



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

*La Universidad Católica de Loja*

**AREA ADMINISTRATIVA**

TITULO DE MAGÍSTER EN AUDITORÍA INTEGRAL

**Examen de Auditoría Integral al área de Talento Humano de la Dirección  
Distrital 01D08/Sígsig de la Provincia del Azuay Año 2013.**

TRABAJO DE TITULACIÓN

AUTORA: Chiriboga Salazar, Diana Elisabeth

DIRECTORA: Benítez Gaibor, Marcela Karina, Dra. Mg.

CENTRO UNIVERSITARIO CUENCA

2016



*Esta versión digital, ha sido acreditada bajo la licencia Creative Commons 4.0, CC BY-NC-SA: Reconocimiento-No comercial-Compartir igual; la cual permite copiar, distribuir y comunicar públicamente la obra, mientras se reconozca la autoría original, no se utilice con fines comerciales y se permiten obras derivadas, siempre que mantenga la misma licencia al ser divulgada. <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.es>*

2017

## **APROBACIÓN DE LA DIRECTORA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN**

Magister

Marcela Karina Benítez Gaibor

**DOCENTE DE LA TITULACIÓN**

De mi consideración:

El presente trabajo de titulación, denominado: **Examen de Auditoria Integral al área de Talento Humano de la Dirección Distrital 01D08/Sígsig de la Provincia del Azuay Año 2013** realizado por Chiriboga Salazar Diana Elisabeth, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, Febrero del 2016

**Firma**

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo Diana Elisabeth Chiriboga Salazar, declaro ser autora del presente trabajo de titulación: Examen de Auditoría Integral al área de Talento Humano de la Dirección Distrital 01D08/Sígsig de la Provincia del Azuay Año 2013, de la Titulación Maestría en Auditoría Integral, siendo la Dra. Mg Marcela Karina Benítez Gaibor directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, concepto, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

Adicionalmente declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 88 del Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica Particular de Loja que en su parte pertinente textualmente dice: “Forman parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado de titulación que se realicen con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”

f. ....

Autor: Chiriboga Salazar Diana Elisabeth

Cédula: 0104860374

## **DEDICATORIA**

A Dios, fuente de amor y sabiduría que siempre ha estado presente, guiando mis pensamientos, mi actuación y mi conocimiento.

A mis queridos Padres, por ser mis amigos incondicionales

A mi esposo por ser parte de mi vida

En especial a mis amados hijos Elías, Emilio y David, mis ángeles que con su ternura, inocencia y amor han brindado seguridad en mi vida.

**CHIRIBOGA SALAZAR DIANA ELISABETH**

## **AGRADECIMIENTO**

Durante estos dos años son muchas las personas que han participado en este trabajo y a quienes quiero expresar mi gratitud por el apoyo y la confianza que me han prestado y que han sido importantes para un buen desarrollo profesional.

Agradecer a los Maestros y Directora de Tesis de la Universidad Técnica Particular de Loja por la posibilidad de conseguir mis metas propuestas mediante su orientación, apoyo y entrega de conocimientos.

Y a mis compañeras y compañeros por haber compartido sus conocimientos.

**CHIRIBOGA SALAZAR DIANA ELISABETH**

C.I: 010486037-4

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARATULA.....	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DE TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORÍA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
INDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN.....	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCION.....	3
<b>CAPÍTULO I</b>	
<b>INTRODUCCION</b>	
<b>1. Tema</b>	
<b>1.1 Descripción del Estudio</b>	
1.1.1 Descripción del Estudio.....	6
1.1.2 Misión.....	7
1.1.3 Visión.....	8
1.1.4 Objetivo General.....	9
1.1.5 Objetivos Estratégicos.....	9
1.1.6 Estructura Orgánica.....	10
1.1.7 Importancia Cuantitativa.....	10

## **1.2 Justificación**

## **1.3 Objetivos y Resultados esperados**

1.3.1 Objetivos.....11

1.3.2 Resultados Esperados.....12

**1.4 Presentación de la Memoria.....13**

## **CAPÍTULO II**

### **2. Marco Teórico**

**2.1 Marco Conceptual de la Auditoria Integral y los servicios de aseguramiento.....16**

2.1.1 La Auditoría Integral.....17

2.1.2 Importancia y Contenido del informe de aseguramiento.....20

**2.2 Descripción conceptual y los criterios de las auditorias que conforman la auditoría integral.....21**

2.2.1 Auditoria Financiera.....21

2.2.2 Auditoria de Control Interno.....25

2.2.3 Auditoria de Cumplimiento.....27

2.2.4 Auditoria de Gestión.....29

**2.3 Proceso de la Auditoria Integral.....30**

2.3.1 Diagnostico o Planificación Preliminar.....31



2.3.2 Planificación Específica.....	31
2.3.3 Ejecución.....	32
2.3.4 Comunicación.....	32
2.3.5 Seguimiento.....	33
<b>2.4 Riesgos en Auditoría, Técnicas de Auditoría, Pruebas de Auditoría, Evidencia de Auditoría y Papeles de Trabajo.....</b>	<b>34</b>
2.4.1 Riesgos en Auditoría.....	34
2.4.2 Técnicas de Auditoría.....	34
2.4.3 Pruebas de Auditoría.....	35
2.4.4 Evidencia de Auditoría.....	35
2.4.5 Papeles de Trabajo.....	36

### **CAPITULO III**

#### **3. Análisis de la Empresa**

<b>3.1 Antecedentes de la Organización.....</b>	<b>38</b>
3.1.1 Misión.....	38
3.1.2 Visión y Estructura Orgánica de las Direcciones Distritales.....	38
3.1.3 Objetivo General.....	40
3.1.4 Objetivos Estratégicos.....	40
3.1.5 Base Legal.....	41

### **3.2 Estructura por Procesos del Ministerio de Educación**

3.2.1 Procesos del Ministerio de Educación.....	43
---	----

### **3.3 Importancia de realizar una Auditoría Integral al Área de Talento Humano Dirección Distrital 01D08-Sigsig-Educación.....45**

## **CAPITULO IV**

### **INFORME DE LA AUDITORIA INTEGRAL AL AREA DE TALENTO HUMANO DE LA DIRECCIÓN DISTRITAL 01D08/SÍGSIG DE LA PROVINCIA DEL AZUAY AÑO 2013.**

Informe de Auditoría Integral.....	49
Comentarios y Recomendaciones.....	53
Plan de Implementación de Recomendaciones.....	59

## **CAPITULO V**

Demostración de Hipótesis.....	61
--------------------------------	----

## **CAPITULO VI**

Conclusiones.....	63
Recomendaciones.....	63
Bibliografía.....	65

## **RESUMEN**

La presente investigación tiene como finalidad realizar un examen de Auditoría Integral al Área de Talento Humano de la Dirección Distrital 01D08/Sígsig de la Provincia del Azuay Año 2013, investigación que se desarrolla en base a las fases del proceso de la auditoría integral a fin de emitir un informe final sobre la razonabilidad de los saldos, una opinión respecto de la estructura de control interno, el cumplimiento de la normativa legal, el cumplimiento de objetivos, metas, procesos y funciones realizadas a dicha área. Así mismo emitir las conclusiones y recomendaciones que se han determinado luego de haber evaluado de manera suficiente, competente y pertinente.

El informe final del examen de Auditoría Integral al Área de Talento Humano, están respaldados en conclusiones y recomendaciones que se ha obtenido de la evaluación, análisis a cada uno de los procesos, subprocesos y funciones que se desarrolla en esta área, sustentado en evidencias y manteniendo la veracidad de los hechos. Además se deja implementado una matriz de recomendaciones con acciones, la misma que ayudaran a fortalecer la administración de esta entidad.

**PALABRAS CLAVE:** Auditoría Integral, Dirección Distrital 01D08-Sígsig, control interno, cumplimiento, informe final, evidencias, veracidad.

## SUMMARY

This research aims to conduct a review of Integral Audit to the area Talent of the District Address 01D08 / Sígsig of the Province of Azuay year 2013, research carried out on the basis of stages of the comprehensive audit to issue a final report on the reasonableness of balances, an opinion on the internal control structure, compliance with legal regulations, compliance objectives, goals, processes and functions performed in that area. Also make findings and recommendations were determined after having evaluated sufficient, competent and relevant manner.

The final review report Comprehensive Auditing the area Talent, are backed by conclusions and recommendations obtained from the assessment, analysis, each of the processes, threads, and functions developed in this area, based on evidence and maintaining the accuracy of the facts. In addition, leaves implemented an array of recommendations for action, the same that will help strengthen the administration of this entity.

**KEYWORDS:** Integral Audit Management District 01D08-Sígsig, internal control, compliance, final report, evidence, veracity.

## INTRODUCCIÓN

El examen de Auditoría Integral a la Dirección Distrital 01D08-Sígsig fue realizada al área de Talento Humano correspondiente al año 2013, según autorización emitida por el Director Distrital con oficio s/n de fecha 02 de Octubre del 2014.

La modernización de la administración pública es un factor que ha promovido el crecimiento del sector competitivo, enfocada a la nueva postura de gobierno, que mantiene estrategias para lograr una gestión de calidad orientada al ciudadano. Hoy en día las Instituciones requieren de una administración moderna y eficiente, que dé respuesta acorde al Plan Estratégico de Gobierno y a una sociedad cada vez más demandante. La Dirección Distrital 01D08-Sígsig-Educación al ser una entidad de reciente creación resulta de mucha importancia realizar una evaluación principalmente al área de talento humano ya que el factor humano es la base para el funcionamiento de la institución.

La misión del área de talento humano es administrar y garantizar la gestión de recursos humanos. Uno de los requisitos fundamentales de los procesos de auditoría, independientemente de su tipo, es la sistematización de sus fases.

El desarrollo de la Auditoría Integral se realizara en base a las siguientes fases: Diagnostico o Planificación Preliminar, Planificación Específica, Ejecución, Comunicación de Resultados, y Seguimiento de Recomendaciones.

Para el desarrollo de cada una de las fases del proceso de la Auditoría Integral que se realizara al área de Talento Humano se aplicara los diferentes métodos y técnicas necesarios para su evaluación.

La presente investigación se ha estructurado de la siguiente manera:

**Capítulo I.-** La Introducción, Tema, Descripción del Estudio y Justificación, Objetivos Generales y Específicos, Resultados Esperados.

**Capítulo II.-** Marco conceptual de la Auditoría Integral. Aquí se describieron las bases conceptuales para el desarrollo del presente trabajo.

**Capítulo III.-** Análisis de la Dirección Distrital 01D08-Sígsig-Educación, incluyendo misión, visión, objetivos, estructura organizacional.

**Capítulo IV.-** Informe del examen de la Auditoría Integral, el que se desarrollara con la evaluación de las fases de la auditoría, para de esta forma obtener el dictamen del auditor que será plasmado en el informe final.

El informe final contiene el dictamen del auditor respecto a la razonabilidad de los saldos, de las cuentas relacionadas con gastos del personal, su opinión respecto de la estructura de control interno implementada en el área de talento humano, el cumplimiento de las disposiciones legales, y sobre la gestión de esta área de Talento Humano.

Así mismo se expondrá conclusiones y recomendaciones, que se ha llegado a obtener en el que se indican también acciones correctivos para un mejor funcionamiento del área de talento humano.

**CAPÍTULO I**  
**INTRODUCCIÓN**

## **1.1 Descripción del Estudio**

### **1.1.1 Descripción del Estudio**

El examen de Auditoría Integral al área de Talento Humano de la Dirección Distrital 01D08/Sígsig de la Provincia del Azuay Año 2013, según autorización emitida por el Director Distrital con oficio s/n de fecha 02 de Octubre del 2014.

La educación forma parte de nuestra vida es por ello que la constitución de la República del Ecuador reconoce como un derecho necesario para nuestro desarrollo.

Constitución de la República del Ecuador (2008) afirma:

La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir. Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo. (p.26)

Constitución de la República del Ecuador (2008) afirma: “La administración pública constituye un servicio a la colectividad que se rige por los principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación” (p.117).

El ministerio de Educación ha diseñado los procesos de desconcentración bajo ciertas perspectivas, así como la gestión se la realice de manera oportuna en cada uno de sus puntos de atención.

La Autoridad Educativa Nacional ejerce la rectoría del sistema Nacional de Educación a nivel Nacional y corresponde garantizar y asegurar el cumplimiento cabal de las garantías y derechos constitucionales en materia educativa, ejecutando acciones directas y conducentes a la vigencia plena, permanente de la constitución de la República. Está conformada por cuatro niveles de gestión, uno de carácter central y tres de gestión desconcentrada que son: zonal intercultural y



bilingüe, distrital intercultural y bilingüe, y, circuitos educativos interculturales y bilingües. (Ley Orgánica de Educación Intercultural, Art. 25)

El Ministerio de Educación dentro de sus procesos de desconcentración a considerado la creación de las Direcciones Distritales, desde una perspectiva de agilidad en los procesos educativos.

El nivel distrital intercultural y bilingüe, a través de las direcciones distritales interculturales y bilingües de educación definidas por la autoridad educativa nacional, atienden las particularidades culturales y lingüísticas en concordancia con el plan nacional de educación; asegura la cobertura necesaria en su distrito intercultural y bilingüe en relación con la diversidad cultural y lingüística para alcanzar la universalización de la educación inicial, básica y bachillerato; y garantiza la gestión de proyectos los tramites y la atención ciudadana. Además, interviene sobre el control del buen uso de los recursos de operación y mantenimiento y la coordinación monitoreo y asesoramiento educativo de los establecimientos del territorio, garantiza que cada circuito educativo intercultural y bilingüe cubra la demanda educativa. (Ley Orgánica de Educación Intercultural, Art. 29)

El Ministerio de Educación se encuentra en su etapa de restructuración basada en la Ley Orgánica de Educación Intercultural y el Estatuto Orgánico por Procesos, es en base a estas leyes que se procede a la desconcentración del Ministerio de Educación, transferir las competencias para articular procesos, productos y servicios en los niveles territoriales y que de esta forma responda a necesidades de la población local, es así que se procede a la creación de los Distritos Educativos en este caso y;

Según el Acuerdo 365-11, (2011, 21 de Octubre). Establece en su Art.1.- CREAR el DISTRITO EDUCATIVO INTERCULTURAL Y BILINGÜE SIGSIG, en el cantón Sígsig, provincia del Azuay, con sede administrativa en la referida cabecera cantonal.

Luego de su creación se procede al cambio de denominación de DISTRITO EDUCATIVO INTERCULTURAL Y BILINGÜE SIGSIG, Según el Acuerdo 448-13, (2013, 10 de Diciembre). En su Art. 1.- Disponer la homologación de los nombres de las Direcciones Distritales de Educación de conformidad al siguiente detalle: DIRECCION DISTRITAL 01D08-SIGSIG-EDUCACIÓN.

### **1.1.2 Misión**

Ministerio de Educación (2012) afirma:

Garantizar el acceso y calidad de la educación inicial, básica y bachillerato a los y las habitantes del territorio nacional, mediante la formación integral, holística e inclusiva de niños, niñas, jóvenes y adultos, tomando en cuenta la interculturalidad, la plurinacionalidad, las lenguas ancestrales y género desde un enfoque de derechos y deberes para fortalecer el desarrollo social, económico y cultural, el ejercicio de la ciudadanía y la unidad en la diversidad de la sociedad ecuatoriana. (p.2)

### **1.1.3 Visión**

Ministerio de Educación (2012) afirma:

El Sistema Nacional de Educación brindará una educación centrada en el ser humano, con calidad, calidez, integral, holística, crítica, participativa, democrática, inclusiva e interactiva, con equidad de género, basado en la sabiduría ancestral, plurinacionalidad, con identidad y pertinencia cultural que satisface las necesidades de aprendizaje individual y social, que contribuye a fortalecer la identidad cultural, la construcción de ciudadanía, y que articule los diferentes niveles y modalidades del sistema de educación. (p.2)

### **1.1.4 Objetivo General**

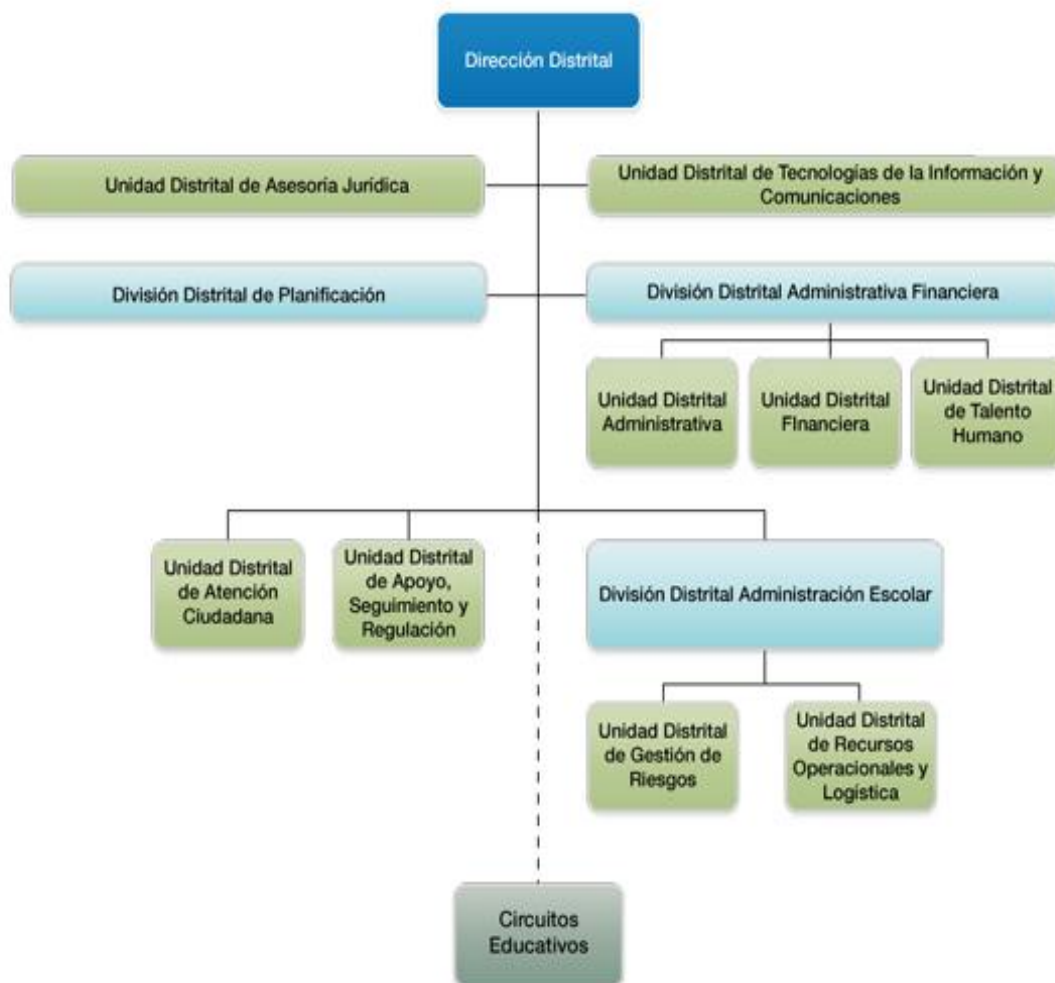
Brindar servicios educativos de calidad a ciudadanos y ciudadanas de todas las nacionalidades y pueblos del país, a través de un proyecto educativo nacional, que fomente la unidad en la diversidad y el desarrollo de destrezas generales, básicas y específicas en los estudiantes, acorde con estándares nacionales e internacionales, para potenciar el desarrollo cultural y socioeconómico del país.

### **1.1.5 Objetivos Estratégicos**

Ministerio de Educación (2012) afirma:

- Incrementar la cobertura en Educación Inicial (para niños de 3 a 5 años).
- Incrementar la cobertura en Educación General Básica, con énfasis en primero, octavo, noveno y décimo años.
- Incrementar la cobertura en el Bachillerato.
- Reducir la brecha de acceso a la educación de jóvenes y adultos con rezago escolar.
- Incrementar la calidad de aprendizaje de los estudiantes con un enfoque de equidad.
- Incrementar la calidad de la gestión escolar.
- Incrementar las capacidades y el desempeño de calidad del talento humano especializado en educación.
- Incrementar la pertinencia cultural y lingüística en todos los niveles del sistema educativo.
- Incrementar el servicio educativo para los estudiantes con necesidades educativas especiales (asociadas o no a la discapacidad) en todos los niveles del sistema educativo.
- Incrementar la rectoría del Distrito de Educación.
- Incrementar la eficiencia operacional del Distrito de Educación con énfasis en la desconcentración administrativa y financiera.
- Incrementar el desarrollo del talento humano del Distrito de Educación.
- Incrementar el uso eficiente del presupuesto del Distrito de Educación. (p.3)

### **1.1.6 Estructura Orgánica**



Fuente: Figura 1: Estructura Orgánica de la Dirección Distrital

Fuente: Acuerdo 020. Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por procesos del Ministerio de Educación.

### 1.1.7 Importancia Cuantitativa

La Dirección Distrital 01D08-Sígsig mantiene dentro de los procesos de apoyo a Talento Humano área de gran importancia cuantitativa ya que tiene un porcentaje significativo a nivel del presupuesto asignado a esta Dirección Distrital para el año 2013 ya que representa el 96% del monto asignado total, es decir el mayor porcentaje es asignado para cubrir gastos de personal.

### Presupuesto Gastos en Personal 2013

PARTIDA	DESCRIPCION	PRESUPUESTO	PROGRAMA
510204	Decimocuarto Sueldo	265	26 00 000 010
510235	REMUNERACION VARIABLE POR EFICIENCIA	15300	21 00 000 002
510409	Beneficios Sociales	600	26 00 000 010
510105	Remuneraciones Unificadas	2925	26 00 000 010
510601	Aporte Patronal	93489,02	26 00 000 010
510510	Servicios Personales por Contrato	168504	26 00 000 010
510509	Horas Extraordinarias y Suplementarias	2472,51	26 00 000 010
510203	Decimotercer Sueldo	84445,24	26 00 000 010
510106	Salarios Unificados	8315	26 00 000 010
510108	REMUNERACION MENSUAL UNIFICADA DE DOCENTES DEL MAGISTERIO Y DOCENTES E INVESTIGADORES UNIVERSITARIOS	845413,94	26 00 000 010
510602	Fondo de Reserva	77361,36	26 00 000 010
	<b>TOTAL</b>	<b>1299091,07</b>	

Fuente: Ministerio de Finanzas. Sistema Integrado de Gestión Financiera e-sigef

### 1.2 Justificación

La Dirección Distrital 01D08-Sígsig-Educación al ser una entidad de reciente creación, no mantiene auditorías anteriormente realizadas es por ello que resulta de gran importancia elaborar un examen de Auditoría Integral al área de Talento Humano, evaluación que será aplicada con una variedad de técnicas, que promueve la generación de múltiples ideas, acciones y procesos que permitirá ampliar los juicios sobre la actuación de la entidad.

El examen de auditoría Integral aplicada al área de Talento Humano, es una evaluación integral, en relación a sus procesos operativos, identificación de sus debilidades y fortalezas así como de la aplicación y adecuación de sus recursos y su administración, de esta forma emitir un informe, para formular recomendaciones contribuyendo a la optimización de la economía, eficiencia, efectividad y cumplimiento de los procesos de la gestión de Talento Humano.

Talento Humano es un área de gran importancia cuantitativa ya que tiene un porcentaje significativo a nivel del presupuesto asignado a esta Dirección Distrital para el año 2013 ya que representa el 96% del monto asignado total, es decir el mayor porcentaje es asignado para cubrir gastos de personal.

La gestión de Talento Humano, para su funcionamiento requieren considerar varios procesos, subprocesos tales como: reclutamiento, selección, evaluación, capacitación, entre otros, que ayudaran a realizar acciones correctas. Así mismo todos estos procesos deberán cumplir con la normativa y con las disposiciones legales aplicables. El uso de los indicadores de gestión ayudara a determinar el nivel de rendimiento de los empleados y trabajadores de la entidad.

### **1.3 Objetivos y Resultados esperados.**

#### **1.3.1 Objetivos.**

##### **Objetivo General.**

Realizar un Examen de Auditoria Integral al área de Talento Humano de la Dirección Distrital 01D08/Sígsig de la Provincia del Azuay Año 2013.

##### **Objetivos Específicos.**

1. Ejecutar todas las fases del proceso de la Auditoria Integral, en el Área de Talento Humano de la Dirección Distrital 01D08-Sígsig-Educación.
2. Opinar sobre la razonabilidad de los saldos relacionados, al sistema de control interno, el cumplimiento de las disposiciones legales, y la gestión empresarial del área de Talento Humano.
3. Generar el informe del Examen de Auditoria Integral y las acciones correctivas pertinentes.

### **1.3.2. Resultados Esperados**

Luego de concluido el examen de Auditoria Integral al área de Talento Humano de la Dirección Distrital 01D08/Sígsig de la Provincia del Azuay Año 2013, se obtendrán los siguientes resultados:

- Archivo de papeles de trabajo de todas las fases del examen integral´
- Informe de Auditoria
- Plan de implementación de recomendaciones

### **1.4 Presentación de la Memoria**

El Examen de Auditoria Integral al área de Talento Humano de la Dirección Distrital 01D08/Sígsig de la Provincia del Azuay Año 2013, según autorización emitida por el Director Distrital con oficio s/n de fecha 02 de Octubre del 2014.

La Auditoría Integral con enfoque en las cuatro auditorias financiera, control interno, cumplimiento y de gestión.

Uno de los requisitos fundamentales de los procesos de auditoría, independientemente de su tipo u orientación, es la sistematización de sus fases. La auditoría financiera, de gestión, de calidad, integral, exámenes especiales y cualquier clase de auditoría, respetan una relación de causa efecto en todas sus etapas. La auditoría siempre incluirá una fase de planificación que nos permita delinearla estrategia a aplicar en las posteriores fases de ejecución y presentación de resultados. En todo caso, el proceso de auditoría siempre será sistemático. (Subía, 2013, p.43)

El desarrollo de la Auditoria Integral se realizara en base a las siguientes fases: Diagnostico o Planificación Preliminar, Planificación Específica, Ejecución, Comunicación de Resultados, y Seguimiento de Recomendaciones.

Para el desarrollo de cada una de las fases del proceso de la Auditoria Integral que se realizara al área de Talento Humano se aplicara los diferentes métodos y técnicas necesarios para su evaluación.

La presente investigación se ha estructurado de la siguiente manera:

Capitulo I.- La Introducción, Tema, Descripción del Estudio y Justificación, Objetivos Generales y Específicos, Resultados Esperados.

Capitulo II.- Marco conceptual de la Auditoria Integral.

Capitulo III.- Análisis de la Dirección Distrital 01D08-Sígsig-Educación

Capitulo IV.- Informe del examen de la Auditoria Integral, el que se desarrollara con la evaluación de las fases de la auditoria, para de esta forma obtener el dictamen del auditor que será plasmado en el informe final, así mismo se expondrá conclusiones y recomendaciones.



**CAPITULO II**  
**MARCO TEORICO**

## **2. Marco Teórico**

Actualmente las tendencias organizacionales en el mundo, se inclinan como parte sustancial de su desempeño, hacia la creación de estructuras de control que garanticen la supervivencia de las empresas o entes económicos operados dentro de procesos decisionales dinámicos, que permiten generar riqueza y satisfacción social, ya sea en entidades públicas o privadas.

Es por ello que el control actualmente cobra gran importancia, ya que es aplicado desde un ámbito de cobertura general en el ente, de esta manera es importante que se generen procedimientos y controles integrales, se obtendrán cambios radicales ya que estaría siendo conducido de manera organizada en base a normas de eficiencia eficacia y economía de los procesos evaluados correctamente.

### **2.1 Marco Conceptual de la Auditoría Integral y los servicios de aseguramiento**

Bravo (2003) afirma:

Auditoría Integral es el examen y evaluación integral, metodológico, objetivo, sistemático, analítico e independiente con respecto de la actuación de una empresa, de sus procesos operativos, así como de la aplicación y adecuación de sus recursos y administración, efectuado por los profesionales con el propósito de emitir un informe, para formular recomendaciones contribuyendo a la optimización de la economía, eficiencia, efectividad y cumplimiento de la gestión empresarial.

La Auditoría Integral implica la ejecución de un trabajo con un enfoque global de la auditoría financiera, cumplimiento, de control interno, y de gestión, de esta forma fortalecer los procesos que ayudan a identificar posibles riesgos e irregularidades y a partir de ello tomar acciones correctivas necesarias.

Auditoría es la acumulación y evaluación de la evidencia basada en información para determinar y reportar sobre el grado de correspondencia entre la información y los criterios establecidos dentro de un periodo determinado realizado por el profesional y que se obtenga evidencia suficiente que respalde las afirmaciones señaladas.

### **2.1.1 La Auditoría Integral y los servicios de Aseguramiento**

La Auditoría Integral es:

Blanco (2003) afirma:

Es el proceso de obtener y evaluar objetivamente, en un período determinado, evidencia relativa a la siguiente temática: la información financiera, la estructura de control interno, el cumplimiento de las leyes pertinentes y la conducción ordenada en el logro de las metas y objetivos propuestos; con el propósito de informar sobre el grado de correspondencia entre la temática y los criterios o indicadores establecidos para su evaluación. (p.1)

Franklin (2007) afirma:

PAG 828 AUDITORIA ADMINISTRATIVA

Examen y evaluación de la planeación, organización control interno operativo, control interno contable y mejoramiento administrativo, así como el cumplimiento de las disposiciones legales y administrativas aplicables a un área o programa. (p.288)

La Auditoría Integral es un modelo de cobertura general que abarca normas y procedimientos en todos sus procesos con el fin de ejecutar un trabajo integro para informar a los usuarios.

La Auditoría Integral nace con la necesidad de evaluar la economía, eficiencia, y efectividad de las actividades de una entidad pública o privada, para salvaguardar sus activos.

#### **Objetivos de la Auditoria Integral**

La Auditoría Integral determina la ejecución de un trabajo con enfoque financiero de cumplimiento de control interno y de gestión con los siguientes objetivos:

## **Los objetivos de la Auditoria Integral son los siguientes:**

Blanco (2003) afirma:

Expresar una opinión sobre si los estados financieros objetos del examen, están preparados en todos los asuntos importantes de acuerdo con las normas de contabilidad y de revelaciones que le son aplicables. Este objetivo tiene el propósito de proporcionar una certeza razonable de que los estados financieros, finales o intermedios, tomados de forma integral están libres de manifestaciones erróneas importantes. Certeza razonable es un término que se refiere a la acumulación de la evidencia de la auditoría necesaria para que el auditor concluya que no hay manifestaciones erróneas substanciales en los estados financieros tomados en forma integral.

Establecer si las operaciones financieras, administrativas, económicas y de otra índole se han realizado conforme a las normas legales, reglamentarias estatutarias y de procedimientos que le son aplicables. El propósito de esa revisión es proporcionar al auditor una certeza razonable si las operaciones de la entidad se conducen de acuerdo con las leyes y reglamentos que las rigen.

Si la entidad se ha conducido de manera ordenada en el logro de las metas y objetivos propuestos. El grado en que la administración ha cumplido adecuadamente con las obligaciones y atribuciones que han sido asignadas y si tales funciones se han ejecutado de manera eficiente, efectiva y económica.

Evaluar el sistema global del control interno para determinar si funciona efectivamente para la consecución de los siguientes objetivos básicos:

Efectividad y eficiencia de las operaciones.

Confiabilidad en la información financiera.

Cumplimiento de las leyes y regulaciones aplicables. (p.1)

Es importante que en el examen de auditoría integral que se aplicara en el área de talento humano de la Dirección Distrital 01D08-Sígsig-Educación se fortalezca la información y se enfoca principalmente a verificar: La razonabilidad de los saldos relacionados con los gastos de personal, la evaluación del control interno, el cumplimiento de las leyes y demás normativas, el cumplimiento de planes operativos, objetivos y metas.

## **Los servicios de aseguramiento y algunas herramientas básicas:**

Los servicios de aseguramiento son servicios profesionales que mejoran la calidad de la información para los que toman las decisiones.

Blanco (2003) afirma:

El Consejo de Estándares Internacionales de Auditoría y Servicios de Aseguramiento - IAASB, de la Federación Internacional de Contadores emitió en junio del año 2000 una norma internacional sobre servicios de aseguramiento (International Standard On Assurance Engagements - ISAE) en la que establece una estructura conceptual para los servicios de aseguramiento que tienen como objetivo fortalecer la credibilidad de la información a un nivel alto o moderado. (p.2)

### **Objetivos De Un Servicio De Aseguramiento**

Los objetivos de un servicio de Aseguramiento:

Blanco (2003) afirma:

De acuerdo con la Norma Internacional, el objetivo de un servicio de aseguramiento es el de permitir que un contador profesional evalúe un asunto determinado que es responsabilidad de otra parte, mediante la utilización de criterios adecuados e identificables, con el fin de expresar una conclusión que trasmita al supuesto destinatario un cierto nivel de confiabilidad acerca del tema en cuestión. Los servicios de aseguramiento realizados por contadores profesionales pretenden incrementar la credibilidad de la información acerca de un asunto determinado, mediante la evaluación de si el tema en cuestión está de conformidad, en todos los aspectos importantes, con criterios adecuados, mejorando, de esta manera, la probabilidad de que la información va a estar de acuerdo con las necesidades del supuesto usuario o destinatario de la misma. A este respecto, el nivel de confiabilidad suministrado por la conclusión del contador profesional transmite el grado de confianza que el supuesto destinatario puede depositar en la credibilidad del asunto de que se trate. (p.3)

La utilización de criterios adecuados basándose en las normas de control que rigen a la auditoría permitirá tener una mayor confiabilidad de los resultados que se obtengan y de esta manera tomar acciones que ayuden a una administración efectiva.

## **2.1.2 Importancia y Contenido del informe de aseguramiento**

La importancia del informe de aseguramiento según:

Blanco (2003) afirma:

Informe final.- La culminación de la auditoría integral es un informe final con su dictamen u opinión y conclusiones sobre: los estados financieros lo adecuado del control interno; el cumplimiento de las normas legales, reglamentarias y estatutarias; la gestión de los administradores; y la concordancia entre la información adicional presentada por los administradores, si la hubiere. (p.29)

El informe final del auditor debe contener una expresión clara de su conclusión sobre la temática basándose en el criterio confiable identificado. La conclusión facilitará la comunicación para informar a los usuarios sobre las circunstancias obtenidas.

El informe de auditoría financiera constituye el producto final del trabajo del auditor, a través del cual, genera un valor agregado, que permitirá a la entidad auditada mejorar el desempeño de sus actividades.

### **Contenido del Informe de Aseguramiento**

El contenido del informe de Aseguramiento según:

Blanco (2003) afirma:

El informe de un servicio de aseguramiento de acuerdo con la norma internacional debe incluir:

- Título
- El destinatario
- Tema o Asunto Determinado
- Parte responsable
- Responsabilidad del Contador Publico
- Limitación
- Estándares aplicables, normas de desempeño, o criterios
- Criterios
- Opinión sobre los estados financieros

- Otras conclusiones
- Fecha y lugar de emisión del informe
- Nombre y firma del contador público. (p.32-33)

## **2.2 Descripción conceptual y los criterios de las auditorías que conforman la auditoría integral**

### **2.2.1 Auditoría Financiera**

Sánchez (2006) señala:

El examen de los estados financieros básicos preparados por la administración de una entidad económica con el objeto de opinar respecto a si la información que incluyen está estructurada de acuerdo con las normas de información financiera aplicable a las características de sus transacciones. (p.2).

Blanco (2003) señala:

La auditoría financiera tiene como objetivo la revisión o examen de los estados financieros por parte de un auditor distinto del que preparo la información contable y del usuario, con la finalidad de establecer su racionalidad, dando a conocer los resultados de su examen, a fin de aumentar la utilidad que la información posee. (p.151)

#### **CONTRALORIA GENERAL DEL ESTADO**

"Consiste en el examen de los registros, comprobantes, documentos y otras evidencias que sustentan los estados financieros de una entidad u organismo, efectuado por el auditor para formular el dictamen respecto de la razonabilidad con que se presentan los resultados de las operaciones, la situación financiera, los cambios operados en ella y en el patrimonio; para determinar el cumplimiento de las disposiciones legales y para formular comentarios, conclusiones y recomendaciones tendientes a mejorar los procedimientos relativos a la gestión financiera y al control interno"

Recuperado de <http://www.contraloria.gob.ec/documentos/normatividad/manaudfin.pdf>

La auditoría nos permite evaluar los registros administrativos de una forma que el auditor pueda observar la exactitud, la integridad, de los registros y documentos para determinar la razonabilidad de las cifras.

La auditoría financiera lo que busca es examinar a los estados financieros y a través de ellos las operaciones financieras realizadas por el ente contable, con la finalidad de emitir una opinión técnica y profesional

Se puede concluir que la Auditoría Financiera es el examen que tiene por objeto revisar la documentación, registros, comprobantes que permitan tener una evidencia suficiente que respalden los movimientos, saldos, contenidos en los estados financieros y que son responsabilidad de la administración de la institución, con la finalidad de que se emita un dictamen que brinde la seguridad razonable en acuerdo a las Normas Internacionales de Información Financiera y otras disposiciones legales.

## **PROCESO DE LA AUDITORIA FINANCIERA**

### **INICIO**

#### **FASE I-A PLANIFICACIÓN PRELIMINAR**

Conocimiento entidad  
Obtención información  
Evaluación preliminar  
Control Interno

#### **FASE I-B PLANIFICACIÓN ESPECÍFICA**

Determinación Materialidad  
Evaluación de Riesgos  
Determinación enfoque de auditoría  
Determinación enfoque del muestreo

### **FASE II DE EJECUCIÓN**

Aplicación Pruebas de Cumplimiento  
Aplicación de Pruebas Analíticas  
Aplicación Pruebas Sustantivas  
Evaluación resultados y conclusiones



## **FASE III DEL INFORME**

Dictamen  
Estados Financieros  
Notas  
Comentarios, conclusiones y  
Recomendaciones.

**FIN**

### **Afirmaciones de la Auditoría Financiera**

La auditoría financiera es una herramienta que nos permitirá obtener evidencia sobre la información financiera de la entidad, sobre la veracidad, integridad y correcta valuación de los saldos presentados a determinada fecha a través de diferentes pruebas y controles internos.

#### **Subía (2013) señala:**

**Veracidad y legalidad:** que las operaciones se sustenten en documentación que garantice la propiedad de los activos y el reconocimiento legal de los pasivos.

**Integridad:** el proceso de registro agrupará todas las operaciones de similares características en grupos homogéneos y sus controles impedirán que se reporte información incompleta.

**Correcta valuación:** los valores registrados son referentes válidos de precios de mercado. Se respeta no sólo el precio de adquisición sino también los incrementos o disminuciones que sean pertinentes, de tal forma que se asignen valores correctos.  
(p.58)

Las afirmaciones son manifestaciones que se realiza cuando se presenta la situación financiera para determinar una evaluación preliminar y observar donde se encuentra las áreas de mayor riesgo.

### **Criterios aplicables para la Auditoria Financiera**

Los criterios de la auditoría financiera al igual que las auditorias de control interno, cumplimiento y gestión deben cumplir con parámetros que las definan, teniendo en cuenta revisiones permanentes que mantengan su vigencia y su objetividad.

Subía (2012) señala: “Los criterios aplicables para la Auditoria Financiera son las, Normas Internacionales de Contabilidad (NIC) y las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIFs)” (p.25).

### **Subía (2013) señala:**

#### **La lista de NIIF's, vigentes a la fecha, son:**

NIIF 1 Adopción, por primera vez de las Normas Internacionales de Información Financiera

NIIF 2 Pagos basados en acciones

NIIF 3 Combinaciones de empresas

NIIF 4 Contratos de seguros

NIIF 5 Activos no corrientes mantenidos para la venta y operaciones discontinuadas.

NIIF 6 Exploración y evaluación de recursos minerales

NIIF 7 Instrumentos financieros: Información a revelar

NIIF 8 Segmentos operativos

NIIF 9 Instrumentos Financieros

NIIF 10 Estados Financieros Consolidados

NIIF 11 Acuerdos Conjuntos

NIIF 12 Información a revelar sobre participaciones en otras entidades

NIIF 13 Medición del Valor Razonable. (p.27)

### **2.2.2 Auditoria de Control Interno**

Blanco (2003) afirma:

Control Interno es un proceso, efectuado por la junta de directores de una entidad gerencia y otro personal, diseñado para proveer razonable seguridad respecto del logro de objetivos en las siguientes categorías:

- Efectividad y eficiencia de las operaciones
- Confiabilidad de la información Financiera
- Cumplimiento de las leyes y regulaciones aplicables. (p.92)

El control interno es responsabilidad de cada entidad que los procesos se lleven de acuerdo a los objetivos planteados, garantizando la confiabilidad, integridad, y oportunidad de la información bajo principios éticos y de transparencia.

El control interno funciona de modo que se cumpla con los objetivos efectividad y eficiencia de las operaciones, confiabilidad en la información financiera y el cumplimiento de la leyes y regulaciones aplicables.

**Blanco (2003) afirma:** “La auditoría de Control Interno es la evaluación de control interno integrado, con el propósito de determinar la calidad de los mismos, el nivel de confianza que se les puede otorgar y si son eficaces y eficientes en el cumplimiento de sus objetivos” (p.105).

Dentro de los controles que debe mantener la Dirección Distrital 01D08-Sigsig-Educación son los de autorización, procesamientos, verificación y evaluación, mismos que deberán ser razonables de acuerdo a las políticas establecidas por la administración.

El control interno incluirá las políticas y prácticas necesarias para asegurar una apropiada planificación y administración del talento humano de la institución, de manera que se garantice el desarrollo profesional y asegure la transparencia, eficacia y vocación de servicio.

Según las Normas Internacionales de Auditoría, el término Sistema de Control Interno significa todas las políticas y procedimientos y controles internos adaptados por la administración de una entidad para ayudar a lograr el objetivo de la administración de asegurar la conducción ordenada y eficiente, la salvaguarda de activos, detección del fraude, la precisión e integridad de los registros contables y la oportuna preparación de la información.

### **Criterios aplicables para la Auditoria de Control Interno**

El diseño, establecimiento, mantenimiento y evaluación de control interno es responsabilidad de la máxima autoridad, de los directivos y demás servidores de la entidad, de acuerdo a sus competencias. El auditor debe desarrollar procedimientos para obtener un entendimiento de los componentes de control interno.

### **Componentes del Sistema de Control Interno**

El control interno consta de cinco componentes interrelacionados que se derivan de la forma como la administración maneja el negocio y están integrados a los procesos administrativos. Los componentes son:

Los componentes de Control Internos son:

Mantilla (2005) afirma:

**El Ambiente de Control:** Establece el tono de la organización, para influenciar la conciencia de control de su gente. Es el fundamento de todos los demás componentes del control interno, proporcionando disciplina y estructura.

**Valoración de Riesgos:** Cada entidad enfrenta una variedad de riesgos derivados de fuentes externas e internas, los cuales deben valorarse. Una condición previa a la valoración de riesgos es el establecimiento de objetivos, enlazados en distintos niveles y consistentes internamente.

**Actividades de Control:** Son las políticas y los procedimientos que ayudan a asegurar que las directivas administrativas se lleven a cabo. Ayudan a asegurar que se tomen las acciones necesarias para orientar los riesgos hacia la consecución de los objetivos de la entidad.

**Información y Comunicación:** Debe identificarse, capturarse y comunicarse información pertinente en una forma y oportunidad que facilite a la gente cumplir con sus responsabilidades. Los sistemas de información producen reportes, contienen información operacional, financiera y relacionada con el cumplimiento que hace posible operar y controlar el negocio.

**Monitoreo:** Los sistemas de Control Interno, requieren que sean monitoreados, un proceso que valora la calidad del desempeño del sistema en el tiempo. Es realizado por medio de actividades de monitoreo ongoing, evaluaciones separadas o combinación de las dos. (p.5)

**El ambiente de control.-** define el establecimiento de un entorno organizacional favorable al ejercicio de prácticas, valores, conductas y reglas apropiadas, para sensibilizar a los miembros de la entidad y generar una cultura de control interno.

**Valoración de Riesgos.-** Los factores externos pueden ser económicos, políticos, tecnológicos, sociales y ambientales. Los internos incluyen la infraestructura, el personal, la tecnología y los procesos

**Las actividades de control.-** se dan en toda la organización, en todos los niveles y en todas las funciones. Incluyen una diversidad de acciones de control de detección y prevención

**El sistema de información y comunicación.-,** está constituido por los métodos establecidos para registrar, procesar, resumir e informar sobre las operaciones técnicas, administrativas y financieras de una entidad.

**Seguimiento.-** es el proceso que evalúa la calidad del funcionamiento del control interno en el tiempo y permite al sistema reaccionar en forma dinámica, cambiando cuando las circunstancias así lo requieran.

### **2.2.3 Auditoria de Cumplimiento**

La Auditoria de Cumplimiento se la define como:

Blanco (2003) señala:

La Auditoría de Cumplimiento es la Comprobación o examen de las operaciones financieras, administrativas, económicas y de otra índole de una entidad para establecer que se han realizado conforme a las normas legales, reglamentarias, estatutarias y de procedimientos que le son aplicables. Esta auditorías se practica mediante la revisión de los documentos que soporta Legal técnica y financiera y contablemente las Operaciones para determinar si los procedimiento están de acuerdo a las normas, están operando de manera efectiva y son adecuados para el logro de Objetivos de la entidad. (p.189)

La responsabilidad de la Dirección Distrital 01D08-Sigsig-Educación es asegurarse de mantener las políticas y procedimientos en apego al cumplimiento legal y reglamentario que la regula, la Auditoría de Cumplimiento consiste en la comprobación o examen que se hace de las operaciones financieras, administrativas, económicas y de otra índole de una entidad para establecer que se hayan realizado conforme las normas legales, estatutarias y de procedimientos que le son aplicables. El control entonces, se practica con el fin de verificar que la entidad ha ajustado su actuación a los preceptos legales que la rigen, a las normas que los órganos administrativos competentes le han fijado, a los principios de contabilidad generalmente aceptados en lo atinente a su información financiera y a las reglas que internamente se hayan impuesto para ordenar sus actividades.

### **Criterios aplicables para la auditoria de cumplimiento**

Subía (2012) señala:

Esta auditoría, determina el nivel de adecuación de las políticas, directrices, procesos, procedimientos y tareas, a la normativa legal aplicable a cada entidad. Los criterios, en este caso, no pueden ser estandarizados, dependen de las actividades y el objeto social de la empresa. (p.34)

Es importante que todas las operaciones de la entidad; operativas, financieras, técnicas o administrativas, cumplan con las disposiciones pertinentes, en estos casos, el auditor deberá planificar su trabajo considerando aquellas leyes o regulaciones que son fundamentales o tienen efecto significativo en las operaciones de la entidad.

La Dirección Distrital 01D08-Sígsig-Educación debe mantener sus actividades de acuerdo a la normativa vigente como:

- Constitución de la República del Ecuador
- Plan del Buen Vivir
- Plan Decenal
- Ley de Administración Pública
- Ley Orgánica del Servidor Público
- Ley Orgánica de Educación Intercultural y su reglamento de aplicación
- Normativa Técnica de Procesos
- Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional de Procesos
- Normativa Tributaria, entre otros.

#### **2.2.4 Auditoria de Gestión**

La Auditoria de Gestión se la define como:

Blanco (2003) señala:

La Auditoría de Gestión es el examen que se efectúa a una entidad por un profesional externo e independiente, con el propósito de evaluar la eficiencia de la gestión en relación con los objetivos generales, su eficiencia como organización y su actuación y posicionamiento desde el punto de vista competitivo, con el propósito de emitir un informe sobre la situación global de la misma y la actuación de la dirección. (p.233)

La evaluación integral es un nuevo enfoque dentro de la cultura administrativa moderna que consiste en implantar, utilizar y desarrollar métodos y técnicas que refleje en forma objetiva el nivel real de la administración y la situación de la empresa. La auditoría de gestión abarca las políticas, estrategias y objetivos propuestos por la entidad.

#### **Criterios Aplicables para la Auditoria de Gestión**

Subía (2012) señala:

La auditoría de gestión se orienta a la evaluación de la eficiencia, eficacia y calidad de los productos y servicios proporcionados por una organización.

- **La eficiencia.-** se relaciona con la optimización en el uso de los recursos.
- **La eficacia.-** mide el logro de las metas y objetivos empresariales.
- **Calidad.-** evalúa el nivel de satisfacción del cliente o usuario.

Al tratarse de una entidad pública, se incluyen también los siguientes criterios:

- **Economicidad.-** Se refiere a la capacidad de una institución para administrar adecuadamente los recursos financieros colocados a su disposición.
- **Efectividad.-** Se refiere al alcance de los resultados pretendidos, a medio y largo plazo.
- **Equidad.-** Se trata de garantizar más derechos a quien tenga más necesidades (justicia distributiva). (p.34-36)

La auditoría de gestión a través de diferentes criterios lo que busca es medir el desempeño de una entidad, evaluar el cumplimiento de metas y objetivos, que se mantenga el recurso humano capacitado y comprometido, evaluar su desempeño y obtener evidencia de los resultados institucionales.

### **2.3 Proceso de la Auditoria Integral**

Subía (2013) señala:

La auditoría integral, debido a su amplitud y cobertura, involucra la participación de profesionales de diversas especialidades de acuerdo a la naturaleza y actividades propias de la empresa a auditar. Este elemento es fundamental al momento de iniciar el proceso y se lo debe considerar previamente a la contratación del servicio de auditoría.

Una revisión documental de las actividades principales del cliente es necesaria para ubicar exactamente la extensión del trabajo a realizar. La revisión de informes de auditoría anteriores, información especializada del tipo de empresa, legislación y normativa aplicable, información financiera, planes estratégicos, operativos, de inversión y de gestión, constituyen elementos válidos para orientar el proceso de la auditoría. (p.43-44)



El proceso de la Auditoria consta de cinco fases que a continuación se detallan:

### **2.3.1 Diagnostico o Planificación Preliminar.**

El diagnostico o Planificación Preliminar:

En esta fase, el diagnostico se fundamenta en la percepción que el auditor tiene de la organización como producto de su experiencia y visión. Si bien aún no existen los elementos de juicio documentados, existe un acercamiento a la realidad y a la cultura organizacional, la que es un tanto intangible, pero que se puede advertir en los supuestos subyacentes que dan sentido a la forma de comportamiento y desempeño en el trabajo. (Franklin,2007, p.81)

Se debe preparar un marco de referencia con los siguientes elementos

- Génesis de la organización
- Infraestructura
- Forma de operación
- Posición competitiva

Esta aproximación a la organización debe identificar las causas y efectos que influyen en el comportamiento de todos los elementos que están bajo análisis, así como sustentar los criterios para manejar la información de forma fluida y que respalden la auditoria.

### **2.3.2 Planificación Específica**

En esta fase se define la estrategia a seguir en el trabajo de auditoria en base a lo analizado y recolectado en la planificación preliminar. Tiene incidencia en la eficiente utilización de los recursos y en el logro de las metas y objetivos definidos para la auditoría. Se fundamenta en la información obtenida durante la planificación preliminar.

- Análisis de la Información y documentación

- Evaluación de control interno
- Elaboración de plan y programas

### **2.3.3 Ejecución**

Entre los objetivos de esta fase de auditoria se puede sintetizar los siguientes:

- Aplicar los programas de trabajo.
- Obtener evidencia total para lograr un juicio sobre la gestión
- Desarrollar los hallazgos de auditoria
- Diseñar y organizar los papeles de trabajo
- Mantener comunicación permanente con la empresa auditada.
- Se generan los hallazgos de auditoria que se sustentarán posteriormente en el informe de auditoría integral.

Realizar diferentes tipos de pruebas y análisis ayudara a evaluar los resultados e identificar los hallazgos, detectar fallas y errores si es que los hay

### **2.3.4 Comunicación**

La comunicación permanente que debe existir durante las cinco fases de auditoría, entre los objetivos generales se presenta los siguientes:

- Establecer conclusiones con respecto a los comentarios
- Elaborar el informe de auditoria
- Plantear recomendaciones
- Comunicación de resultados

Mantener una adecuada comunicación con los ejecutivos y empleados de la organización bajo examen, dándoles la oportunidad para presentar pruebas documentadas, así como información verbal pertinente respecto de los asuntos sometidos a examen.

En la comunicación es importante mantener el tono de voz, presentación, contacto visual, saber escuchar, manejar grupos, prudencia en la comunicación

### **2.3.5 Seguimiento**

Entre los objetivos en la fase del seguimiento o monitoreo se puede considerar los siguientes:

- Divulgar y homologar las recomendaciones de auditoría
- Crear un plan de implantación de recomendaciones
- Comprometer a la administración de la empresa

## **2.4 Riesgos en Auditoría, Técnicas de Auditoría, Pruebas de Auditoría, Evidencia de Auditoría y Papeles de Trabajo.**

### **2.4.1 Riesgos en Auditoría**

Blanco (2003) señala:

Significa el riesgo de que el auditor de una opinión de auditoría inapropiada cuando los Estados Financieros están elaborados en forma errónea de una manera importante.

El riesgo en la auditoría tiene 3 componentes:

**Riesgo Inherente:** Es la susceptibilidad del saldo de una cuenta o clase de transacciones a una representación errónea que pudiera ser de importancia relativa, individualmente o cuando se agrega con manifestaciones erróneas en otras cuentas o clases, asumiendo que no hubo controles internos relacionados.

**Riesgo De Control:** Es el riesgo de que una representación errónea que pudiera ocurrir en el saldo de cuenta o clase de transacciones y que pudiera ser de importancia relativa individualmente o cuando se agrega con manifestaciones erróneas en otras cuentas o clases, asumiendo que no hubo controles internos relacionados no sea prevenido o detectado y corregido con oportunidad por los sistemas de contabilidad y de control interno.

**Riesgo De Detección:** Es el riesgo de que los procedimientos sustantivos de un auditor no detecten una representación errónea que existe en un saldo de una cuenta o clase de transacciones que podría ser de importancia relativa, individualmente o cuando se agrega con manifestaciones erróneas en otros saldos o clases. (p.65-66)

El riesgo inherente está fuera de control por parte del auditor. Difícilmente se puedan tomar acciones que tiendan a eliminarlo, porque es propia de la operatoria de la entidad.

El riesgo de control este tipo de riesgo también está fuera del control de los auditores. Aunque la existencia de bajos niveles de riesgo de control, lo que implica la existencia de buenos procedimientos en los sistemas de información, contabilidad y control puede ayudar a mitigar el nivel de riesgo inherente evaluado en una etapa anterior.

El riesgo de detección es la última y única posibilidad de mitigar altos niveles de riesgos inherentes y de control.

#### **2.4.2 Técnicas de Auditoría**

Las técnicas de auditoria son los métodos prácticos de investigación y prueba que el auditor utiliza para lograr la información y comprobación necesaria para poder emitir su opinión profesional.

Franklin (2007) señala:

Para recabar la información requerida en forma ágil y ordenada se puede emplear alguna o una combinación de las siguientes técnicas:

- Investigación Documental
- Observación Directa
- Acceso a redes de información
- Entrevista
- Cuestionarios
- Cédulas (p.83)

### **2.4.3 Pruebas de Auditoría**

Son procedimientos que utiliza el auditor para obtener la evidencia que compruebe y fundamente su dictamen u opinión de la auditoría.

La evidencia de auditoría se obtiene de apropiadas pruebas que pueden ser:

Blanco (2003) señala:

#### **Pruebas de Control**

Significa pruebas realizadas para obtener evidencia en la auditoría sobre lo adecuado del diseño y operación efectiva de los sistemas de contabilidad y de control interno; el cumplimiento de las metas y objetivos propuestos y el grado de eficacia, economía y eficiencia y el manejo de la entidad

#### **Pruebas Sustantivas**

Significa pruebas realizadas para obtener evidencia en la auditoría para encontrar manifestaciones erróneas de importancia relativa en los estados financieros o en sus operaciones y son pruebas de detalle de transacciones y saldos, y procedimientos analíticos.  
(p.22)

### **2.4.4 Evidencia de Auditoría**

La evidencia de Auditoría:

Franklin (2007) señala:

La evidencia representa la comprobación fehaciente de los hallazgos durante el ejercicio de la auditoría, por lo que constituye un elemento relevante para fundamentar los juicios y conclusiones que formula el auditor.

Por lo tanto al reunirla se debe prever el nivel de riesgo, incertidumbre y conflicto que puede traer consigo, así como el grado de confiabilidad, calidad y utilidad real que debe tener, en

consecuencia es indispensable que el auditor se apegue en todo momento a la línea de trabajo acordada, a las normas en la materia y a los criterios que surjan durante el proceso de ejecución.

La evidencia se puede clasificar en los siguientes rubros:

- **Física.**- Se obtiene mediante inspección u observación directa de las actividades..
- **Documental.**- Se logra por medio del análisis de documentos..
- **Testimonial.**- Se obtiene de toda persona que realiza declaraciones durante la aplicación de la auditoría.
- **Analítica.**- Comprende los cálculos, comparaciones, razonamientos y desagregación de la información por áreas, apartados y/o componentes. (p.89)

#### **2.4.5 Papeles de Trabajo**

Los papeles de Trabajo:

Franklin (2007) señala:

Para ordenar, agilizar e imprimir coherencia a su trabajo, el auditor tiene que hacerlo en lo que se denomina papeles de trabajo, que nos son otra cosa que los registros en donde se describen as técnicas y procedimientos aplicados, las pruebas realizadas, la información obtenida y las conclusiones a las que se llega.

El auditor debe preparar y conservar los papeles de trabajo, cuya forma y contenido dependen de las condiciones de aplicación de la auditoría ya que son el testimonio que registra el trabajo efectuado y el respaldo de sus juicios y conclusiones. (p.88)

**CAPITULO III**  
**ANALISIS DE LA EMPRESA**

### **3. Análisis de la Empresa**

A continuación se presentan algunos antecedentes que tienen relevancia para conocimiento general de la institución.

#### **3.1 Antecedentes de la Organización**

El Ministerio de Educación (MINEDUC) garantiza y asegura el cumplimiento del derecho a la educación. Es decir, busca influir de manera directa sobre el acceso universal y con equidad a una educación de calidad y calidez, lo que implica ejecutar procesos de desconcentración desde la Planta Central hacia las zonas, distritos y circuitos, para fortalecer los servicios educativos y aproximarlos hacia la ciudadanía, atendiendo las realidades locales y culturales.

##### **3.1.1 Misión**

Acuerdo 020-12 (2012) afirma:

Garantizar el acceso y calidad de la educación inicial, básica y bachillerato a los y las habitantes del territorio nacional, mediante la formación integral, holística e inclusiva de niños, niñas, jóvenes y adultos, tomando en cuenta la interculturalidad, la plurinacionalidad, las lenguas ancestrales y género desde un enfoque de derechos y deberes para fortalecer el desarrollo social, económico y cultural, el ejercicio de la ciudadanía y la unidad en la diversidad de la sociedad ecuatoriana. (p.2)

##### **3.1.2 Visión**

Acuerdo 020-12 (2012) afirma:

El Sistema Nacional de Educación brindará una educación centrada en el ser humano, con calidad, calidez, integral, holística, crítica, participativa, democrática, inclusiva e interactiva, con equidad de género, basado en la sabiduría ancestral, plurinacionalidad, con identidad y pertinencia cultural que satisface las necesidades de aprendizaje individual y social, que contribuye a



fortalecer la identidad cultural, la construcción de ciudadanía, y que articule los diferentes niveles y modalidades del sistema de educación. (p.2)

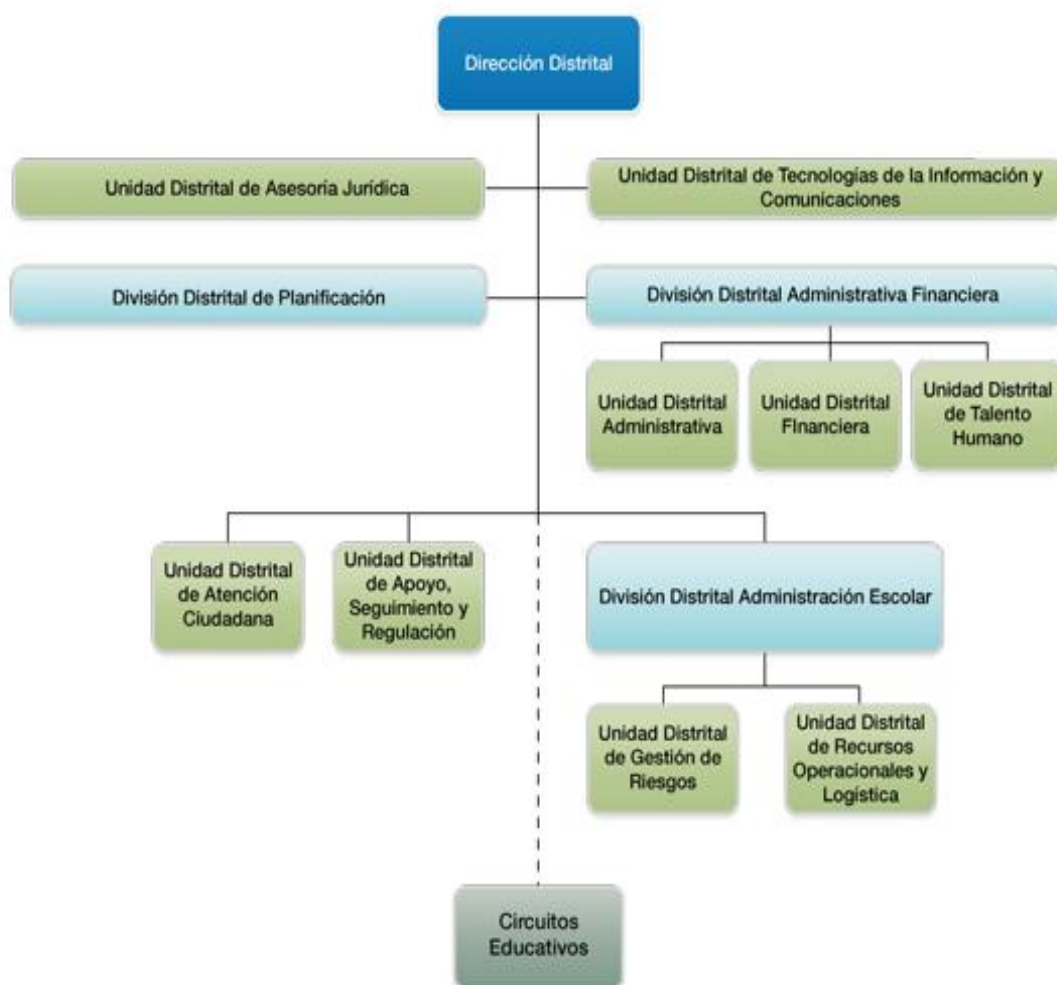


Figura 1: Estructura Orgánica de la Dirección Distrital

Fuente: Acuerdo 020. Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por procesos del Ministerio de Educación.

### **3.1.3 Objetivo General**

Brindar servicios educativos de calidad a ciudadanos y ciudadanas de todas las nacionalidades y pueblos del país, a través de un proyecto educativo nacional, que fomente la unidad en la diversidad y el desarrollo de destrezas generales, básicas y específicas en los estudiantes, acorde con estándares nacionales e internacionales, para potenciar el desarrollo cultural y socioeconómico del país.

### **3.1.4 Objetivos Estratégicos**

Acuerdo 020-12 (2012) afirma:

- Incrementar la cobertura en Educación Inicial (para niños de 3 a 5 años).
- Incrementar la cobertura en Educación General Básica, con énfasis en primero, octavo, noveno y décimo años.
- Incrementar la cobertura en el Bachillerato.
- Reducir la brecha de acceso a la educación de jóvenes y adultos con rezago escolar.
- Incrementar la calidad de aprendizaje de los estudiantes con un enfoque de equidad.
- Incrementar la calidad de la gestión escolar.
- Incrementar las capacidades y el desempeño de calidad del talento humano especializado en educación.
- Incrementar la pertinencia cultural y lingüística en todos los niveles del sistema educativo.
- Incrementar el servicio educativo para los estudiantes con necesidades educativas especiales (asociadas o no a la discapacidad) en todos los niveles del sistema educativo.
- Incrementar la rectoría del Distrito de Educación.
- Incrementar la eficiencia operacional del Distrito de Educación con énfasis en la desconcentración administrativa y financiera.
- Incrementar el desarrollo del talento humano del Distrito de Educación.
- Incrementar el uso eficiente del presupuesto del Distrito de Educación. (p.3)

### **3.1.5 Base Legal**

Según la Ley Orgánica de Educación Intercultural en su Art. 25, determina que: “La Autoridad Educativa Nacional ejerce la rectoría del sistema Nacional de Educación a nivel Nacional y corresponde garantizar y asegurar el cumplimiento cabal de las garantías y derechos constitucionales en materia educativa, ejecutando acciones directas y conducentes a la vigencia plena, permanente de la constitución de la Republica. Está conformada por cuatro niveles de gestión, uno de carácter central y tres de gestión desconcentrada que son: zonal intercultural y bilingüe, distrital intercultural y bilingüe, y, circuitos educativos interculturales y bilingües”.

Según la Ley Orgánica de Educación Intercultural en su Art. 29, determina que: “El nivel distrital intercultural y bilingüe, a través de las direcciones distritales interculturales y bilingües de educación definidas por la autoridad educativa nacional, atienden las particularidades culturales y lingüísticas en concordancia con el plan nacional de educación; asegura la cobertura necesaria en su distrito intercultural y bilingüe en relación con la diversidad cultural y lingüística para alcanzar la universalización de la educación inicial, básica y bachillerato; y garantiza la gestión de proyectos los tramites y la atención ciudadana. Además, interviene sobre el control del buen uso de los recursos de operación y mantenimiento y la coordinación monitoreo y asesoramiento educativo de los establecimientos del territorio, garantiza que cada circuito educativo intercultural y bilingüe cubra la demanda educativa”

Según el Acuerdo 365-11, (2011, 21 de Octubre). Establece en su Art.1.- CREAR el DISTRITO EDUCATIVO INTERCULTURAL Y BILINGÜE SIGSIG, en el cantón Sígsig, provincia del Azuay, con sede administrativa en la referida cabecera cantonal.

### 3.1.6 Gestión del Área de Talento Humano

#### Información Básica del Área de Talento Humano

<b>Procesos</b>	Gestión de Talento Humano
<b>Código del Proceso</b>	MINEDUC-MTTHH-001
<b>Descripción</b>	<p>PROPÓSITO:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Estandarizar el proceso de requerimientos acerca de la demanda de personal para la Dirección Distrital</li> </ul> <p>DISPARADOR:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Solicitud de Unidad Requirente</li> </ul> <p>ENTRADAS:</p> <p>Los documentos requeridos para el cumplimiento de este procedimiento son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Solicitud de requerimientos de Talento Humano</li> </ul>
<b>Productos/Servicios del Proceso</b>	Administrar y Garantizar la gestión de recursos humanos
<b>Tipo de Proceso</b>	Adjetivo
<b>Responsable del Proceso</b>	Unidad de Talento Humano Distrital
<b>Tipo de Cliente</b>	Interno
<b>Marco Legal</b>	Acuerdo 020-12, LOSEP

Fuente: Manual de Gestión de Talento Humano

## 3.2 Estructura por Procesos del Ministerio de Educación

### 3.2.1 Procesos del Ministerio de Educación

Acuerdo 020-12 (2012) señala:

El Ministerio de Educación para el cumplimiento de su misión y responsabilidades, desarrolla los siguientes procesos internos:

#### Art. 4.- Procesos del Ministerio de Educación

Los procesos del Ministerio de Educación se ordenan y clasifican en función de su gasto de contribución o valor agregado al cumplimiento de la misión institucional. Estos son:

**Procesos Gobernantes.-** Son aquellos que proporcionan directrices, políticas y planes estratégicos para el funcionamiento de la institución y son realizados por el directorio y/o la máxima autoridad.

- Direccionamiento Estratégico
- Generación de Políticas Educativas

**Procesos Sustantivos.-** Son los procesos esenciales de la institución destinados a llevar a cabo las actividades que permitan ejecutar efectivamente la misión, objetivos estratégicos y políticas de la institución.

- Fundamentos Educativos
- Calidad y Equidad Educativa
- Desarrollo Profesional Educativo
- Educación Intercultural Bilingüe
- Coordinación Educativa
- Administración Escolar
- Apoyo, seguimiento y Regulación de la Educación

**Procesos Adjetivos.-** Son aquellos que apoyan a los procesos gobernantes y sustantivos, se encargan de proporcionar personal competente, reducir los riesgos del

trabajo, preservar la calidad de materiales, equipos y herramientas. Así mismo, incluyen aquellos que proveen servicios legales, contables, financieros y de comunicación.

**Procesos Adjetivos de Asesoría:**

- Planificación
- Gestión Estratégica
- Asesoría Jurídica
- Comunicación Social
- Auditoría Interna

**Procesos Adjetivos de Apoyo:**

- Secretaría General
- Administrativa y Financiera
- Gestión Administrativa
- Gestión de Compras Públicas
- Gestión Financiera
- Gestión de Talento Humano

**Procesos Desconcentrados.-** Son procesos gobernantes, sustantivos y adjetivos, que se ejecutan y generan productos y servicios en las instancias desconcentradas del Ministerio de Educación.

- Subsecretaría de Educación del Distrito Metropolitano de Quito/ Subsecretaría de Educación del Distrito de Guayaquil/ Coordinaciones Zonales.
- Direcciones Distritales
- Circuitos Educativos. (p.4,7-8)

### **3.3 Importancia de realizar una Auditoría Integral al Área de Talento Humano Dirección Distrital 01D08-Sigsig/provincia del Azuay, año 2013**

Teniendo como referente la formación integral de seres humanos nos enfocamos en el área de talento humano que tiene como Misión Administrar y Garantizar la gestión de Talento Humano del Ministerio de Educación con el fin de alcanzar los objetivos institucionales.

En la actualidad la organización interna de cualquier empresa, es un punto muy importante para el éxito de la misma, pues de dicha organización, es de donde más dependen todas sus fortalezas y al mismo tiempo sus debilidades. Todas las acciones realizadas dentro de un ente son importantes para el crecimiento del mismo, pero como bien sabemos cada acción es realizada por una persona; es decir, "la empresa es el conjunto de relaciones de una serie de personas que buscan un fin en común, rodeados por un entorno" ; es por ello que el factor humano ha tomado cada vez más, un papel y posición muy importantes dentro de una organización, llegándose a poseer en cada uno de los entes una gerencia de recursos humanos, la cual organiza, controla, dirige y coordina a todos y cada uno de los empleados de la empresa, con el fin de que el trabajo desarrollado por ellos, sea óptimo y de alta calidad.

La Dirección Distrital 01D08-Sigsig-Educación mantiene dentro de los procesos de apoyo a Talento Humano área de gran importancia cuantitativa ya que tiene un porcentaje significativo a nivel del presupuesto asignado a esta Dirección Distrital para el año 2013 ya que representa el 96.47% del monto asignado total, es decir el mayor porcentaje es asignado para cubrir gastos de personal.

Cabe recalcar que esta Dirección Distrital mantiene dentro de su distributivo de personal administrativo y docentes a 329 empleados activos dentro del periodo 2013, bajo diferentes regímenes como son: sujetos a la LOSEP, sujetos a Contratación Colectiva, Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional, Contratos Sujetos a Código de Trabajo, Contratos Sujetos Magisterio Nacional – Docentes, Contratos Sujetos LOSEP 20 Grados – Administrativos.

**Partidas Presupuestarias Gastos en Personal 2013**

<b>PARTIDA</b>	<b>DESCRIPCION</b>	<b>PRESUPUESTO</b>	<b>PROGRAMA</b>
510204	Decimocuarto Sueldo	265	26 00 000 010
510235	REMUNERACION VARIABLE POR EFICIENCIA	15300	21 00 000 002
510409	Beneficios Sociales	600	26 00 000 010
510105	Remuneraciones Unificadas	2925	26 00 000 010
510601	Aporte Patronal	93489,02	26 00 000 010
510510	Servicios Personales por Contrato	168504	26 00 000 010
510509	Horas Extraordinarias y Suplementarias	2472,51	26 00 000 010
510203	Decimotercer Sueldo	84445,24	26 00 000 010
510106	Salarios Unificados	8315	26 00 000 010
510108	REMUNERACION MENSUAL UNIFICADA DE DOCENTES DEL MAGISTERIO Y DOCENTES E INVESTIGADORES UNIVERSITARIOS	845413,94	26 00 000 010
510602	Fondo de Reserva	77361,36	26 00 000 010
	<b>TOTAL</b>	<b>1299091,07</b>	<b>PRESUPUESTO EN GASTOS DE PERSONAL 96,47%</b>
530000	<b>BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO</b>	<b>45473,65</b>	
570000	<b>OTROS GASTOS CORRIENTES</b>	<b>2000,00</b>	
	<b>TOTAL</b>	<b>47473,65</b>	<b>PRESUPUESTO BIENES Y SERVICIOS 3,53%</b>
	<b>TOTAL PRESUPUESTO DE LA ENTIDAD</b>	<b>1346564,72</b>	

Fuente: Ministerio de Finanzas. Sistema Integrado de Gestión Financiera e-sigef



La gestión de Talento Humano, para su funcionamiento requieren considerar varios procesos, subprocesos tales como: reclutamiento, selección, evaluación, capacitación, entre otros, que ayudaran a realizar acciones correctas. Así mismo todos estos procesos deberán cumplir con la normativa y con las disposiciones legales aplicables. El uso de los indicadores de gestión ayudara a determinar el nivel de rendimiento de los empleados y trabajadores de la entidad.

La auditoría puede desarrollar fuerte impacto educativo, pues permite relacionar la calidad de la administración de recursos humanos con los diversos indicadores de eficiencia de la empresa. Permite observar hasta qué punto la administración tuvo éxito en la identificación personal de los empleados con los procesos de la organización y la aceptación de los objetivos organizacionales.

La auditoría también puede presentar los indicadores de la calidad de liderazgo, de motivación en el trabajo, de deficiencia de la supervisión y del crecimiento continuo y el desarrollo de los empleados y de los administradores tomados individualmente.

La auditoría integral al área de Talento Humano permitirá emitir un dictamen respecto de la razonabilidad de los saldos de las cuentas que guardan relación con los gastos del personal, así también se emitirá una opinión con respecto a la estructura de control interno, cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias bajo las cuales se rige la entidad y de la eficiencia, eficacia y calidad con que se cumplen los objetivos y metas institucionales.

#### **CAPITULO IV**

**INFORME DE LA AUDITORIA INTEGRAL AL ÁREA DE TALENTO HUMANO DE LA DIRECCIÓN DISTRITAL 01D08/SÍGSIG DE LA PROVINCIA DEL AZUAY AÑO 2013.**

**EXAMEN DE AUDITORIA INTEGRAL AL ÁREA DE TALENTO HUMANO DE LA DIRECCIÓN  
DISTRITAL 01D08/SÍGSIG DE LA PROVINCIA DEL AZUAY AÑO 2013.**

**DECHS-AUDITORES EXTERNOS**

**Informe de Auditoría Integral**

**DIRECCION DISTRITAL 01D08-SIGSIG/PROVINCIA DEL AZUAY**

**EXAMEN DE AUDITORIA INTEGRAL AL  
ÁREA DE TALENTO HUMANO DE LA  
DIRECCIÓN DISTRITAL 01D08/SÍGSIG DE LA  
PROVINCIA DEL AZUAY AÑO 2013**

Señor  
Pablo de la Cadena Andrade  
**DIRECTOR**  
**DISTRITO 01D08-SIGSIG-EDUCACION**  
Presente,

Hemos practicado una auditoría integral al Área de Talento Humano de la Dirección Distrital 0D08/Sígsig de la Provincia del Azuay Año 2013, la cual cubre la siguiente temática: examen relacionada con la cuentas de gastos de personal, la evaluación del sistema de control interno, evaluación del cumplimiento de las leyes y regulaciones que la afecta, y el grado de eficiencia y eficacia en el manejo y utilización de este componente mediante la utilización de indicadores.

La administración es responsable de la presentación, integridad y presentación razonable de la información financiera, de mantener una estructura efectiva de control interno para el logro de objetivos; del cumplimiento de las leyes y regulaciones que afecta a la entidad; y del establecimiento de los objetivos, metas y programas así como de las estrategias para la conducción ordenada y eficiente de la Dirección Distrital.

Nuestra obligación es expresar conclusiones sobre cada uno de los temas de la auditoría integral con base a los procesos que se ha considerado necesarios para la obtención de evidencia que respalden mis opiniones, sustentados en muestras que se reflejan en los papeles de trabajo elaborados y adquiridos, sobre los saldos contables relacionados con los gastos de personal su veracidad, integridad y correcta valuación, sobre lo adecuado del control interno, en relación con la efectividad y eficiencia de las operaciones, confiabilidad de la información financiera y cumplimiento de las leyes y regulaciones aplicables a la Dirección Distrital 01d08-Sígsig/provincia del Azuay, año 2013.

En el examen pueden darse limitaciones inherentes de cualquier estructura de control interno, pueden ocurrir errores o irregularidades y no ser detectados; también la proyección de cualquier evaluación de control interno para periodos futuros están sujetas al riesgo de que el control interno se pueda tornar inadecuado por los cambios en sus elementos.

Realizamos nuestra auditoría integral de acuerdo a las normas internacionales de auditoría aplicables a la auditoría financiera, auditoría de control interno, a la auditoría sobre el cumplimiento de leyes y la auditoría de gestión. Estas normas requieren que la auditoría se planifique y se ejecute de tal manera que se obtenga una seguridad razonable en cuanto a si

los Estados Financieros están exentos de errores importantes en su contenido; si la estructura del control interno ha sido diseñada adecuadamente y opera de manera efectiva; si se han cumplido con las principales leyes y regulaciones que le son aplicables; y si es confiable la información que sirvió de base para el cálculo de los indicadores de desempeño en la evaluación de los resultados de la administración.

Una auditoría financiera incluye el examen, sobre una base selectiva, de la evidencia que respaldan las cifras y revelaciones en los Estados Financieros; evaluación de las normas o principios de contabilidad utilizados; las principales estimaciones efectuadas por la administración, así como la evaluación de la presentación global de los estados financieros.

Consideramos que nuestra auditoría integral proporciona una base razonable para expresar nuestra opinión y conclusiones sobre la otra temática analizada.

Una auditoría integral implica desempeñar procedimientos para obtener evidencia de auditoría sobre los montos y revelaciones en los estados financieros, la evaluación de las normas o principios de contabilidad utilizados, las principales estimaciones efectuadas por la administración, así como la evaluación de la presentación de las cuentas relacionadas con los gastos de personal. Consideramos que nuestra auditoría integral proporciona la base razonable para expresar nuestra opinión sobre los saldos de las cuentas relacionadas con gastos de personal, y conclusiones sobre la temática de control interno, cumplimiento y gestión.

En nuestra opinión, las cuentas guardan relación con gastos de personal y que se reflejan en los estados financieros presentan razonablemente la situación financiera de la Dirección Distrital 01D08-Sígsig/provincia del Azuay, año 2013.

Con base en nuestros procedimientos aplicados además concluimos que el área de Talento Humano de la Dirección Distrital 01D08-Sígsig/provincia del Azuay, mantuvo en todos sus aspectos importantes una estructura moderada del sistema de control interno en relación con la conducción ordenada de sus operaciones debido a que no se ha establecido un plan de capacitaciones, no se mantiene actualizado los expedientes del personal, no se cumple con los perfiles requeridos, entre otros aspectos, el cumplimiento de leyes y regulaciones que la afectan se mantiene de una forma aceptable moderada debido a que los funcionarios no presentaron la declaración patrimonial juramentada, en cuanto a la gestión se pudo observar

que no se realiza correctamente la selección de personal, no realiza evaluaciones de desempeño al personal.

Dada la naturaleza de nuestro examen de auditoría integral, los resultados se encuentran expresados en los comentarios y recomendaciones.

Cuenca, 23 de Diciembre del 2014

CPA. Diana Chiriboga

**Gerente General**

**DECHS-AUDITORES EXTERNOS**

## **Comentarios y Recomendaciones**

Los comentarios y recomendaciones se generan en base al trabajo realizado aplicando sugerencias claras, sencillas, positivas y constructivas para el buen desarrollo de la entidad para de esta manera mejorar las operaciones y actividades con la finalidad de cumplir con los objetivos de la entidad.

- **Auditoría Financiera**

### **Roles de Pago por remuneraciones no son entregados oportunamente y no se encuentran legalizados**

De la muestra seleccionada se observa que los funcionarios administrativos y docentes están cobrando sus remuneraciones correctamente y los mismos están de acuerdo a sus contratos establecidos, cabe mencionar que los funcionarios empiezan a cobrar su remuneración en el mes de junio y los docentes a partir del mes de agosto, anteriormente los pagos de nómina se los realizaba desde la coordinación zonal de educación, para el pago de nómina se utiliza el sistema s-pryn del ministerio de finanzas. Se observa que los roles de pago no son entregados a los funcionarios administrativos y docentes y de la muestra obtenida se observa que 3 roles de pago no se encuentran legalizados. Por lo que se está inobservando las Normas del Sistema de Administración Financiera- Retención de documentos y registros. Lo expuesto se da en razón de que no se lleva un archivo ordenado y secuencial de los roles de pago, y en algunos casos se ha omitido la impresión de los mismos lo que ocasiono su falta de entrega y su legalización. Lo que indica que no se está manteniendo un control de los pagos que se realiza cada mes, por lo que no existe la constancia del pago realizado

## **Recomendación:**

### **Al Jefe de Talento Humano:**

Coordinar con el área financiera encargada de nómina de diseñar mecanismos de control para la entrega oportuna de roles de pago a funcionarios a fin de mantener la constancia de que los mismos fueron cancelados.

- **Auditoría de Control Interno**

## **Expedientes de Personal**

De la muestra escogida para el análisis de expedientes de personal de la Dirección Distrital 01D08-Sígsig-Educación, se determinó que los expedientes no se encuentran con información completa, no se mantiene un archivo ordenado y secuencial, faltan los títulos que abalzan el tercer nivel de los funcionarios. Por lo que se está inobservando las Normas de Control Interno 407-10 Información Actualizada del Personal, .405-04 documentación de respaldo y su archivo. Esta situación se da debido a que el personal de recursos humanos no lleva un archivo ordenado y secuencial de los expedientes. Lo que indica que se está manteniendo la documentación de los funcionarios de forma inadecuada.

## **Recomendación:**

### **Al Jefe de Talento Humano:**

Diseñar documentos de control que ayuden a identificar la entrega de documentos a fin de mantener un archivo ordenado y secuencial y cumplir con las normas de control interno.



## **Perfiles de Funcionarios de la Dirección Distrital 01D08-Sígsig-Educación**

De la muestra escogida para el análisis de perfiles del personal de la Dirección Distrital 01D08-Sígsig-Educación, se determinó que no se está cumpliendo con los perfiles requeridos que constan en el manual de funciones del distrito de educación. Por lo que se está inobservando las Normas de Control Interno 407-02 Manual de clasificación de puestos, y acuerdo 020 del ministerio de educación. Esta situación se da debido a que el personal de recursos humanos no realiza convocatorias en los diferentes medios de comunicación. Lo que indica que se está contratando a personas que no están cumpliendo con los perfiles y por lo tanto no cuentan con experiencia.

### **Recomendación:**

#### **Al Jefe de Talento Humano:**

Elaborará y administrara programas para convocar a ocupar vacantes según las disposiciones establecidas en la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de acuerdo a los perfiles establecidos en el acuerdo 020 del Ministerio de Educación.

- **Auditoría de Cumplimiento**

### **Presentación de Declaraciones Patrimoniales Juramentadas**

De la muestra escogida para el análisis de la presentación de la Declaración Patrimonial Juramentada del personal de la Dirección Distrital 01d08-Sígsig-Educación, se determinó que los funcionarios no presentaron dicho documento. Por lo que se está inobservando La Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado de las normas de presentación y control de declaraciones patrimoniales juramentadas. Esta situación se da debido a que el personal de recursos humanos no lleva un control de la entrega de documentos, lo que ocasiono que no se

pueda exigir a los funcionarios la declaración patrimonial juramentada. Lo que indica que no se está cumpliendo con las disposiciones legales

### **Recomendación:**

#### **Al Jefe de Talento Humano**

Diseñar documentos de control que ayuden a identificar la entrega de documentos a fin de cumplir con disposiciones legales.

- **Auditoría de Gestión**

#### **Evaluación del Desempeño**

De la evaluación realizada a las funciones y responsabilidades del área de talento humano se pudo observar a través de muestreo no se realizó las evaluaciones de desempeño a ningún funcionario durante el año 2013. Por lo que se está inobservando disposiciones del Ministerio de Relaciones Laborales ya que es un trámite en el cual todas las Instituciones envían los resultados conforme dicta la normativa de evaluación del desempeño de forma cualitativa y cuantitativa de los servidores públicos. Esta situación se da debido a que el personal de recursos humanos no observo este requerimiento, lo que indica que no se conoce el desempeño de los funcionarios y no se está aportando al cumpliendo los objetivos institucionales. Lo que ha ocasionado que no se haya identificado a través de los procesos de reclutamiento y selección a personal idóneo, capaz de desempeñar adecuadamente un cargo público.

**Recomendación:****Al Jefe de Talento Humano:**

En coordinación con los jefes de las diferentes unidades coordinara para la realización de la evaluación de desempeño anual, según solicita Ministerio de Relaciones Laborales formulario EVAL01.

**Procesos para el reclutamiento y selección del Personal contratado.**

En el año 2013, la Dirección Distrital 01D08-Sígsig-Educación no efectuó adecuadamente los procesos de reclutamiento y selección de personal, ya que se ingresó a personal sin considerar termino de plazos y procedimientos antes de realizar la contratación, tales como investigar si hay postulantes para ocupar el cargo dentro del distrito, diseñar perfiles a contratar y publicar en medios de comunicación. Por lo que se ha inobservando lo dispuesto en las Normas de Control Interno 200-03 Políticas y Prácticas de Talento Humano, 407-03 Incorporación de personal. Esta situación se da debido a que el personal de recursos humanos no observo los flujogramas que se mantienen para estos procesos. Lo que ha ocasionado que no se haya identificado a través de los procesos de reclutamiento y selección a personal idóneo, capaz de desempeñar adecuadamente un cargo público.

**Recomendación:****Al Jefe de Talento Humano:**

En coordinación con los jefes de las diferentes unidades realizaran el requerimiento de necesidades de personal, para su proceso se deberá ejecutar en base a flujogramas que mantiene la entidad observando las disposiciones legales.

## **Buzón de sugerencias y quejas**

En el año 2013, la unidad de Talento Humano no implemento un buzón de sugerencias y quejas que se pueda receptar con respecto al servicio por parte de los funcionarios a la ciudadanía. Esta situación se da debido a que el personal de talento humano no considero. Lo que ha ocasionado que no se pueda evaluar la calidad del servicio que los funcionarios están dando a la colectividad. Por lo que se está inobservando el Art.52 literal j) de la Ley Orgánica del Servicio Publico

### **Recomendación:**

Al Jefe de Talento Humano:

Implementara un buzón de quejas y sugerencias en la entidad, el mismo que deberá ser colocado en un lugar visible con la finalidad de que la ciudadanía pueda evaluar el servicio que están ofreciendo los funcionarios y de esta manera evaluar la calidad del servicio.

## Plan de Implementación de recomendaciones

Nº	Recomendaciones	Tiempo en Meses en el que se debe cumplir			Servidor Responsable del cumplimiento	Medio de Verificación
		1	2	3		
1	Diseñara mecanismos de control para la entrega oportuna de roles de pago a funcionarios a fin de mantener la constancia de que los mismos fueron cancelados.	X			Al Jefe de Talento Humano	Procedimientos de Control
2	Diseñara documentos de control que ayuden a identificar la entrega de documentos a fin de mantener un archivo ordenado y secuencial y cumplir con las normas de control interno.	X			Al Jefe de Talento Humano	Documentos de Control
3	Elaborará y administrara programas de necesidades de personal para convocar a ocupar vacantes según las disposiciones establecidas en la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de acuerdo a los perfiles establecidos en el acuerdo 020 del Ministerio de Educación.		X		Al Jefe de Talento Humano	Informes
4	Diseñara documentos de control que ayuden a identificar la entrega de documentos a fin de cumplir con disposiciones legales.	X			Al Jefe de Talento Humano	Documentos de Control
5	En coordinación con los jefes de las diferentes unidades realizaran el requerimiento de necesidades de personal, para su proceso se deberá ejecutar en base a flujogramas que mantiene la entidad observando las disposiciones legales.		X		Al Jefe de Talento Humano	Informes
6	En coordinación con los jefes de las diferentes unidades coordinara para la realización de la evaluación de desempeño anual, según solicita Ministerio de Relaciones Laborales formulario EVAL01.		X		Al Jefe de Talento Humano	Evaluaciones de Desempeño
7	Implementara un buzón de quejas y sugerencias en la entidad, el mismo que deberá ser colocado en un lugar visible con la finalidad de que la ciudadanía pueda evaluar el servicio que están ofreciendo los funcionarios y de esta manera evaluar la calidad del servicio		X		Al Jefe de Talento Humano	Buzón de Quejas y sugerencias

**CAPITULO V**  
**DEMOSTRACION DE HIPOTESIS**

## **Demostración de Hipótesis**

De acuerdo a los resultados del Examen de Auditoria Integral al Área de Talento Humano de la Dirección Distrital 01D08/Sígsig Provincia del Azuay Año 2013, permitió obtener una evaluación completa de los aspectos financieros, de control interno, de cumplimiento y de gestión lo que genero un informe, resultados de este trabajo, plasmados en recomendaciones que van a ser de mucha utilidad para la entidad, permitió concluir con resultados positivos, permitiendo la generación de recomendaciones y aportando acciones de mejoramiento para la entidad.

## CONCLUSIONES

- La Auditoría Integral surge con la necesidad de disponer de informes integrales para evaluar la economía, eficiencia y efectividad de las actividades de una organización, acerca la información financiera, para evaluar la estructura de control interno, el cumplimiento de las leyes y el logro de las metas y objetivos propuestos.
- La auditoría constituye una alternativa a los esquemas de control vigentes en el Ecuador. Su adopción en otros países, demuestra la utilidad de un enfoque completo y holístico de la auditoría, es un diagnóstico exhaustivo de las prácticas, métodos, políticas y tratamientos asumidos por la organización misma que permite establecer y proyectar políticas dirigidas a la búsqueda de la calidad y el buen funcionamiento y desarrollo de las acciones dentro de la organización.
- Ejecutar el examen de Auditoría Integral al Área de Talento Humano de la Dirección Distrital 01D08-Sígsig-Educación, fue de mucha importancia ya que a través de este se podrá contar con herramientas necesarias que le permitan a la dirección obtener mejoras a los procesos, generando acciones correctivas para el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales.



## RECOMENDACIONES

Luego de haber realizado el examen de auditoría integral al Área de Talento Humano, de la Dirección Distrital 01D08-Sígsig.

- Efectuar las auditorías integrales con un equipo multidisciplinario, ya que al ser un proceso que involucra varios enfoques como el análisis de cumplimiento de disposiciones legales, la evaluación de control interno se necesita de especialistas que conozcan cada uno de los temas para obtener un buen resultado con eficiencia, eficacia y calidad del trabajo realizado.
- Implementar normas de auditoría integral con la finalidad de mejorar la viabilidad de la auditoría integral. Estas normas deberán contener aspectos relacionados con el auditor tales como: responsabilidades, independencia, confidencialidad, entre otros.
- Desarrollar cada una de las actividades administrativas, financieras, y operativas de conformidad a las disposiciones legales y normativas de la entidad
- Dar cumplimiento a las recomendaciones emitidas a fin de mejorar los procesos que se desarrollan en el área de Talento Humano de la Dirección Distrital.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

### LIBROS

- Blanco, Y. (2003). Normas y Procedimientos de la Auditoria Integral. Bogotá, Ecoe Ediciones.
- Franklin, E. (2007). Auditoria Administrativa. México, Pearson Education, Segunda Edición.
- Sánchez, G. (2006). Auditoria de Estados Financieros. México, Pearson Education, Segunda Edición.
- Mantilla, S. (2005). Control Interno Informe COSO, Bucaramanga, Ecoe Ediciones, Cuarta Edición.
- Subía, G. (2013). Marco Conceptual de la Auditoria Integral. Loja: EDILOJA Cía Ltda.

### LEYES, ACUERDOS Y CODIGOS

- ASAMBLEA NACIONAL (2010). Ley Orgánica de Servicio Público, publicada en el suplemento del Registro Oficial 294 de 6 de Octubre del 2010, y su reglamento.
- ASAMBLEA NACIONAL. (2008). Constitución del Ecuador. Recuperado de <http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/Constitucion.pdf>
- CONTRALORIA GENERAL DEL ESTADO, (2009), Normas de Control Interno para las entidades, organismos del sector Publico.
- MINISTERIO DE EDUCACION. (2012). Acuerdo 020-12. Recuperado de <http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/ACUERDO-020-122.pdf>

## **ANEXOS**

## Oficio de aceptación para el Desarrollo de Auditoría Integral



Distrito Intercultural y Bilingüe Sigsig  
Coordinación Zona 6  
Ministerio de **Educación**

Sigsig, 02 de Octubre del 2014

Señora CPA.  
Diana Chiriboga Salazar  
**ESTUDIANTES UTPL**  
Presente

De mi consideración

Dando contestación al oficio s/n de fecha 10 de septiembre del 2013, en el que se solicita autorización para el desarrollo del proyecto de investigación nacional titulado "**EXAMEN DE AUDITORÍA INTEGRAL AL ÁREA DE TALENTO HUMANO DE LA DIRECCION DISTRITAL 01D08-SIGSIG-EDUCACION CORRESPONDIENTE AL PERÍODO 2013**" comunico que este despacho autoriza lo solicitado.

Particular que comunico para los fines pertinentes.

Atentamente,

Ing. Pablo de la Cadena

**DIRECTOR DISTRITAL 01D08-SIGSIG-EDUCACION**



**ACTA DE CONFERENCIA FINAL DE COMUNICACIÓN DE RESULTADOS DEL INFORME DE AUDITORIA INTEGRAL AL AREA DE TALENTO HUMANO A LA DIRECCION DISTRITAL 01D08-SIGSIG/PROVINCIA DEL AZUAY AÑO 2013.**

En la ciudad de Sígsig, Provincia del Azuay, a los 26 días del mes de Febrero del año 2015, a las diez horas con treinta minutos, los suscritos: CPA. Diana Chiriboga egresada de la Maestría en Auditoría Integral, Ing. Ligia Benavidez Jefe de la Unidad de Talento Humano, Ing. Nohemí León Analista Financiera se constituye la presente acta con el objeto de dejar constancia de la comunicación final de resultados mediante la lectura del borrador del informe de auditoría integral al área de talento humano de la Dirección Distrital 01D08-Sígsig/provincia del Azuay, año 2013, de conformidad a la autorización de la elaboración del proyecto con oficio s/n de fecha 02 de Octubre del 2014.

En cumplimiento al inciso final del artículo 90 de la Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado, se convocó mediante oficio circular N° 001-DECHS-AI de fecha 20 de Febrero del 2014 a los servidores relacionados con el examen, para que asistan a la presente diligencia, misma que se cumplió en los términos previstos por la ley y las normas profesionales sobre la materia.

Al efecto en presencia de los abajo firmantes, se procedió a la lectura del borrador del informe y se analizaron los resultados del examen constantes en los comentarios, conclusiones y recomendaciones.

Para constancia de lo actuado, las personas asistentes suscriben la presente acta en dos ejemplares de igual tenor.

<b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>	<b>CARGO</b>	<b>FIRMA</b>	<b>CEDULA DE CIUDADANIA</b>
Ing. Ligia Benavidez	Jefe de la Unidad de Talento Humana		
Ing. Nohemí León	Analista Financiera		
CPA. Diana Chiriboga	Auditor		