la gestión de los recursos humanos, lo que repercute negativamente en la coordinación y ejecución de las actividades operativas.

Recomendación

Al coordinador de talento humano

Se recomienda realizar una actualización integral del manual de funciones, asegurándose de que refleje los procesos y necesidades actuales de la cooperativa. Asimismo, se debe socializar este documento con todo el personal para garantizar su correcta aplicación y promover la claridad en las responsabilidades asignadas.

Hallazgo 2- Falta de capacitaciones continuas

La capacitación continua es crucial para mantener al personal actualizado en cuanto a normativas, técnicas y mejores prácticas relacionadas con sus actividades.

Conclusión

a ausencia de un plan de capacitaciones continuas refleja una falta de planificación estratégica en la gestión del talento humano. Esto puede impactar negativamente en la calidad del trabajo y en el cumplimiento normativo, además de limitar el crecimiento profesional de los colaboradores.

Recomendación

Al gerente general

Se recomienda desarrollar un programa formal de capacitación continua, con un cronograma estructurado que incluya temas relevantes para las funciones del personal.

Hallazgo 3.- el manual de contrataciones no se encuentra actualizado

El manual de contratación constituye una guía técnica fundamental para garantizar que el proceso de selección y contratación del personal cumpla con los estándares y normativas aplicables. Durante la auditoría, se identificó que este documento no ha sido actualizado, lo que puede ocasionar errores en la contratación de personal no apto para ciertos cargos.

Conclusión

La falta de actualización del manual de contratación pone en riesgo la efectividad del proceso de selección de personal. Esto puede derivar en la contratación de colaboradores que no cumplen con los requisitos establecidos, lo que afecta la calidad del desempeño laboral y puede generar incumplimientos normativos.

Recomendación

Al departamento de talento humano

Se recomienda actualizar el manual de contratación, asegurando que refleje los requisitos actuales para cada puesto.

Hallazgo 4.- Incumplimiento de requisitos solicitados.

El cumplimiento de los requisitos académicos es un aspecto clave para garantizar que el personal cuente con las competencias necesarias para desempeñar sus funciones. Durante la auditoría, se constató que el Coordinador de Negocios no posee el título de tercer nivel requerido según la ficha del Manual de Contratación, lo que refleja fallas en el control del proceso de selección.

Conclusión

El incumplimiento de los requisitos académicos establecidos para los cargos demuestra una deficiencia en la verificación de la documentación durante el proceso de contratación. Esto puede afectar la gestión del área de negocios, comprometer la toma de decisiones y, en general, la calidad del servicio ofrecido por la cooperativa.

Recomendación

Al Gerente General

Se recomienda implementar un sistema de control riguroso que garantice la verificación de los requisitos académicos y demás documentación durante el proceso de selección. Asimismo, se debe considerar la revisión de los perfiles ocupacionales para garantizar la idoneidad de los colaboradores en sus respectivas funciones.

Realizado por:	L.R.T.G	**Fecha:**	10/12/2024
Revisado por:	N.P.J.V	**Fecha:**	10/12/2024

CAPÍTULO V

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1.Conclusiones

- La ejecución completa de las fases del examen especial permitió obtener una visión integral de los procesos y controles en el área de talento humano, identificando fallas significativas como la falta de actualización de manuales y el incumplimiento de requisitos documentales. Este proceso destacó la importancia de un examen bien estructurado como herramienta fundamental para evaluar la eficiencia operativa y garantizar la transparencia en las actividades administrativas de la cooperativa.
- La revisión de los procesos y documentación permitió identificar incumplimientos tanto en normativas internas como externas, evidenciando inconsistencias en la contratación del personal y deficiencias en el seguimiento de los requisitos legales. Estas irregularidades no solo generan riesgos legales y financieros para la cooperativa, sino que también afectan la imagen institucional y la confianza de los socios y colaboradores.

5.2. Recomendaciones

- Se sugiere realizar exámenes especiales de forma periódica, en las áreas críticas de la cooperativa, asignando los recursos humanos y materiales necesarios para su correcta ejecución. Asimismo, es crucial fortalecer las capacidades del equipo auditor mediante capacitaciones continuas y establecer un sistema de seguimiento y monitoreo de las recomendaciones emitidas, asegurando que estas se implementen de manera oportuna y efectiva para mejorar los procesos internos.
- Es fundamental implementar un sistema robusto de control normativo que contemple revisiones periódicas de los procedimientos internos, actualización de manuales y documentación, y capacitaciones dirigidas al personal para fortalecer el conocimiento de las normativas vigentes. Además, se sugiere designar un responsable que supervise de forma continua el cumplimiento normativo y desarrolle informes periódicos que permitan prevenir incumplimientos y optimizar los procesos de la cooperativa.

BIBLIOGRAFÍA

Buchanan, J., & Piercey, D. (Marzo de 2021). Cómo cambios sencillos en el lenguaje y las marcas de verificación pueden reducir el tictac fantasma en los procedimientos de auditoría. *Auditoría: Revista de práctica y teoría*. doi: https://doi.org/10.2139/ssrn.3720928

Criollo, P., & Elvira, C. (2019). Control interno y la gestión del talento humano en la Unidad Educativa Bilingüe "CEBI" de la ciudad de Ambato. En P. Criollo, & C. Elvira, *Control interno y la gestión del talento humano en la Unidad Educativa Bilingüe "CEBI" de la ciudad de Ambato.* Ambato: Universidad Técnica de Ambato.

Diaz, L. (2019). La observación. En L. Diaz, *La observación.* UNAM.

Esparza, J. E., Chavez, L. M., & Hidalgo, E. P. (2023). *Fundamentos de Auditoría.* Riobamba, Ecuador : Politécnica ESPOCH. Obtenido de http://cimogsys.espoch.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2023-06-13-223024-Fundamentos%20de%20auditori%CC%81a.pdf

Franco, S. J., & Oquendo, L. (junio de 2020). *https://repository.ucc.edu.co/.* Obtenido de https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/40848fe8-3bca-419a-af29-3d9633669d20/content

Guato, K., & Herrera, M. (octubre de 2020). *repositorio.edu.ec.* Obtenido de http://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/6898/1/UTC-PIM000246.pdf

Henk, O. (2020). El control interno desde la perspectiva del trabajo institucional: una revisión sistemática de la literatura. En O. Henk, *El control interno desde la perspectiva del trabajo institucional: una revisión sistemática de la literatura* (págs. 239-250). naturaleza de Springer.

La Comisión de Legislación y Codificación. (2020). Codigo de Trabajo. En L. C. Codificación, *Codigo de Trabajo.* quito: LEXISFINDER.

Ley Orgnica de Economia Popular y Solidaria. (2011). En *LEY ORGANICA DE ECONOMIA POPULAR Y.* Quito: LEXISFINDER.

Mondy, W., & Bandy, J. (2010). Administracion de recursos humanos . En W. Mondy, & J. Bandy, *Administracion de recursos humanos* . Mexico: Pearson.

Moran, & Alvarado. (2021). El reclutamiento y seleccion de personal en el desempeño laboral en la empresa calzado "GAMOS" de la ciudad de Ambato, provincia de tungurahua. En Moran, & Alvarado, *El reclutamiento y seleccion de personal en el desempeño laboral en la empresa calzado "GAMOS" de la ciudad de Ambato, provincia de tungurahua.* Ambato: Repositorio UTA.

Paz, V., & Bernita, S. (2018). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud sagrado corazón de jesús – lima, enero 2018. En *Gestión*

Paz, V., & Bernita, S. (2018). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud sagrado corazón de jesús – lima, enero 2018. En *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud sagrado corazón de jesús – lima, enero 2018.* Lima: Universidad Privada Norbert Wiener. Obtenido de https://hdl.handle.net/20.500.13053/1711

Samaniego, F., Arias, I., Vallejo, M., & Puente, M. (2013). *Fundamentos de Auditoría de Gestión.* Riobamba : EDITORIAL UNACH. doi:https://doi.org/10.37135/u.editorial.05.138

Sampieri, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2014). Metodoliga de la investigacion. En R. Sampieri, C. Fernandez, & P. Baptista, *Metodologia de la investigacion.* McGraw Hill España.

Sawyer, L. B., Dittenhofer, M. A., & Scheiner, J. H. (2003). Sawyer's guide for internal auditors. The Institute of Internal Auditors.

Sucuzhañay, L. M. (diciembre de 2017). *dspace.com.* Obtenido de http://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/7312

ANEXOS

Anexo 1. Hoja de índices

LT	COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO PEQUEÑA EMPRESA PASTAZA HOJA DE ÍNDICES	HI 1/2

DETALLE	ÍNDICE
Hoja de índice	HI
Planificación Preliminar	PP
Contrato de servicios profesionales	CSP
Orden de trabajo	OT
Notificación de inicio	NIE
Entrevista preliminar y visita a las instalaciones	EP
Encuesta preliminar	ENP
Solicitud de información	SIG
Informe de visita preliminar	IVP
Memorándum de planificación preliminar	MPP
Planificación especifica	PE
Evaluación de control interno	CIC
Calificación de confianza y riesgo	NCR
Informe de control interno	IFC
Memorándum de planificación especifica	MPE
Ejecución	E
Proceso de selección y contratación de personal	PA
Contratos del personal	EB
Perfil profesional	EC
Nivel Académico	ED
Requisitos y documentación en hoja de vida	EE
Hoja de Hallazgos	EF
Comunicación de resultados	CR
Convocatoria de lectura de borrador de informe	CRA
Informe final de auditoría	CRB

LT	COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO PEQUEÑA EMPRESA PASTAZA HOJA DE ÍNDICES	HI 1/2

DETALLE	ÍNDICE
Hoja de índice	HI
Planificación Preliminar	PP
Contrato de servicios profesionales	CSP
Orden de trabajo	OT
Notificación de inicio	NIE
Entrevista preliminar y visita a las instalaciones	EP
Encuesta preliminar	ENP
Solicitud de información	SIG
Informe de visita preliminar	IVP
Memorándum de planificación preliminar	MPP
Planificación especifica	PE
Evaluación de control interno	CIC
Calificación de confianza y riesgo	NCR
Informe de control interno	IFC
Memorándum de planificación especifica	MPE
Ejecución	E
Proceso de selección y contratación de personal	PA
Contratos del personal	EB
Perfil profesional	EC
Nivel Académico	ED
Requisitos y documentación en hoja de vida	EE
Hoja de Hallazgos	EF
Comunicación de resultados	CR
Convocatoria de lectura de borrador de informe	CRA
Informe final de auditoría	CRB

LT	COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO PEQUEÑA EMPRESA PASTAZA HOJA DE ÍNDICES	HI 2/2

DETALLE	ÍNDICE
Leandro Ricardo Tenorio Guambo	**L.R.T.G**
Norma Patricia Jiménez Vargas	**N.P.J.V**
Título de tercer nivel	**TTN**
Ficha del manual de funciones	**FMF**

Realizado por:	L.R.T.G	**Fecha:**	19/11/2024
Revisado por:	N.P.J.V	**Fecha:**	19/11/2024

Anexo 2. Contrato de Servicios Profesionales

LT	COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO PEQUEÑA EMPRESA PASTAZA CONTRATO DE SERVICIOS PROFESIONALES FASE I: PLANIFICACIÓN PRELIMINAR	CSP 1/3

CONTRATO DE SERVICIOS PROFESIONALES

En la ciudad de Riobamba a los 20 días de noviembre del 2024 en la ciudad de Riobamba, provincia de Chimborazo, por una parte, el Ing. Edgar Acuña, calidad de gerente general de la Cooperativa Pequeña Empresa Pastaza, que en adelante se denominará para efectos del contrato como EL CONTRATANTE y Por otra parte como jefa de equipo el Sr. Leandro Tenorio con cédula de identidad **160067168-7**, en adelante se llamará LA AUDITORA y la Mgs. Norma Patricia Jiménez Vargas con cédula de identidad **060324019-3** en adelante SUPERVISOR. Los comparecientes son ecuatorianos, quiénes libre y voluntariamente convienen en celebrar un contrato de trabajo eventual, que acuerdan lo siguiente:

CLÁUSULAS

PRIMERA: ANTECEDENTES

- EL CONTRATANTE ha solicitado a los servicios profesionales del AUDITOR para que efectuara las actividades propias del examen especial al área de talento humano de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Pequeña Empresa Pastaza de la ciudad de Puyo del período 2023.
- LA AUDITORA, es estudiante de la Universidad Nacional de Chimborazo de la carrera de contabilidad y auditoría CPA, que aplicará bajo los principios y valores éticos que demanda su profesión.

SEGUNDA: OBJETO

Debido a los antecedentes expuestos, EL CONTRATANTE contrata los servicios que ofrece EL AUDITOR para llevar a cabo un examen especial al área de talento humano de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Pequeña Empresa Pastaza de la ciudad de Puyo del período 2023, con el objetivo de determinar la eficiencia, eficacia y economía de las operaciones del departamento. Este contrato está sujeto al proceso y autorización del rector, para el presente contrato los servicios que ofrece EL AUDITOR y que específicamente son:

- Revisar el control interno necesario para establecer los debidos procedimientos de auditoría de acuerdo con las normas generalmente aceptadas.
- Analizar los documentos y registros contables y realización de las pruebas de auditoría necesarias para la debida información.

- Emitir un informe de auditoría independiente sobre el nivel de eficacia, eficiencia y economía en el área de talento humano, para el período comprendido entre el 1 de enero al 31 de diciembre del 2023.

TERCERA: OBLIGACIONES DE LAS PARTES

En virtud del presente trabajo, EL AUDITOR se compromete a cumplir con las siguientes obligaciones.

- Presentar los informes ante los organismos directivos de la institución.
- Cumplir eficientemente las actividades descritas en el objeto del presente contrato.

De igual manera, EL CONTRATANTE proporcionará fácil y completo acceso a la información y documentación necesaria para el desarrollo del trabajo de EL AUDITOR.

CUARTA: DURACIÓN

El contrato tendrá duración mientras se lleva a cabo las actividades descritas. Enfocados en la revisión de procesos que se llevan a cabo en el área de talento humano de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Pequeña Empresa Pastaza, durante el período comprendido entre el 1 de enero al 31 de diciembre del 2023.

QUINTA: REMUNERACIÓN

La remuneración acordada por los servicios profesionales prestados es gratuita ya que el examen especial al área de crédito de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Pequeña Empresa Pastaza será realizado para el Sr. Leandro Tenorio con el objetivo de desenvolver el proyecto de investigación.

SEXTA: SITUACIÓN DE LAS PARTES

Bajo este contrato se explica claramente que los contratantes constituyen a diferentes actividades independientes, individuales por lo cual su única vinculación es este contrato. Ninguna parte se hará responsable de la otra y sus deudas, actos y obligaciones contraídas.

SÉPTIMA: CONFIDENCIALIDAD

Las partes respetarán la confidencialidad sobre los procedimientos, técnicas de administración, información financiera, entre otros, en todo el proceso de la auditoría.

LT	COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO PEQUEÑA EMPRESA PASTAZA CONTRATO DE SERVICIOS PROFESIONALES FASE I: PLANIFICACIÓN PRELIMINAR	CSP 3/3

OCTAVA: ACEPTACIÓN

Las partes aceptan el contrato, donde dejan constancia de todo lo acordado y suscriben el presente contrato en la ciudad de Riobamba, a los 20 días del mes de noviembre del 2024.

Ing. Edgar Acuña	Sr. Leandro Tenorio
Gerente General	Jefe de Equipo

Realizado por:	L.R.T.G	**Fecha:**	20/11/2024
Revisado por:	N.P.J.V	**Fecha:**	20/11/2024

Anexo 3. Orden de trabajo

LT	**COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO PEQUEÑA EMPRESA PASTAZA** **ORDEN DE TRABAJO** **FASE I: PLANIFICACIÓN PRELIMINAR**	**OT1/1**

ORDEN DE TRABAJO

Puyo, 21 de noviembre del 2024

Ingeniero.
Edgar Acuña
GERENTE GENERAL DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO CACPE PASTAZA

De mi consideración:

En cumplimiento al contrato de trabajo suscrito en la ciudad de Puyo, me permito notificarle que el Sr. Leandro Tenorio con C.I. 160067168-7 en calidad de Auditor Externo iniciará el Examen Especial al área de Talento Humano, del periodo comprendido entre el 01 de enero al 31 de diciembre del 2023.

Los objetivos generales son:

- Aplicar las fases del examen especial a la COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO Pequeña Empresa Pastaza, Matriz Puyo, periodo 2023.
- Establecer el cumplimiento de la normativa laboral vigente aplicada a la entidad.

Atentamente,

AUDITOR

Realizado por:	L.R.T.G	**Fecha:**	21/11/2024
Revisado por:	N.P.J.V	**Fecha:**	21/11/2024

Anexo 4. Notificación de inicio del examen especial

LT	**COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO PEQUEÑA EMPRESA PASTAZA** **NOTIFICACIÓN DE INICIO DEL EXAMEN ESPECIAL** **FASE I: PLANIFICACIÓN PRELIMINAR**	**NIE 1/1**	

Puyo, 22 de noviembre del 2024

Ingeniero.

Edgar Acuña

GERENTE GENERAL DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO CACPE PASTAZA

Presente. –

De mi consideración:

Por medio de la presente me dirijo a usted para notificarle que el Sr. Leandro Tenorio iniciará el examen especial al área de talento humano de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Pequeña Empresa Pastaza, por el período comprendido entre el 1 de enero al 31 de diciembre de 2023.

Con el fin de establecer el cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias y demás normas aplicables a las operaciones sujetas de la auditoría y determinar la eficiencia operativa del área de talento humano de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Pequeña Empresa Pastaza

Para esta acción de control el equipo de auditores está conformados por el Sr. Leandro Tenorio con C.I 1600671687 estudiante de la Universidad Nacional de Chimborazo de la carrera de Contabilidad y Auditoría y como supervisora la Ing. Norma Jiménez, tutora del proyecto de investigación por lo que se servirá disponer que se preste la colaboración necesaria para la ejecución del trabajo indicado.

Atentamente,

Sr. Leandro Tenorio

AUDITOR

Realizado por:	L.R.T.G	**Fecha:**	22/11/2024
Revisado por:	N.P.J.V	**Fecha:**	22/11/2024

Anexo 5. Entrevista de visita preliminar

LT	COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO PEQUEÑA EMPRESA PASTAZA ENTREVISTA DE VISITA PRELIMINAR FASE I: PLANIFICACIÓN PRELIMINAR	EP1/2

ENTREVISTA AL JEFE DEL ÁREA DE TALENTO HUMANO

Objetivo: Recabar información principal de los procesos que se llevan en el área de talento humano por parte del jefe de talento humano.

Cuestionario:

1. **¿Qué cargo desempeña dentro del departamento de Talento Humano?**
   La jefa de talento humano ingeniería Karina Espín manifiesta, que el desempeño el cargo en la dirección del departamento de talento humano y estoy encargado de los procesos relacionados con el personal de la cooperativa.
2. **¿Los empleados de la cooperativa han recibido capacitaciones continuas en el proceso de contratación?**
   Si, se realizan capacitaciones continuas al personal a partir del proceso de contratación partiendo desde la inducción al personal y posterior recibir capacitaciones con el resto del personal.
3. **¿Cómo se documenta y archivan los currículos y demás documentos relacionados con la contratación?**
   La documentación se la lleva en un expediente en el gestor documental que lleva la institución, este expediente es de forma digital y online.
4. **¿Cómo se gestiona la información confidencial durante el proceso de contratación?**
   Se lo gestiona por procesos la cual está organizada por dos personas: la primera encargada de la selección y la segunda se encarga de completar y archivar los registros.
5. **¿Se realizan evaluaciones periódicas al desempeño del personal?**
   Las evaluaciones se la realizan de forma anual para medir el desempeño del personal y mejorar la atención al cliente.

LT	COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO PEQUEÑA EMPRESA PASTAZA ENTREVISTA DE VISITA PRELIMINAR FASE I: PLANIFICACIÓN PRELIMINAR	EP2/2

6. **¿Se realiza auditorías internas para evaluar la efectividad del proceso de contratación?**
7. Dentro del proceso de contratación no se ha realizo ningún tipo de auditoría.
8. **¿Cree usted que el espacio físico en el que desempeña sus funciones es el adecuado?**

   A mi consideración el espacio físico proporcionado por la cooperativa para desempeñar las funciones establecidas es adecuado.
9. **¿Se socializa a cada trabajador las políticas internas para la ejecución de su trabajo?**

   Si se realiza una socialización sobre las políticas internas con las que se maneja la cooperativa para garantizar el cumplimiento de las mismas.

Realizado por:	L.R.T.G	**Fecha:**	23/11/2024
Revisado por:	N.P.J.V	**Fecha:**	23/11/2024

Anexo 6. Encuesta al personal de talento humano

LT	COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO PEQUEÑA EMPRESA PASTAZA ENCUESTA AL PERSONAL DE TALENTO HUMANO FASE I: PLANIFICACIÓN PRELIMINAR	ENP 1/5

ENCUESTA AL PERSONAL DEL ÁREA DE TALENTO HUMANO

1. **¿Los procesos del área de talento humano están claramente definidos y documentados?**

2. **¿Las actividades del área se realizan de acuerdo con las políticas y normativas establecidas?**

3. **¿El área de talento humano garantiza que los procesos de selección sean imparciales y transparentes?**

4. **¿Los perfiles de los puestos están actualizados y alineados con las necesidades de la cooperativa?**

5. **¿El área organiza capacitaciones periódicas para mejorar las competencias del personal?**

LT	COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO PEQUEÑA EMPRESA PASTAZA ENCUESTA AL PERSONAL DE TALENTO HUMANO FASE I: PLANIFICACIÓN PRELIMINAR	ENP 2/5

6. **¿Se evalúa la efectividad de las capacitaciones ofrecidas al personal de la cooperativa?**

7. **¿El área de talento humano realiza evaluaciones de desempeño de forma justa y objetiva?**

8. **¿Los resultados de las evaluaciones de desempeño se utilizan para promover el desarrollo profesional del personal?**

9. **¿El área de talento humano fomenta un clima laboral positivo dentro de la cooperativa?**

10. **¿Se implementan iniciativas de bienestar para mejorar la calidad de vida laboral de los empleados?**

LT	COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO PEQUEÑA EMPRESA PASTAZA ENCUESTA AL PERSONAL DE TALENTO HUMANO FASE I: PLANIFICACIÓN PRELIMINAR	ENP 3/5

11. **¿El personal del área de talento humano tiene oportunidades de mejorar continuamente sus competencias profesionales?**

12. **¿Los esfuerzos del área contribuyen significativamente al logro de los objetivos estratégicos de la cooperativa?**

Cálculo de los puntajes

Encuesta		**Valores de elementos de acuerdo con escala Likert**											
No.	**Sujeto**	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**Valor**
1	**Personal de talento humano**	1	1	1	1	1	3	3	3	1	1	1	**17**
2	**Personal de talento humano**	2	1	1	1	3	3	2	2	2	2	2	**21**
3	**Personal de talento humano**	1	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	**15**
4	**Personal de talento humano**	1	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	**15**
Valor por elemento		**5**	**4**	**4**	**4**	**6**	**12**	**7**	**7**	**5**	**9**	**5**	**68**

LT	COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO PEQUEÑA EMPRESA PASTAZA ENCUESTA AL PERSONAL DE TALENTO HUMANO FASE I: PLANIFICACIÓN PRELIMINAR	ENP 4/5

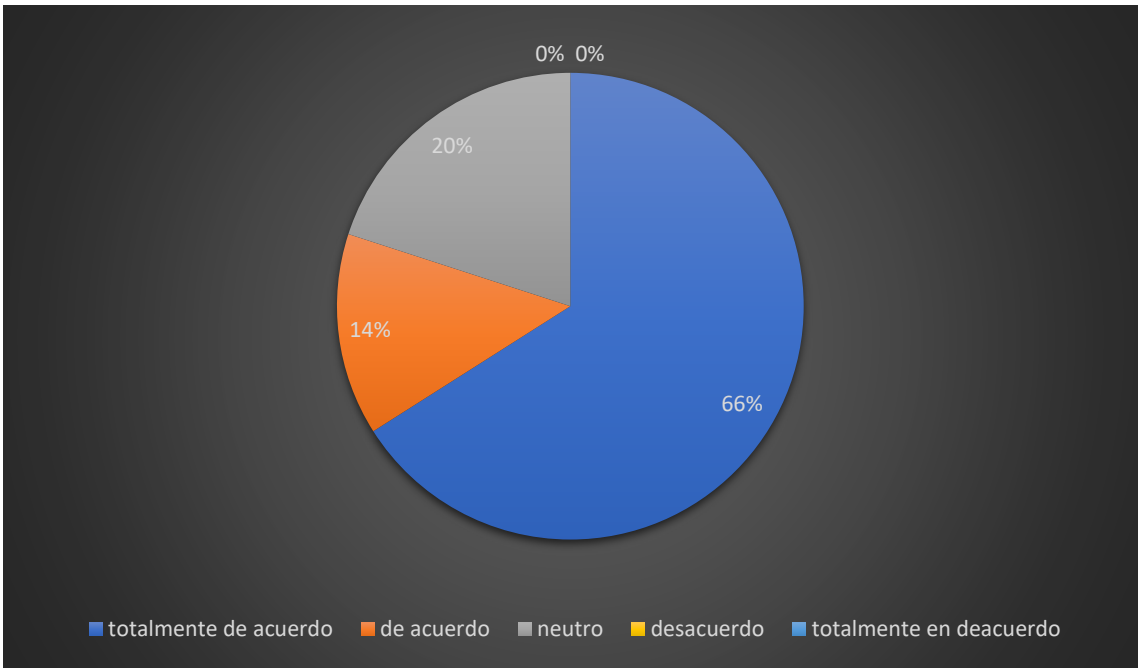
Respuesta de elemento	Valor
Totalmente de acuerdo	1
De acuerdo	2
Neutro	3
Desacuerdo	4
Totalmente en desacuerdo	5

	Elemento	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	Total	%
1	**Totalmente de acuerdo**	3	4	4	4	3	0	2	2	3	1	3	**29**	**66%**
2	**De acuerdo**	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	**6**	**14%**
3	**Neutro**	0	0	0	0	1	4	1	1	0	2	0	**9**	**20%**
4	**Desacuerdo**	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	**0**	**0%**
5	**Totalmente en desacuerdo**	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	**0**	**0%**
		4	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**	**44**	**100%**

LT	COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO PEQUEÑA EMPRESA PASTAZA ENCUESTA AL PERSONAL DE TALENTO HUMANO FASE I: PLANIFICACIÓN PRELIMINAR	ENP 5/5

Figura 1

Encuesta al personal del departamento de talento humano



Nota: Elaboración propia

Realizado por:	L.R.T.G	**Fecha:**	24/11/2024
Revisado por:	N.P.J.V	**Fecha:**	24/11/2024

Anexo 7. Solicitud de requerimiento de información

LT	**COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO PEQUEÑA EMPRESA PASTAZA** **SOLICITUD DE REQUERIMIENTO DE INFORMACIÓN** **FASE I: PLANIFICACIÓN PRELIMINAR**	**SIG 1/1**

Puyo, 25 de noviembre del 2024

Ingeniero.

Edgar Acuña

GERENTE GENERAL DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO CACPE PASTAZA

Presente. –

De mi consideración:

Reciba un cordial saludo, con el propósito de llevar a cabo el examen especial al área de talento humano de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Pequeña Empresa Pastaza, por el período comprendido entre el 1 de enero al 31 de diciembre de 2023, agradecer a usted disponer a quien corresponda me proporcione la siguiente información:

- Datos generales de la cooperativa
- Base legal
- Reseña Histórica
- Misión, Visión y valores institucionales
- Estructura organizacional
- Listado del personal de la institución con el cargo respectivo

Atentamente,

Sr. Leandro Tenorio

AUDITOR

Realizado por:	L.R.T.G	**Fecha:**	25/11/2024
Revisado por:	N.P.J.V	**Fecha:**	25/11/2024

Anexo 8. Calificación de confianza

LT	COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO PEQUEÑA EMPRESA PASTAZA CALIFICACIÓN DE CONFIANZA Y RIESGO FASE I: PLANIFICACIÓN ESPECIFICA	NCR 1/5

CALIFICACIÓN DE CONFIANZA Y RIESGO

Entidad: Cooperativa de Ahorro y Crédito Pequeña Empresa Pastaza

Tipo de auditoría: Examen Especial

Componente: Ambiente de Control

Objetivo: Determinar si el área de talento humano posee un ambiente que permita el reconocimiento de integridad y valores éticos, competencia, experiencia y la filosofía cooperativista.

NIVEL DE CONFIANZA

$$NC = \frac{CALIFICACIÓN\ TOTAL}{PONDERACIÓN\ TOTAL} * 100$$

$$NC = \frac{37}{50} * 100$$

NC= 74%

NIVEL DE RIESGO

NR= 100%- NC

NR= 100%-74%

NR= 26%

CONFIANZA DE AUDITORÍA		
BAJO	**MODERADO**	**ALTO**
0% - 50%	51% - 75%	76% - 100%
ALTO	**MODERADO**	**BAJO**
RIESGO DE AUDITORÍA		

CONCLUSIÓN:

En el componente de Ambiente de Control se ha determinado un nivel de confianza de 74% y un nivel de riesgo de auditoría moderado con las observaciones principales de:

- Los manuales de funciones del área de talento humano son desactualizados.
- Las capacitaciones para el desarrollo profesional de los empleados no se realizan regularmente.
- Solo se realiza una evaluación anual de los empleados para medir su nivel de desempeño.

Realizado por:	L.R.T.G	**Fecha:**	30/11/2024
Revisado por:	N.P.J.V	**Fecha:**	30/11/2024

LT	COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO PEQUEÑA EMPRESA PASTAZA CALIFICACIÓN DE CONFIANZA Y RIESGO FASE I: PLANIFICACIÓN ESPECIFICA	NCR 2/5

CALIFICACIÓN DE CONFIANZA Y RIESGO

Entidad: Cooperativa de Ahorro y Crédito Pequeña Empresa Pastaza
Tipo de auditoría: Examen Especial
Componente: Ambiente de Control
Objetivo: Determinar si el área de talento humano posee un ambiente que permita el reconocimiento de integridad y valores éticos, competencia, experiencia y la filosofía cooperativista.

NIVEL DE CONFIANZA

$$NC = \frac{CALIFICACIÓN\ TOTAL}{PONDERACIÓN\ TOTAL} * 100$$

$$NC = \frac{38}{50} * 100$$

NC= 76%

NIVEL DE RIESGO

NR= 100%- NC
NR= 100%-76%
NR= 24%

CONFIANZA DE AUDITORÍA		
BAJO	**MODERADO**	**ALTO**
0% - 50%	51% - 75%	76% - 100%
ALTO	**MODERADO**	**BAJO**
RIESGO DE AUDITORÍA		

CONCLUSIÓN:

En el componente de evaluación de riesgos se ha determinado un nivel de confianza de 76% y un nivel de riesgo de auditoría bajo con las observaciones principales de:

- No se cuenta con un sistema que permita medir el impacto de la rotación de personal.
- Se realiza una evaluación parcial para identificar los posibles riesgos al momento de contratar nuevo personal.

Realizado por:	L.R.T.G	**Fecha:**	30/11/2024
Revisado por:	N.P.J.V	**Fecha:**	30/11/2024

LT	COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO PEQUEÑA EMPRESA PASTAZA CALIFICACIÓN DE CONFIANZA Y RIESGO FASE I: PLANIFICACIÓN ESPECIFICA	NCR 3/5

CALIFICACIÓN DE CONFIANZA Y RIESGO

Entidad: Cooperativa de Ahorro y Crédito Pequeña Empresa Pastaza
Tipo de auditoría: Examen Especial
Componente: Actividades de control
Objetivo: Determinar el cumplimiento de las actividades para el beneficio de la protección de los recursos financieros de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Pequeña Empresa Pastaza

NIVEL DE CONFIANZA

$$NC = \frac{CALIFICACIÓN\ TOTAL}{PONDERACIÓN\ TOTAL} * 100$$

$$NC = \frac{48}{50} * 100$$

NC= 96%

NIVEL DE RIESGO

NR= 100%- NC
NR= 100%-96%
NR= 4%

CONFIANZA DE AUDITORÍA		
BAJO	**MODERADO**	**ALTO**
0% - 50%	51% - 75%	76% - 100%
ALTO	**MODERADO**	**BAJO**
RIESGO DE AUDITORÍA		

CONCLUSIÓN:

En el componente de actividades de Control se ha determinado un nivel de confianza de 96% y un nivel de riesgo de auditoría bajo con las observaciones principales de:

- No se utilizan todos los indicadores necesarios para medir la eficiencia del proceso de selección y contratación del personal

Realizado por:	L.R.T.G	**Fecha:**	30/11/2024
Revisado por:	N.P.J.V	**Fecha:**	30/11/2024

LT	COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO PEQUEÑA EMPRESA PASTAZA CALIFICACIÓN DE CONFIANZA Y RIESGO FASE I: PLANIFICACIÓN ESPECIFICA	NCR 4/5

CALIFICACIÓN DE CONFIANZA Y RIESGO

Entidad: Cooperativa de Ahorro y Crédito Pequeña Empresa Pastaza
Tipo de auditoría: Examen Especial
Componente: Ambiente de Control
Objetivo: Verificar la eficiencia de los sistemas de información orientados a proporcionar detalles sobre la gestión y realidad financiera de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Pequeña Empresa Pastaza

NIVEL DE CONFIANZA

$$NC = \frac{CALIFICACIÓN\ TOTAL}{PONDERACIÓN\ TOTAL} * 100$$

$$NC = \frac{46}{50} * 100$$

NC= 92%

NIVEL DE RIESGO

NR= 100%- NC
NR= 100%-92%
NR= 8%

CONFIANZA DE AUDITORÍA		
BAJO	**MODERADO**	**ALTO**
0% - 50%	51% - 75%	76% - 100%
ALTO	**MODERADO**	**BAJO**
RIESGO DE AUDITORÍA		

CONCLUSIÓN:

En el componente de información y comunicación se ha determinado un nivel de confianza de 92% y un nivel de riesgo de auditoría bajo con las observaciones principales de:

- La comunicación sobre los cambios en la normativa laboral carece de claridad.
- La comunicación del departamento de talento humano se la realiza de manera periódica, pero es efectiva.

Realizado por:	L.R.T.G	**Fecha:**	30/11/2024
Revisado por:	N.P.J.V	**Fecha:**	30/11/2024

LT	COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO PEQUEÑA EMPRESA PASTAZA CALIFICACIÓN DE CONFIANZA Y RIESGO FASE I: PLANIFICACIÓN ESPECIFICA	NCR 5/5

CALIFICACIÓN DE CONFIANZA Y RIESGO

Entidad: Cooperativa de Ahorro y Crédito Pequeña Empresa Pastaza

Tipo de auditoría: Examen Especial

Componente: Supervisión

Objetivo: Observar los resultados del control interno del área de crédito de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Pequeña Empresa Pastaza

NIVEL DE CONFIANZA

$$NC = \frac{CALIFICACIÓN\ TOTAL}{PONDERACIÓN\ TOTAL} * 100$$

$$NC = \frac{43}{50} * 100$$

NC= 86%

NIVEL DE RIESGO

NR= 100%- NC

NR= 100%-86%

NR= 14%

CONFIANZA DE AUDITORÍA		
BAJO	**MODERADO**	**ALTO**
0% - 50%	51% - 75%	76% - 100%
ALTO	**MODERADO**	**BAJO**
RIESGO DE AUDITORÍA		

CONCLUSIÓN:

En el componente de supervisión se ha determinado un nivel de confianza de 86% y un nivel de riesgo de auditoría bajo con las observaciones principales de:

- No se emplean los indicadores necesarios para evaluar el proceso de contratación.
- Las auditorías internas solo se lo realizan de una manera parcial para verificar el cumplimiento de la normativa en contrataciones.

Realizado por:	L.R.T.G	**Fecha:**	30/11/2024
Revisado por:	N.P.J.V	**Fecha:**	30/11/2024

Anexo 8. Convocatoria de lectura de borrador del informe

LT	**COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO PEQUEÑA EMPRESA PASTAZA** **CONVOCATORIA DE LECTURA DE BORRADOR DEL INFORME** **FASE III: COMUNICACIÓN DE RESULTADOS**	**CRA 1/1**

Puyo, 09 de diciembre del 2024

Ingeniero.
Edgar Acuña
GERENTE GENERAL DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO CACPE PASTAZA
De mi consideración:
En cumplimiento con el contrato de Servicios Profesionales contrato suscrito por ambas partes tengo a bien informarle la culminación del EXAMEN ESPECIAL AL ÁREA DE TALENTO HUMANO DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO PEQUEÑA EMPRESA PASTAZA de la ciudad de Puyo correspondiente al 01 de enero al 31 de diciembre del 2023.
El trabajo de auditoría fue realizado en base a las normas de auditoría generalmente aceptadas y demás procedimientos para la evaluación de la eficacia eficiencia y economía de los procesos del área de talento humano lo cual proporciona una seguridad razonable de los resultados de entregados, Dichos resultados serán presentados mediante una reunión que se realizará el día 09 de diciembre del 2024 a partir de las 15:00 en el establecimiento en las oficinas del área de talento humano.
Atentamente:

AUDITOR

Realizado por:	L.R.T.G	**Fecha:**	09/12/2024
Revisado por:	N.P.J.V	**Fecha:**	09/12/2024

Anexo 9. Convocatoria de lectura de informe final

LT	COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO PEQUEÑA EMPRESA PASTAZA CONVOCATORIA DE LECTURA INFORME FINAL FASE III: COMUNICACIÓN DE RESULTADOS	CRB 1/2

TÍTULO DE TERCER NIVEL

ASESOR DE CAPTACIONES- LLAMUCA FLORES MARTINO ANDERSON

X

TÍTULO DE TERCER NIVEL

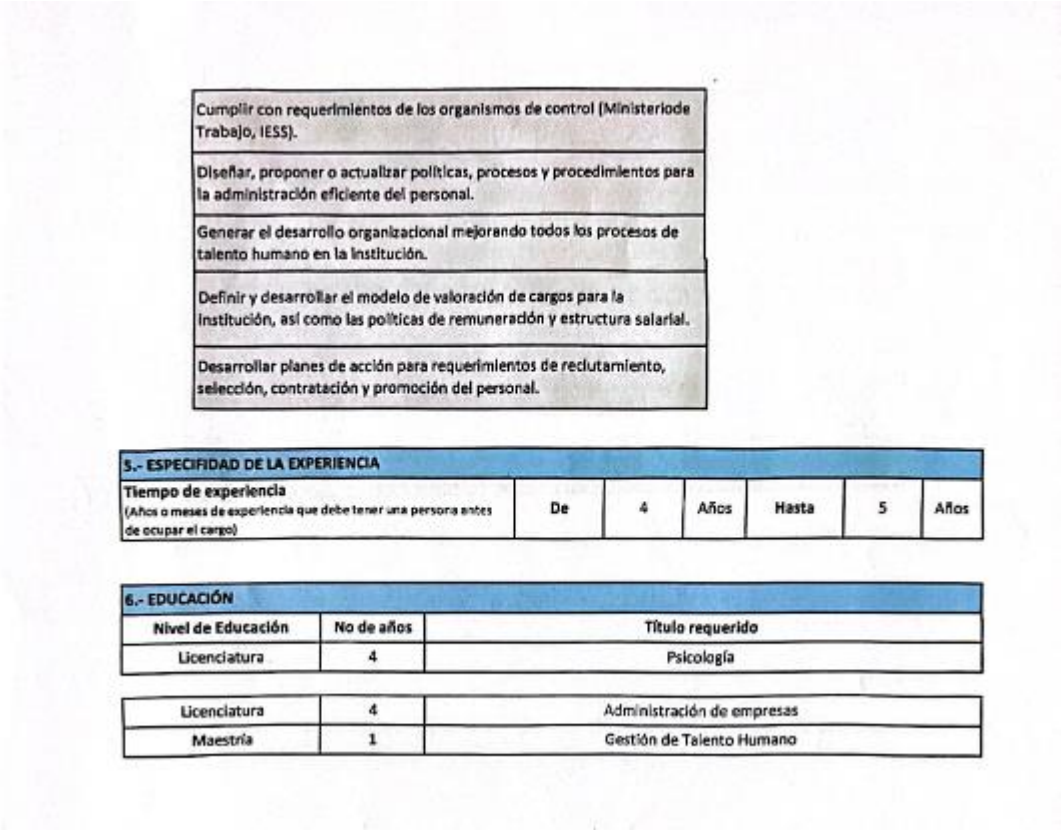
JEFE DE NEGOCIOS- ALVARADO NUÑEZ LORENA ABIGAIL X

HALLAZGO: X El asesor de captaciones y el jefe de Negocios no poseen el título de tercer Nivel requerido por la cooperativa para desempeñar sus respectivos cargos según lo establecido en la política interna.

Realizado por:	L.R.T.G	**Fecha:**	06/12/2024
Revisado por:	N.P.J.V	**Fecha:**	06/12/2024

LT	COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO PEQUEÑA EMPRESA PASTAZA CONVOCATORIA DE LECTURA DE BORRADOR DEL INFORME FASE III: COMUNICACIÓN DE RESULTADOS	FMF 2/2

FICHA DEL MANUAL DE FUNCIONES



Cumplir con requerimientos de los organismos de control (Ministeriode Trabajo, IESS).
Diseñar, proponer o actualizar políticas, procesos y procedimientos para la administración eficiente del personal.
Generar el desarrollo organizacional mejorando todos los procesos de talento humano en la institución.
Definir y desarrollar el modelo de valoración de cargos para la institución, así como las políticas de remuneración y estructura salarial.
Desarrollar planes de acción para requerimientos de reclutamiento, selección, contratación y promoción del personal.

5.- ESPECIFIDAD DE LA EXPERIENCIA						
Tiempo de experiencia (Años o meses de experiencia que debe tener una persona antes de ocupar el cargo)	De	4	Años	Hasta	5	Años

6.- EDUCACIÓN		
Nivel de Educación	No de años	Título requerido
Licenciatura	4	Psicología
Licenciatura	4	Administración de empresas
Maestría	1	Gestión de Talento Humano

Para la asignación de un Coordinador de un departamento se basa en el literal 5 de la ficha del Manual de Funciones

Realizado por:	L.R.T.G	**Fecha:**	06/12/2024
Revisado por:	N.P.J.V	**Fecha:**	06/12/2024