



ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
CARRERA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO A LA UNIDAD ADMINISTRATIVA
DE TALENTO HUMANO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO
DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN BAÑOS DE AGUA SANTA
APLICANDO EL MÉTODO COSO I.**

Trabajo de Titulación

Tipo: Proyecto de Investigación

Presentado para optar el grado académico de:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

AUTORA:

LIZBETH ARACELLY CAIZAGUANO CHIMBO

Riobamba – Ecuador

2023



ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
CARRERA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO A LA UNIDAD ADMINISTRATIVA
DE TALENTO HUMANO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO
DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN BAÑOS DE AGUA SANTA
APLICANDO EL MÉTODO COSO I.**

Trabajo de Titulación

Tipo: Proyecto de Investigación

Presentado para optar el grado académico de:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

AUTORA: LIZBETH ARACELLY CAIZAGUANO CHIMBO

DIRECTOR: ING. CARLOS FERNANDO VELOZ NAVARRETE

Riobamba – Ecuador

2023

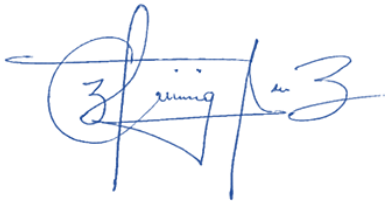
© 2023, **Lizbeth Aracelly Caizaguano Chimbo**

Se autoriza la reproducción total o parcial, con fines académicos, por cualquier medio o procedimiento, incluyendo cita bibliográfica del documento, siempre y cuando se reconozca el Derecho de Autor.

Yo, Lizbeth Aracelly Caizaguano Chimbo, declaro que el presente Trabajo de Titulación es de mi autoría y los resultados del mismo son auténticos. Los textos en el documento que provienen de otras fuentes están debidamente citados y referenciados.

Como autora asumo la responsabilidad legal y académica de los contenidos de este Trabajo de Titulación; el patrimonio intelectual pertenece a la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo.

Riobamba, 19 de julio de 2023



A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Lizbeth Aracelly Caizaguano Chimbo', with a large stylized '3' on the left and right sides.

Lizbeth Aracelly Caizaguano Chimbo

1600641995

ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
CARRERA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

El Tribunal del Trabajo de Titulación certifica que: El Trabajo de Titulación; Tipo: Proyecto de Investigación, **EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO A LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN BAÑOS DE AGUA SANTA APLICANDO EL MÉTODO COSO I**, realizado por la señorita: **LIZBETH ARACELLY CAIZAGUANO CHIMBO**, ha sido minuciosamente revisado por los Miembros del Tribunal del Trabajo de Titulación, el mismo que cumple con los requisitos científicos, técnicos, legales, en tal virtud el Tribunal Autoriza su presentación.

	FIRMA	FECHA
Lic. Mónica Alejandra Logroño Becerra PRESIDENTE DEL TRIBUNAL		2023-07-19
Ing. Carlos Fernando Veloz Navarrete DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN		2023-07-19
Ing. Gabriela Natalí Fonseca Romero ASESOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN		2023-07-19

DEDICATORIA

La motivación es el empuje del éxito; el éxito es la plenitud de la vida; la vida no sería vida si no hubiera una familia, por eso llena de alegría, amor y esperanza, dedico este proyecto, a cada uno de mis seres queridos, quienes han sido mi pilar día a día para seguir adelante. Para mí es una gran satisfacción poder dedicarles este trabajo, ya que con mucho esfuerzo y esmero me lo he ganado. A mis padres Carlos y Gloria quienes me han formado con buenos sentimientos, hábitos, valores, siendo mi apoyo incondicional al velar por mi bienestar y educación en cada momento de mi vida. A mi hermano Jonathan quien durante todo este proceso universitario me ha acompañado y por siempre estar dispuesto a ayudarme en cualquier momento. A mis abuelos Ángel y Rosa, tíos y primos quienes por el simple hecho de ser parte de mi vida serán mi motivación para continuar. A todos quienes me han dirigido y apoyado moralmente para lograr y cumplir con mi meta de ser una profesional.

Lizbeth

AGRADECIMIENTO

La educación es el arma más poderosa que puedes usar para cambiar el mundo por lo tanto agradezco a la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo por abrirme sus puertas para ser parte de esta prestigiosa institución y a la Carrera de Administración de Empresas por disponer de docentes de gran excelencia quienes han impartido sus saberes a lo largo de toda mi formación académica y profesional. A mis tutores de Tesis Ing. Fernando Veloz e Ing. Gabriela Fonseca por su sabiduría, paciencia, y apoyo en el desarrollo del presente trabajo de investigación. Un agradecimiento especial al Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Baños de Agua Santa y a los miembros de la Unidad Administrativa de Talento Humano por permitirme realizar este Trabajo de Titulación y facilitarme todos los recursos necesarios para el mismo.

Lizbeth

ÍNDICE DE CONTENIDO

ÍNDICE DE TABLAS.....	xii
ÍNDICE DE ILUSTRACIONES.....	xv
ÍNDICE DE ANEXOS.....	xvi
RESUMEN.....	xvii
SUMARY/ABSTRACT	xviii
INTRODUCCIÓN	1

CAPÍTULO I

1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	3
1.1. Planteamiento del Problema	3
1.2. Limitaciones y delimitaciones	4
<i>1.2.1. Limitaciones</i>	<i>4</i>
<i>1.2.2. Delimitaciones</i>	<i>4</i>
<i>1.2.2.1. Delimitación Temporal</i>	<i>4</i>
<i>1.2.2.2. Delimitación Espacial.....</i>	<i>4</i>
1.3. Problema General de Investigación.....	5
1.4. Problemas específicos de Investigación.....	5
1.5. Objetivos	5
<i>1.5.1. Objetivo General.....</i>	<i>5</i>
<i>1.5.2. Objetivos específicos.....</i>	<i>5</i>
1.6. Justificación	6
<i>1.6.1. Justificación teórica</i>	<i>6</i>
<i>1.6.2. Justificación Metodológica</i>	<i>6</i>
<i>1.6.3. Justificación práctica</i>	<i>6</i>

1.7.	Hipótesis	6
-------------	------------------------	----------

CAPÍTULO II

2.	MARCO TEÓRICO	8
2.1.	Antecedentes de investigación	8
2.2.	Referencias teóricas	9
2.2.1.	Control Interno	9
2.2.1.1.	<i>Objetivos del Control Interno</i>	9
2.2.1.2.	<i>Responsables del Control Interno</i>	9
2.2.1.3.	<i>Tipos de Control Interno</i>	10
2.2.1.4.	<i>Características del Control Interno</i>	10
2.2.2.	COSO I	11
2.2.2.1.	<i>Objetivos del COSO I</i>	11
2.2.2.2.	<i>Componentes del COSO I</i>	11
2.2.3.	Métodos de Evaluación	12
2.2.4.	Herramientas de Evaluación	13
2.2.4.1.	<i>Evidencias</i>	13
2.2.4.2.	<i>Papeles de trabajo</i>	13
2.2.6.	Fases del proceso de Evaluación	15
2.2.6.1.	<i>Planeación</i>	15
2.2.6.2.	<i>Ejecución</i>	16
2.2.6.3.	<i>Comunicación de los Resultados</i>	16
2.2.7	Normativa Legal	17
2.2.7.1	<i>Normas de Auditoría Generalmente Aceptadas N.A.G.A</i>	17

CAPÍTULO III

3.	MARCO METODOLÓGICO.....	18
3.1.	Enfoque de investigación	18
3.2.	Nivel de Investigación	18
3.3.	Diseño de investigación	18
3.3.1.	<i>Según la manipulación o no de la variable independiente</i>	<i>18</i>
3.3.2.	<i>Según las intervenciones en el trabajo de campo</i>	<i>18</i>
3.4.	Tipo de estudio	19
3.5.	Población y Planificación, selección y cálculo del tamaño de la muestra.....	19
3.5.1.	<i>Población Interna.....</i>	<i>19</i>
3.5.2.	<i>Población Externa.....</i>	<i>19</i>
3.6.	Métodos, técnicas e instrumentos de investigación	19
3.6.1.	<i>Técnicas e instrumentos.....</i>	<i>19</i>

CAPÍTULO IV

4.	MARCO DE ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	21
4.1.	Exposición Y Discusión De Resultados.....	21
4.1.1.	<i>Análisis E Interpretación De Resultados</i>	<i>21</i>
4.1.1.1.	<i>Tabulación De Encuestas.....</i>	<i>21</i>
4.1.1.1.	<i>Discusión.....</i>	<i>31</i>

CAPÍTULO V

5.	MARCO PROPOSITIVO	32
5.1.	Título	32
5.2	Objetivos de la propuesta	32
5.2.1	<i>Objetivo General.....</i>	<i>32</i>
5.2.1	<i>Objetivos específicos.....</i>	<i>32</i>

5.3	Diagnóstico Situacional.....	32
5.4.	Contenido de la propuesta.....	34
5.5	Evaluación de Control Interno a la Unidad Administrativa de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Baños de Agua Santa aplicando el Método Coso I.”	35
5.5.1	<i>Archivo Permanente.....</i>	35
5.5.1.1	<i>Información General.....</i>	36
5.5.1.2	<i>Hoja de marcas</i>	42
5.5.1.3	<i>Hoja de Referencias</i>	43
5.5.2	<i>Archivo Corriente.....</i>	45
5.5.2.1	<i>FASE I: Planificación Preliminar.....</i>	46
5.5.2.2	<i>FASE I: Planificación Específica.....</i>	59
5.5.2.3	<i>FASE II: Ejecución</i>	105
5.5.2.4	<i>FASE III: Comunicación de Resultados.....</i>	130

CAPÍTULO VI

6.	Conclusiones y Recomendaciones.....	140
6.1	Conclusiones	140
6.2	Recomendaciones	141

BIBLIOGRAFIA

ANEXOS

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 – 2:	Componentes del COSO I.....	12
Tabla 2 – 2:	Evidencias.....	13
Tabla 3 – 4:	Encuesta Pregunta 1.....	21
Tabla 4 – 4:	Encuesta Pregunta 2.....	23
Tabla 5 – 4:	Encuesta Pregunta 3.....	24
Tabla 6 – 4:	Encuesta Pregunta 4.....	25
Tabla 7 – 4:	Encuesta Pregunta 5.....	26
Tabla 8 – 4:	Encuesta Pregunta 6.....	27
Tabla 9 – 4:	Encuesta Pregunta 7.....	28
Tabla 10 – 4:	Encuesta Pregunta 8.....	29
Tabla 11 – 5:	Datos Generales Archivo Permanente	35
Tabla 12 – 5:	Referencias Archivo Permanente.....	35
Tabla 13 – 5:	Datos de la Entidad.....	36
Tabla 14 – 5:	Hoja de Marcas	42
Tabla 15 – 5:	Hoja de Referencias	43
Tabla 16 – 5:	Hoja de Referencias Responsables	44
Tabla 17 – 5:	Datos Generales Archivo Corriente.....	45
Tabla 18 – 5:	Referencias Archivo Corriente	45
Tabla 19 – 5:	Datos Generales Planificación Preliminar	46
Tabla 20 – 5:	Referencias Planificación Preliminar.....	46
Tabla 21 – 5:	Equipo de Encargado.....	50
Tabla 22 – 5:	Entrevista a la Máxima Autoridad	52
Tabla 23 – 5:	Datos Generales Memorándum de planificación.....	54
Tabla 24 – 5:	Personal Encargado.....	55
Tabla 25 – 5:	Tiempo Estimado Evaluación.....	55
Tabla 26 – 5:	Recursos Necesarios	55
Tabla 27 – 5:	Cronograma de Planificación.....	57
Tabla 28 – 5:	Datos Generales Planificación Específica	59
Tabla 29 – 5:	Referencias Planificación Específica.....	59
Tabla 30 – 5:	Modo de Calificación Evaluación COSO I.....	60
Tabla 31 – 5:	Evaluación Principio 1.....	61
Tabla 32 – 5:	Evaluación Principio 2.....	63

Tabla 33 – 5:	Evaluación Principio 3.....	65
Tabla 34 – 5:	Evaluación Principio 4.....	67
Tabla 35 – 5:	Evaluación Principio 5.....	69
Tabla 36 – 5:	Evaluación Principio 6.....	71
Tabla 37 – 5:	Evaluación Principio 7.....	73
Tabla 38 – 5:	Evaluación Principio 8.....	76
Tabla 39 – 5:	Evaluación Principio 9.....	78
Tabla 40 – 5:	Evaluación Principio 10.....	80
Tabla 41 – 5:	Evaluación Principio 11.....	83
Tabla 42 – 5:	Evaluación Principio 12.....	86
Tabla 43 – 5:	Evaluación Principio 13.....	89
Tabla 44 – 5:	Evaluación Principio 14.....	91
Tabla 45 – 5:	Evaluación Principio 15.....	93
Tabla 46 – 5:	Evaluación Principio 16.....	96
Tabla 47 – 5:	Evaluación Principio 17.....	99
Tabla 48 – 5:	Matriz Resumen Hallazgos.....	101
Tabla 49 – 5:	Datos Generales Ejecución.....	105
Tabla 50 – 5:	Referencias Ejecución.....	105
Tabla 51 – 5:	Programa de Ejecución.....	106
Tabla 52 – 5:	Hoja de Hallazgo 1.....	107
Tabla 53 – 5:	Hoja de Hallazgo 2.....	108
Tabla 54 – 5:	Hoja de Hallazgo 3.....	109
Tabla 55 – 5:	Hoja de Hallazgo 4.....	110
Tabla 56 – 5:	Hoja de Hallazgo 5.....	111
Tabla 57 – 5:	Hoja de Hallazgo 6.....	112
Tabla 58 – 5:	Hoja de Hallazgo 7.....	113
Tabla 59 – 5:	Hoja de Hallazgo 8.....	114
Tabla 60 – 5:	Hoja de Hallazgo 9.....	115
Tabla 61 – 5:	Hoja de Hallazgo 10.....	116
Tabla 62 – 5:	Hoja de Hallazgo 11.....	117
Tabla 63 – 5:	Hoja de Hallazgo 12.....	118
Tabla 64 – 5:	Hoja de Hallazgo 13.....	119
Tabla 65 – 5:	Hoja de Hallazgo 14.....	120
Tabla 66 – 5:	Hoja de Hallazgo 15.....	121
Tabla 67 – 5:	Hoja de Hallazgo 16.....	122
Tabla 68 – 5:	Hoja de Hallazgo 17.....	123

Tabla 69 – 5:	Indicadores.....	124
Tabla 70 – 5:	Detalle Proceso Desarrollo de una Evaluación de Control Interno	126
Tabla 71 – 5:	Diagrama de Flujo Proceso Desarrollo de una Evaluación de Control Interno	128
Tabla 72 – 5:	Datos Generales Comunicación de Resultados.....	130
Tabla 73 – 5:	Referencias Comunicación de Resultados	130

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1 – 1:	Google Maps Cantón Baños de Agua Santa	4
Ilustración 2 – 2:	Tipos de Control Interno	10
Ilustración 3 – 2:	Objetivos COSO I	11
Ilustración 4 – 2:	NAGA	17
Ilustración 5 – 4:	Encuesta Pregunta 1	21
Ilustración 6 – 4:	Encuesta Pregunta 2	23
Ilustración 7 – 4:	Encuesta Pregunta 3	24
Ilustración 8 – 4:	Encuesta Pregunta 4	25
Ilustración 9 – 4:	Encuesta Pregunta 5	26
Ilustración 10 – 4:	Encuesta Pregunta 6	27
Ilustración 11 – 4:	Encuesta Pregunta 7	28
Ilustración 12 – 4:	Encuesta Pregunta 8	29
Ilustración 13 – 5:	Contenido de la Propuesta.....	34
Ilustración 14 – 5:	Google Maps Cantón Baños de Agua Santa	38
Ilustración 15 – 5:	Estructura orgánica GADBAS	41

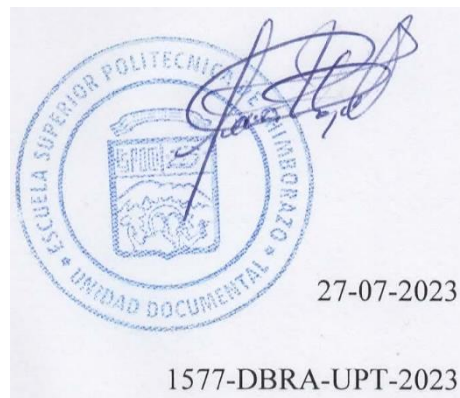
ÍNDICE DE ANEXOS

- ANEXO A:** ENCUESTA SERVIDORES PÚBLICOS DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO DEL GADBAS
- ANEXO B:** ENTREVISTA MÁXIMA AUTORIDAD DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO
- ANEXO C:** CUESTIONARIO COSO I
- ANEXO D:** INSTALACIONES UNIDAD ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO DEL GADBAS
- ANEXO E:** APLICACIÓN ENCUESTAS
- ANEXO F:** APLICACIÓN CUESTIONARIOS COSO I
- ANEXO G:** ENTREGA DE RESULTADOS DE EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO

RESUMEN

El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Del Cantón Baños De Agua Santa no cuenta con métodos y herramientas que permitan evaluar el sistema de control interno, impidiendo el cumplimiento de los procesos administrativos, objetivos y optimización de los recursos, por lo tanto, el objetivo de la presente investigación fue realizar una evaluación al sistema de control interno en la Unidad Administrativa de Talento Humano del GADBAS para fortalecer su cumplimiento. La metodología implementada tuvo un enfoque cuantitativo, se utilizó un diseño no experimental de tipo trasversal ya que se obtuvieron datos en un momento único y analizados en un determinado tiempo; la población en estudio fueron los servidores públicos de Talento Humano, se aplicó una investigación documental y de campo ya que se involucró el trabajo presencial para la obtención de datos a través de encuestas y el cuestionario COSO I. Mediante esta metodología se logró evidenciar que el GADBAS en general no poseen métodos y herramientas que evalúen el control interno, al igual de mecanismos que garanticen y aseguren la integridad frente a posibles riesgos que amenacen la armonía laboral, por lo tanto, con los resultados se detectó la carencia de procesos administrativos y la inexistencia de un cumplimiento eficaz de los objetivos planteados. En este contexto se concluye que la Unidad Administrativa de Talento Humano del GADBAS desconoce completamente de métodos y herramientas de evaluación al control interno impidiendo la continuidad a los procesos administrativos y operaciones que reconozcan el cumplimiento efectivo de objetivos, normas y políticas, es así como se propone una evaluación al sistema de control interno con la aplicación del método COSO I que cuenta con diecisiete principios correspondientes a los cinco componentes, los cuales fueron de utilidad para evaluar el control interno al determinar el nivel de confianza y riesgo que evidenciaron cumplimientos y falencias dentro de la misma.

Palabras Clave: <CONTROL INTERNO>, <TALENTO HUMANO>, <COSO I>, <INDICADORES>, <ARCHIVO PERMANENTE>, <ARCHIVO CORRIENTE>, <BAÑOS DE AGUA SANTA (CANTÓN)>



ABSTRACT

The Autonomous Decentralized Municipal Government of Baños de Agua Santa lacks methods and tools to evaluate its internal control system. These facts hinder the effective execution of administrative processes, achieving objectives, and optimizing resources. Thus, this study aimed to assess the internal control system in the Human Resources of the Administrative Unit of GADBAS to strengthen its compliance. The methodology followed in this research includes a quantitative approach employing a non-experimental cross-sectional design, where data were collected at a specific moment and analyzed in a specific time frame. The target population involved public servants working in the Human Resources department. Both documentary and field research methods were helpful, involving in-person work to collect data through surveys and the COSO I questionnaire. The findings revealed a general absence of methods and tools for evaluating internal control within GADBAS and a need for mechanisms ensuring integrity in the face of potential risks that may threaten workplace harmony. Consequently, the study identified deficiencies in administrative processes and the ineffective achievement of set objectives. Finally, according to these findings, the Human Resources of the Administrative Unit of GADBAS needs to be made aware of evaluation methods and tools for internal control. These tools are necessary to ensure the continuity of administrative processes and operations to effectively comply with objectives, regulations, and policies. In response to these challenges, the study proposes evaluating the internal control system using the COSO I framework. This Control System encloses seventeen principles corresponding to five components, which prove instrumental in evaluating internal control by determining the level of confidence and risk associated with compliance and shortcomings in the system.

Keywords: <INTERNAL CONTROL>, <HUMAN RESOURCES>, <COSO I>, <INDICATORS>, <PERMANENT FILE>, <CURRENT FILE>, <BAÑOS DE AGUA SANTA (CANTON)>.



Lic. Mónica Logroño B.
060274953-3

INTRODUCCIÓN

El Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Baños de Agua Santa, siendo una institución pública está en la obligación de aplicar evaluaciones de control interno a través de métodos y procedimientos considerando la naturaleza de cada una de sus áreas para lograr el cumplimiento de los procesos administrativos, objetivos y optimización de los recursos.

Dentro de la Unidad Administrativa de Talento Humano del GADBAS no se ha procedido a realizar evaluaciones al sistema de control interno con la aplicación de algún método como el COSO I, por lo tanto con el objetivo de brindar apoyo y un sustento para la toma de correcta de decisiones, se ha evaluado el control interno considerando los componentes de ambiente de control, evaluación de riesgo, actividad de control, información y comunicación y actividades de monitoreo enfocados en la gestión administrativa de la unidad, permitiendo así evidencias deficiencias y hallazgos a través de la detección del nivel de confianza y nivel de riesgos los cuales fueron analizados determinando conclusiones y recomendaciones para tomar acciones correctivas mitigando amenazas y garantizando la eficiencia administrativa de la misma. La presente investigación se desarrolla en cinco capítulos detallados de la siguiente manera:

PRIMER CAPÍTULO: contiene el planteamiento del problema encontrado en la administración de la Unidad Administrativa de Talento Humano del GADBAS, la especificación de objetivos y las respectivas justificaciones respaldando el desarrollo del trabajo de investigación y la hipótesis detallada con su variable independiente y dependiente.

SEGUNDO CAPÍTULO: contiene los antecedentes de investigación los cuales fueron tomados como referencia para el desarrollo del trabajo de investigación y las referencias teóricas considerando temas relevantes y de importancia para desarrollar la propuesta del trabajo de investigación.

TERCER CAPÍTULO: contiene la metodología investigativa aplicada en relación con los métodos, técnicas e instrumentos que justifiquen la resolución de la investigación, al igual que el detalle de la población y muestra.

CUARTO CAPÍTULO: contiene la exposición y discusión de resultados obtenidos a través de la aplicación de las técnicas e instrumentos con su respectiva tabulación y el análisis e interpretación de estos.

QUINTO CAPÍTULO: contiene el desarrollo del marco propositivo, constando del archivo permanente y corriente y de las fases de planificación, ejecución y comunicación de los resultados correspondientes a la evaluación al sistema de control interno.

Finalmente, se emitieron conclusiones y recomendaciones detalladas de manera general para conocimiento de las autoridades del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Baños de Agua Santa y miembros de la Unidad Administrativa de Talento Humano.

CAPÍTULO I

1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del Problema

Los Gobiernos Autónomos Descentralizados son instituciones públicas que gozan de autonomía política, administrativa y financiera, están regidos por los principios de solidaridad, subsidiariedad, equidad, interterritorial, integración y participación ciudadana, contribuyen a brindar servicios a la comunidad respondiendo a sus necesidades, por lo que este debe estar conformado por buenos profesionales dentro de cada uno de sus departamentos y unidades administrativas practicando sus funciones laborales de manera ética y moral.

Actualmente a nivel global dentro de la administración de las instituciones públicas se ha evidenciado diversos cambios, por lo que es de suma importancia efectuar controles internos sobre los recursos suministrados a cada institución pública con el objeto de que los mismos sean evaluados y determinen el manejo correcto de los mismos, verificando siempre que todos los procesos efectuados generen beneficio y desarrollo a la comunidad.

En el Ecuador las instituciones públicas no poseen mecanismos confiables que evalúen el control interno de las mismas, es así que se ve la necesidad que se efectúen evaluaciones en las entidades públicas ya que el entorno de control interno marca la pauta del funcionamiento de una institución e influye en la concientización de sus empleados respecto al control, aportando disciplina, organización y estructura influyendo mucho en el desenvolvimiento y prestación de servicios a la sociedad en general.

Dentro de la provincia son muy pocas las instituciones públicas que han tratado de desarrollar un análisis técnico de los procesos y modelos de evaluación al control interno, que propongan cambios que generen eficiencia y eficacia en el manejo de sus recursos y procesos administrativos, generando así entidades organizadas y competitivas.

La carencia de un sistema de control interno disminuye en las instituciones públicas la posibilidad de evaluar la eficiencia y eficacia de sus operaciones y actividades, provocando insuficiencias en la calidad de las mismas, las causas provocadas por la falta de un control interno recaen en que la máxima autoridad no pone interés y asume la responsabilidad sobre la importancia de implantar evaluaciones al sistema de control interno en la institución, induciendo a que los procesos de reclutamiento, selección, evaluación y capacitación de personal se vean afectados, asegurando un entorno organizacional desfavorable para el ejercicio de prácticas, valores, conductas y reglas, afectando de igual manera al rendimiento y productividad de cada función y tarea.

Por tal motivo, se ve necesario que en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Del Cantón Baños De Agua Santa se realice una evaluación al sistema de control interno a la Unidad Administrativa de Talento Humano para garantizar la presencia de una herramienta que permita conocer si estos sistemas se los está aplicando en relación con los componentes establecidos del COSO I, al igual que la existencia de errores en la administración acerca del manejo correcto de los recursos y el cumplimiento de los objetivos planteados por la institución y de las leyes y regulaciones aplicables a las instituciones públicas.

1.2. Limitaciones y delimitaciones

1.2.1. Limitaciones

En el presente trabajo de investigación la limitante es la discontinuidad de evaluaciones al sistema de control interno que permitan fortalecer el cumplimiento de los procesos administrativos, objetivos y optimización de los recursos.

1.2.2. Delimitaciones

1.2.2.1. Delimitación Temporal

En el presente trabajo de investigación los datos obtenidos se realizarán en el periodo académico PAO 8 PERIODO ACADÉMICO ORDINARIO 26 SEPTIEMBRE 2022 – 16 MARZO 2023.

1.2.2.2. Delimitación Espacial

En el presente trabajo de investigación la delimitación espacial tiene lugar en el cantón Baños de Agua Santa, Provincia de Tungurahua, Región Sierra.



Ilustración 1 – 1: Google Maps Cantón Baños de Agua Santa

Fuente: Google Maps

1.3. Problema General de Investigación

¿Cómo una evaluación al Sistema de Control Interno aplicando el Método COSO I incidirá en la verificación del cumplimiento de los procesos administrativos, objetivos y optimización de los recursos de la Unidad Administrativa de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Del Cantón Baños De Agua Santa?

1.4. Problemas específicos de Investigación

- ¿Se ha aplicado evaluaciones al Sistema de Control Interno que verifiquen el cumplimiento de los procesos administrativos, objetivos y optimización de los recursos de la Unidad Administrativa de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Del Cantón Baños De Agua Santa?
- ¿Se ha evaluado con anterioridad al Sistema de Control Interno de la Unidad Administrativa de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Del Cantón Baños De Agua Santa?
- ¿Cuál es el beneficio que la Unidad Administrativa de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Del Cantón Baños De Agua Santa obtendrá con la aplicación de una evaluación al Sistema de Control Interno?

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo General

Evaluar el Sistema de Control Interno de la Unidad Administrativa de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Del Cantón Baños De Agua Santa aplicando el Método COSO I, para fortalecer el cumplimiento de los procesos administrativos, objetivos y optimización de los recursos de dicha unidad.

1.5.2. Objetivos específicos

- Detallar teóricamente conceptos e información relevante sobre el proceso de control interno, métodos y herramientas de evaluación, fases del proceso de la auditoría de gestión y normativa legal para fundamentar la investigación.
- Examinar los procesos administrativos para establecer la metodología a desarrollarse en la Unidad Administrativa de Talento Humano del GAD Municipal de Baños de Agua Santa, mediante técnicas, métodos e instrumentos para verificar su correcta ejecución.
- Desarrollar un informe con las correspondientes conclusiones y recomendaciones sobre los resultados obtenidos de la evaluación realizada a los procesos de reclutamiento, selección, evaluación y capacitación de personal.

1.6. Justificación

1.6.1. Justificación teórica

Esta investigación tiene el propósito de evaluar el sistema de control interno de Unidad Administrativa de Talento Humano del GAD Municipal de Baños de Agua Santa, por lo que se justifica con base en la revisión bibliográfica e información actualizada acerca del proceso de control interno, métodos y herramientas de evaluación, fases del proceso de la auditoría de gestión y normativa legal, acompañada del trabajo de campo aplicando técnicas y procedimientos que sirvan como guía para lograr el cumplimiento de los objetivos planteados y plasmar un informe detallado y objetivo.

1.6.2. Justificación Metodológica

Desde el punto de vista metodológico, utilizando el métodos y procedimientos analíticos con la aplicación de un trabajo documental y de campo mediante la utilización de técnicas de control interno como la observación, entrevista y encuesta, así mismo empleando un enfoque cuantitativo que permitirá recabar y plasmar información a través de fichas de observación y papeles de trabajo de datos obtenidos en la evaluación al sistema de control interno de la Unidad Administrativa de Talento Humano del GAD Municipal de Baños de Agua Santa, en ayuda de la misma con la detección y solución de los problemas que se presenten.

1.6.3. Justificación práctica

Al aplicar el modelo COSO I para evaluar el sistema de control interno de la Unidad Administrativa de Talento Humano del GAD Municipal de Baños de Agua Santa, sirvió de gran aporte a la máxima autoridad, empleados, trabajadores y usuarios de la unidad y municipalidad en general, con esta evaluación se puso a disposición una herramienta válida que permitió verificar el grado de eficiencia y eficacia en el logro y cumplimiento de los objetivos, sirviendo como guía para innovar y buscar nuevas técnicas y métodos que se consideren efectivos para brindar un buen servicio, asegurando en bienestar social y económico de la ciudadanía.

1.7. Hipótesis

Una Evaluación de Control Interno a la Unidad Administrativa de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Baños de Agua Santa aplicando el Método Coso I, permitirá fortalecer el cumplimiento de los procesos administrativos, objetivos y optimización de los recursos.

Variable Independiente: Evaluación de Control Interno aplicando el Método Coso I.

Variable dependiente: Fortalecer el cumplimiento de los procesos administrativos, objetivos y optimización de los recursos.

CAPÍTULO II

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de investigación

Para el desarrollo de este trabajo de integración curricular luego de una previa investigación sobre temas relacionados con la evaluación de control interno aplicando el método Coso I en diferentes trabajos de titulación he considerado varios de ellos que se encuentran en el repositorio de la Escuela Superior de Politécnica de Chimborazo.

De acuerdo con Flores (2020, pág. 136) en su trabajo de titulación “Examen Especial A Los Procesos De Contratación Pública De Bienes Y Servicios Al Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Del Cantón Baños De Agua Santa, Provincia De Tungurahua, Período 2018” concluye que al aplicar técnicas, métodos e instrumentos de investigación, ayudó a detectar debilidades, errores e infracciones en el momento de ejecutar procesos de contratación pública de bienes y servicios, al igual que en la elaboración del informe final de los resultados obtenidos del examen especial, sugirió que se tomarán acciones correctivas para mejorar la contratación pública y el sistema de control interno, y finalmente emitió conclusiones y recomendaciones que contribuirán a la toma de decisiones de la municipalidad.

De acuerdo con Camacho (2020, pág. 122) en su trabajo de titulación “Evaluación al desempeño del talento humano de la cooperativa de ahorro y crédito Kullki Wasi Ltda., del cantón Ambato, provincia de Tungurahua en el período 2016” concluye que el diagnóstico al talento humano que trabaja en conjunto con la cooperativa no ha establecido una normativa que sea aplicable, ya que han utilizado parámetros poco técnicos en la selección del personal y que actualmente solo se ha empleado un modelo de evaluación por competencias en la COAC en un 30%.

De acuerdo con Cayambe (2021, pág. 191) en su trabajo de titulación “Evaluación al sistema de control interno de la Cooperativa de Ahorro y Crédito “Fernando Daquilema” Ltda., agencia matriz de la ciudad de Riobamba, provincia de Chimborazo” concluye que anteriormente no se ha realizado una evaluación al Sistema de Control Interno, por lo que desconocían del nivel de cumplimiento de los objetivos institucionales, al igual que la identificación las debilidades y fortalezas respecto al control interno de la institución.

De acuerdo con Carrasco (2022, pág. 97) en su trabajo de titulación “Evaluación al desempeño del talento humano de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Divino Niño, del cantón Cumandá, provincia de Chimborazo, período 2019” concluye que la evaluación aplicada contempla 8 competencias y según el análisis de datos ninguna de ellas obtuvo buenos resultados de

evaluación, las cuales fueron basada y consideradas en relación a la competencia de menor valoración como lo es el pensamiento estratégico, dentro de la evaluación determinó que el punto más crítico fue el anticiparse a dificultades, así mismo determino que la institución posee una capacidad para resolver los problemas y que dentro de sus programas de capacitaciones tocarán 23 puntos que requerirá una inversión total de \$138.

2.2. Referencias teóricas

2.2.1. Control Interno

El Control interno de acuerdo con Barreres Enrique es un:

Proceso realizado por el consejo de administración, la dirección y el resto del personal de una organización, efectuado con el objeto de ofrecer una seguridad razonable en relación con el logro de objetivos abarcando categorías como, la eficacia y eficiencia en las operaciones, la fiabilidad de la información y el cumplimiento de las leyes y normas aplicables. (Barreres, 2020; citados en el Informe COSO, 1992).

2.2.1.1. Objetivos del Control Interno

Según la (Contraloría General del Estado, 2019, págs. 3-4), el control interno deberá contribuir al cumplimiento de los siguientes objetivos:

- Fomentar eficiencia, eficacia y economía de las operaciones ética y transparentemente.
- Garantizar confiabilidad, integridad y oportunidad de la información.
- Cumplir disposiciones legales y normativa para conceder bienes y servicios públicos de calidad.
- Proteger y conservar el patrimonio contra el uso indebido, irregularidad o acto ilegal.

2.2.1.2. Responsables del Control Interno

La Contraloría General del Estado menciona que los responsables del diseño, establecimiento, funcionamiento, perfeccionamiento y evaluación del control interno son:

Los directivos, para el cumplimiento responsable pondrán un cuidado específico en áreas de mayor importancia por su calidad y por el riesgo e impacto en la consecución de los objetivos institucionales. Los servidores de la entidad son quienes ejecutarán las acciones y atenderán las exigencias para el diseño, implantación, operación y fortalecimiento de los componentes del control interno de manera oportuna, sustentándose en la normativa legal y técnica vigente y siempre apoyándose de la auditoría interna como ente asesor y de consulta. (Contraloría General del Estado, 2019, pág. 4).

2.2.1.3. Tipos de Control Interno

De acuerdo con Barreres (2020, pág. 44), el control interno se clasifica en dos grandes tipos:

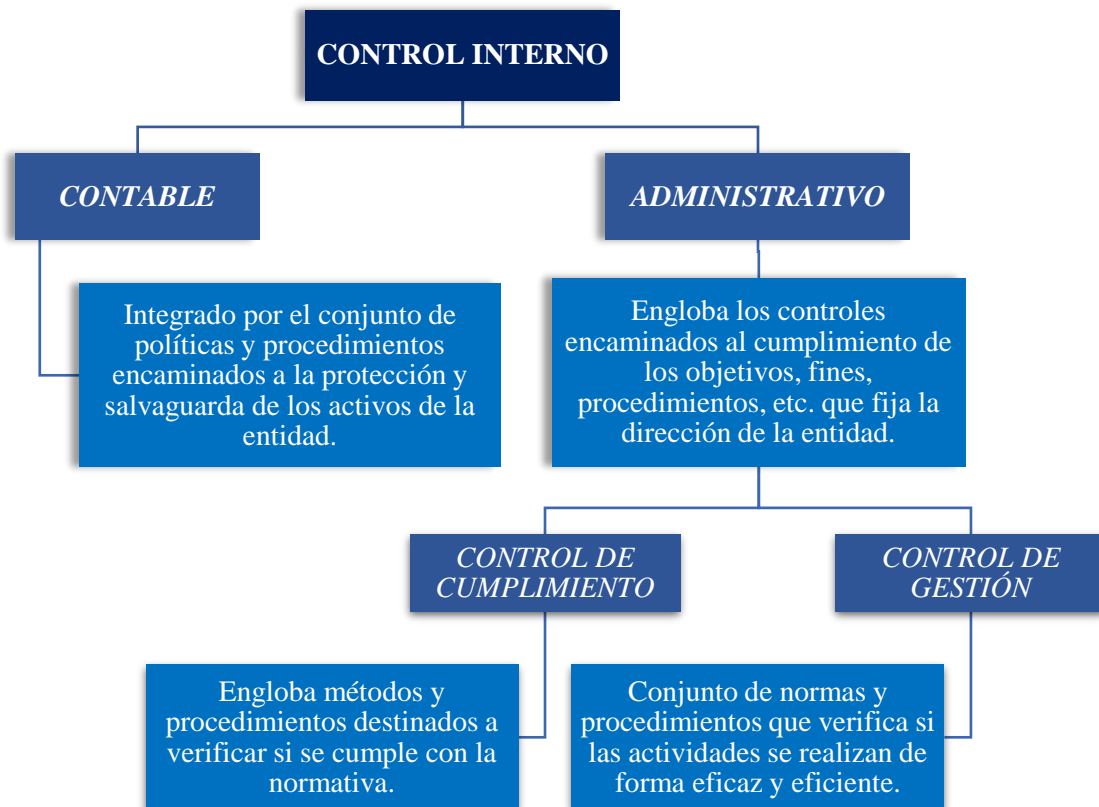


Ilustración 2 – 2: Tipos de Control Interno

Fuente: (Barreres , 2020)

Realizado por: Caizaguano, L. (2022)

2.2.1.4. Características del Control Interno

De acuerdo con (Contraloría General del Estado, 2019, pág. 3), las características del control interno son las siguiente:

- El control interno es responsabilidad de cada institución.
- El control interno brinda seguridad razonable al cumplimiento de los objetivos institucionales y protección de los recursos.
- El control interno cumple aspectos jurídicos, técnicos y administrativos.
- El control interno brinda eficiencia y eficacia en las operaciones y responde con confiabilidad y oportunidades de información.

- El control interno adopta medidas oportunas que corrijan las deficiencias de control.

2.2.2. COSO I

En 1992 el COSO (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway, publicó el primer informe “Internal Control - Integrated Framework” denominado COSO I.

De acuerdo con la Asociación Española para la Calidad el COSO I tiene como objeto:

Ayudar a evaluar y mejorar el sistema de control interno en las instituciones, con el apoyo de un modelo que valore sus sistemas de control interno y genere una definición común de control interno. (Asociación Española para la Calidad, 2019; citados en el Informe COSO, 1992).

2.2.2.1. Objetivos del COSO I

Según (Luna et al., 2019: pág. 66) el COSO I busca garantizar el cumplimiento de los siguientes objetivos:

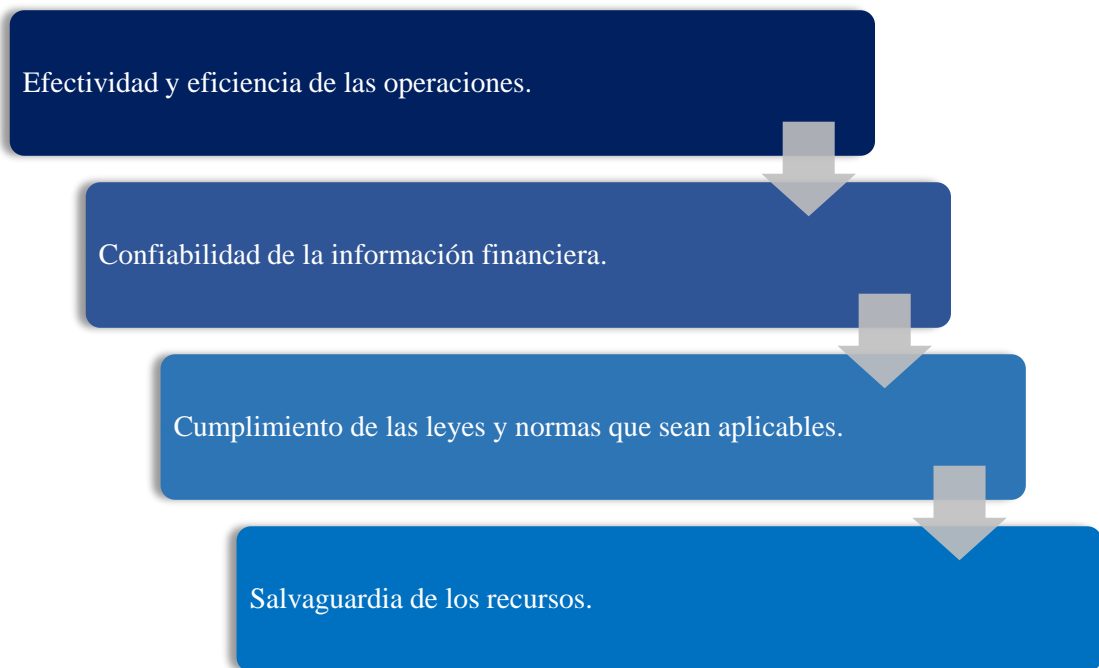


Ilustración 3 – 2: Objetivos COSO I

Fuente: (Luna et al, 2019)

Realizado por: Caizaguano, L. (2022)

2.2.2.2. Componentes del COSO I

El cumplimiento de los objetivos del COSO I se ejecutan a través de la implantación de cinco componentes los cuales de acuerdo con (Luna et al., 2019; citados en el Informe COSO, 1992), son:

Tabla 1 – 2: Componentes del COSO I

COMPONENTES	DESCRIPCIÓN
Ambiente de Control	Determina el comportamiento en una organización, acentuando la influencia directa que se tiene en el nivel de concientización de personal en relación al control.
Evaluación de Riesgos	Son aquellos mecanismos utilizados para identificar y evaluar riesgos con el fin de alcanzar objetivos de trabajo, incluyendo los riesgos particulares asociados con el cambio.
Actividades de Control	Esta determinado por las acciones, normas y procedimientos que tiende a asegurar que se cumplan las directrices y políticas de la dirección para afrontar los riesgos identificados.
Información y Comunicación	Se refiere a los sistemas que permiten que el personal de la entidad capte e intercambie la información requerida para desarrollar, gestionar y controlar sus operaciones.
Actividades de Monitoreo	Evalúa la calidad del control interno en el tiempo, volviéndose muy importante a la hora de determinar si se está operando en la forma que se espera y si es necesario que se requiera hacer modificaciones.

Fuente: (Luna et al, 2019)

Realizado por: Caizaguano, L. (2022)

2.2.3. Métodos de Evaluación

De acuerdo con Estupiñán (2016, págs. 165-166) los métodos para evaluar son:

Cuestionarios

Método que consiste en el diseño de cuestionarios basados en preguntas a ser contestadas y resueltas por los funcionarios y personal responsable de las diferentes áreas de la entidad bajo examen, siendo estas preguntas formuladas con respuestas afirmativas que indiquen un punto óptimo y negativas indicando debilidad y desconfianza.

Flujogramas

Método mediante el cual se describe objetivamente la estructura orgánica de las áreas, los procedimientos de los departamento y actividades, permite identificar la existencia o ausencia de controles financieros y operativos al igual que desviaciones de procedimientos o rutinas de trabajo.

Narrativas

Método que describe detalladamente los procesos más importantes y las características del sistema de control interno para las distintas áreas, el relevamiento es realizado mediante entrevistas y observaciones de documentos y registros relacionados con el proceso.

2.2.4. Herramientas de Evaluación

2.2.4.1. Evidencias

Según (Cienfuegos et al., 2021, págs. 88-90), para que las evidencias obtenidas en una auditoría sean aceptables estas deben ser confiables y estar influenciadas por su naturaleza visual, documentaria u oral.

Tabla 2 – 2: Evidencias

EVIDENCIAS TESTIMONIALES	EVIDENCIAS DOCUMENTALES	EVIDENCIAS FÍSICAS Y CIRCUNSTANCIALES
Entrevistas improvisadas, que pueden llegar a ser una buena fuente de información inesperada.	Documentos que se encuentran implementados y son efectivos.	Mediante la observación directa que verifique criterios más importantes.

Fuente: (Cienfuegos et al., 2021)

Realizado por: Caizaguano, L. (2022)

2.2.4.2. Papeles de trabajo

De acuerdo con Vasquez & Pinargote (2018, pág. 34), los papeles de trabajo son documentos exhibidos por el auditor con el fin de conservar y mostrar las evidencias obtenidas durante la ejecución del examen o evaluación.

Estos están ordenados mediante características específicas y generales, por lo que los papeles de trabajo deben ser:

- Claros, precisos, con referencias y marcas lógicas y competentes.
- Contenido debe limitarse para lo cual fue creado.
- Asegurar la permanencia de lo evidenciado.
- Garantizar su custodia y confidencialidad.

Se debe considerar dos archivos importantes los cuales son considerados según su utilidad y empleo:

Archivo Permanente

En el archivo permanente debe incluirse toda la información relativa a la organización legal y contable de la empresa, así como las evaluaciones practicadas por el auditor respecto al control interno existente.

Los documentos que deben insertarse en este archivo son:

- Descripción y breve historia de la empresa (primera auditoría).
- Última modificación de estatutos y aumento de capital, fecha.
- Lista de empleados acreditados para firmar cheques, aprobar órdenes de compra, pagarés y dar de baja cuentas por cobrar.
- Descripción de todas las prácticas contables no usuales.
- Listas detalladas del activo fijo.
- Extracto de actas.
- Organigrama general de la empresa.
- Organigrama del departamento de contabilidad y plan de cuentas.
- Cuestionario de control interno.
- (Diversas áreas).
- Copia de la última carta de recomendaciones sobre control interno.
- Contratos (arrendamientos de trabajos colectivos o individuales, con clientes, distribuidores, proveedores, préstamos recibidos u otorgados, compra de propiedades, gravámenes, etc.).

Archivo Corriente

En el archivo corriente se deben insertar los papeles de trabajo relativos al periodo en revisión.

Borrador de informes

- Estados financieros y notas, información complementaria y carta de representación del cliente.
- Observaciones y notas de interés.
- Asientos de ajuste y/o reclasificación.
- Borradores de informe corto.
- Borradores de informe largo y cartas de recomendaciones.

Asuntos generales

(No aplicables a un área específica de los estados financieros examinados).

- Planeamiento e instrucciones.
- Control de tiempo.
- Balance de comprobación.
- Puntos para futuros exámenes, incluyendo modelos de solicitudes de confirmaciones especiales o importantes.
- Lista de los funcionarios responsables durante el año examinado, con indicación de nombre, cargo y domicilio (para empresas estatales y otros).
- Observaciones generales del supervisor.

2.2.6. Fases del proceso de Evaluación

2.2.6.1. Planeación

De acuerdo con Sánchez la fase de planeación consiste en:

Un conjunto de actividades encaminadas a diseñar y estructurar el plan de trabajo mejor e idóneo con su propio cronograma y recursos, su utilidad se rige al conocimiento del negocio y el sector para comprensión de este, estimar y dimensionar el nivel de trabajo, identificar particularidades y generalidades, prever posibles dificultades y presupuestar recursos humanos, físicos, financieros, de información y de tiempo. (Sánchez, 2021, pág. 50)

De acuerdo con Estupiñán (2016, págs. 436-437), se requiere dividir la planeación en dos fases más que son la preliminar y específica en donde:

Planeación Preliminar

La información necesaria para cumplir con la fase de planificación preliminar deberá contener como mínimo:

- Conocimiento del ente o área a examinar.
- Conocimiento de las actividades, operaciones, instalaciones, metas u objetivos.
- Identificar políticas y prácticas contables, administrativas y de operación.
- Determinación del grado de confiabilidad de la información.
- Comprensión global.

Planeación Específica

La información obtenida durante la planificación preliminar será completada con procedimientos que aseguren coherencia en la planificación específica, por lo que se deberá cumplir con:

- Considerar el objeto de la auditoría.
- Obtener información adicional.

- Evaluar la estructura de control interno.
- Clasificar factores de riesgo.
- Seleccionar procedimientos.

2.2.6.2. Ejecución

De acuerdo con Sánchez la fase de ejecución consiste en:

El desarrollo del programa contiene todos los algoritmos previstos, la aplicación de las pruebas y el procedimiento de los respectivos instrumentos, con lo que se recopilará información para procesar y obtener la evidencia necesaria que servirá de soporte para la emisión del respectivo informe. (Sánchez, 2021, pág. 52)

Hallazgos

Dependiendo el tipo de auditoría, durante la acción de control se deben comunicar los hallazgos, a fin de que las personas involucradas presenten sus comentarios sustentados con los documentos necesarios para su evaluación.

“Los hallazgos dejan ver errores, deficiencia o irregularidades identificadas y evidenciadas halladas de la aplicación de los procedimientos de auditoría” (Plácido, 2019, págs. 125-126).

Los hallazgos de auditoría comprenden los siguientes atributos:

- Condición: Son los hechos que describen los errores, las deficiencias o las irregularidades detectadas. Pertenece a la situación advertida y debe estar sustentada con la evidencia.
- Criterio: Es la norma, disposición o parámetro de medición aplicable a la condición.
- Efecto: Es el perjuicio identificado, resultado adverso o riesgo potencial, ocasionado como consecuencia de haberse producido la condición.
- Causa: Es la razón o motivo que evidencia el hecho deficiente detectado; que se consignará cuando haya podido ser determinada a la fecha de la comunicación del hallazgo.

2.2.6.3. Comunicación de los Resultados

En la fase de comunicación de los resultados o emisión del informe Sánchez menciona que en esta:

Se prepara durante el desarrollo del trabajo y se considera la experiencia, conocimientos, habilidades de pensamiento, intuición, sensibilidad y operaciones para hacer uso del criterio

profesional y a partir de la evidencia obtenida y formular juicios de valor para validar o invalidar las hipótesis y emitir opinión en el informe o dictamen. (Sánchez, 2021, pág. 53)

2.2.7 Normativa Legal

2.2.7.1 Normas de Auditoría Generalmente Aceptadas N.A.G.A

Según (Rojas, 2017: citados en AICPA, 1948) las NAGAS tienen origen en los Boletines (Statement on Auditing Standard – SAS), emitidos en 1948 por el Comité de Auditoría del Instituto Americano de Contadores Públicos de los Estados Unidos de Norteamérica (AICPA), componiéndose de principios y requisitos a ser tomado en cuenta por los auditores en la labor que lleva todo el proceso de auditoría, generando un beneficio a su trabajo profesional, su opinión técnica y las conclusiones a las que desea llegar permitiendo la disminución de riesgo en la auditoría.

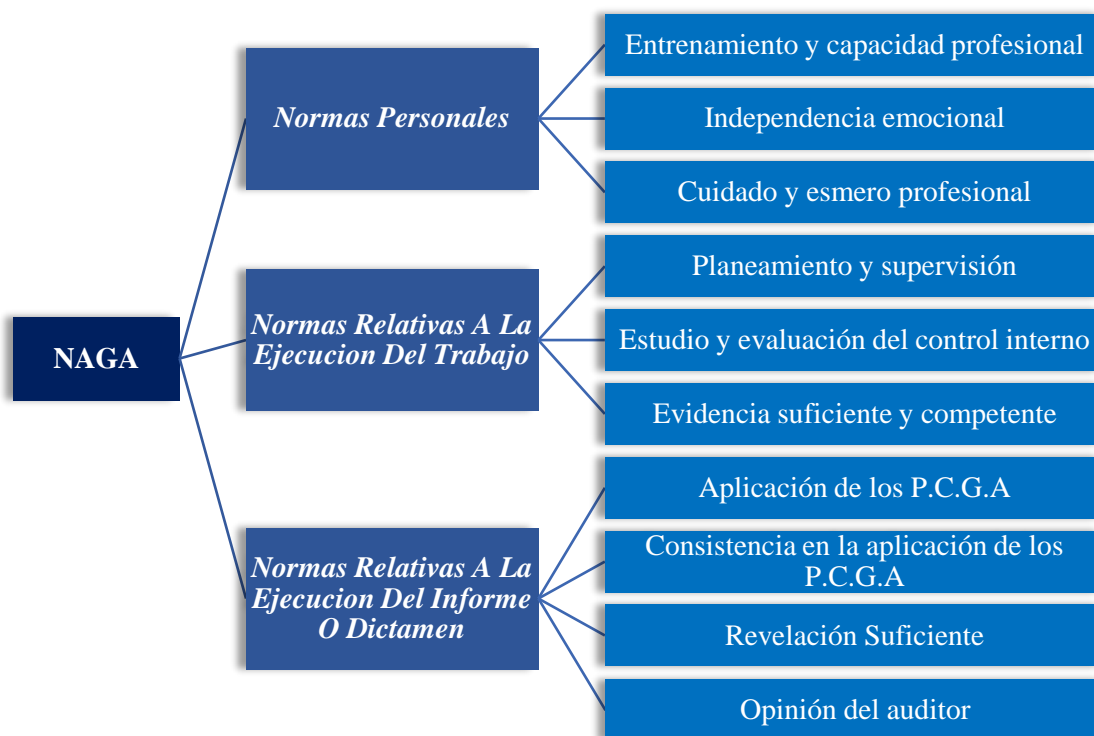


Ilustración 4 – 2: NAGA

Fuente: (Rojas, 2017)

Realizado por: Caizaguano, L. (2022)

CAPÍTULO III

3. MARCO METODOLÓGICO

3.1. Enfoque de investigación

“La investigación cuantitativa tiene el objetivo de agrupar la información recopilada e interpretar los datos, para lograr resultados sobre la o las variables estudiadas” (Carhuancho et al., 2019: pág. 12).

Por tal motivo dentro de la Unidad Administrativa de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Baños de Agua Santa se realizó una recolección, análisis e interpretación de datos cuantitativos para dar respuesta y soluciones a los problemas detectados en la misma.

3.2. Nivel de Investigación

“La investigación descriptiva distingue la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza presente, y la estructura de los fenómenos” (Monroy & Nava, 2018)

Por lo que dentro de la Unidad Administrativa de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Baños de Agua Santa se midió variables y componentes relacionados al método COSO I de los datos recolectados de los cuestionarios realizados al personal.

3.3. Diseño de investigación

3.3.1. *Según la manipulación o no de la variable independiente*

“En la investigación no experimental nos aproximamos más a las variables ya formuladas y como resultado tenemos mayor validez externa” (Hernández, 2014, pág. 163).

Por lo que de tal manera dentro de esta investigación en la Unidad Administrativa de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Baños de Agua Santa se observó fenómenos tal como se dan en su contexto natural, los mismos que fueron analizados.

3.3.2 *Según las intervenciones en el trabajo de campo*

“Los diseños transversales son investigaciones que seleccionan datos en un instante único” (Hernández, 2014, pág. 154).

Por lo que en esta investigación realizada a la Unidad Administrativa de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Baños de Agua Santa se describió variables y se analizó su incidencia e interrelación en un momento dado.

3.4. Tipo de estudio

El tipo de investigación es documental y de campo, ya que involucró el trabajo presencial donde se obtuvo datos e información relevante para analizarlos y tomar decisiones adecuadas, con la aplicación de técnicas que permitieron el alcance de los objetivos planteados.

3.5. Población y Planificación, selección y cálculo del tamaño de la muestra

3.5.1. Población Interna

Población

La población considerada en el desarrollo del presente trabajo investigativo de integración curricular son los 4 servidores públicos que laboran en la Unidad Administrativa de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Del Cantón Baños De Agua Santa.

Muestra

Al contar con un reducido tamaño de población la muestra considerada es el 100% de la población.

3.5.2. Población Externa

Para este trabajo de investigación no se considera población externa.

3.6. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

“El método analítico corresponde a las operaciones reflexivas y analíticas por parte del investigador en relación con el planteamiento de investigación” (Carhuacho et al., 2019: pág. 22).

Por tal explicación con la aplicación de procedimientos analíticos de la auditoría y la identificación de hallazgos se pudo obtener conclusiones preliminares de la mismas, que sirvieron de instrumento vital en la fase de planificación.

3.6.1. Técnicas e instrumentos

“Los cuestionarios y encuestas son instrumentos muy utilizados y de los cuales se obtiene información a través de preguntas a otras personas” (Carhuacho et al., 2019: pág. 66)

La aplicación de estos instrumentos fue indispensable a la hora de evaluar y medir el control interno de la Unidad Administrativa de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Del Cantón Baños De Agua Santa y de igual manera se conoció cada uno de sus procesos administrativos.

CAPÍTULO IV

4. MARCO DE ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Exposición Y Discusión De Resultados

4.1.1. Análisis E Interpretación De Resultados

4.1.1.1. Tabulación De Encuestas

PREGUNTA 1: ¿Cómo califica el ambiente laboral dentro de la Unidad Administrativa de Talento Humano del GADBAS?

Tabla 3 – 4: Encuesta Pregunta 1

N°	DETALLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	Excelente	2	50%
2	Bueno	2	50%
3	Regular	0	0%
4	Malo	0	0%
TOTAL		4	100%

Fuente: Encuesta realizada a los servidores públicos del GADBAS

Realizado por: Caizaguano, L. (2023)

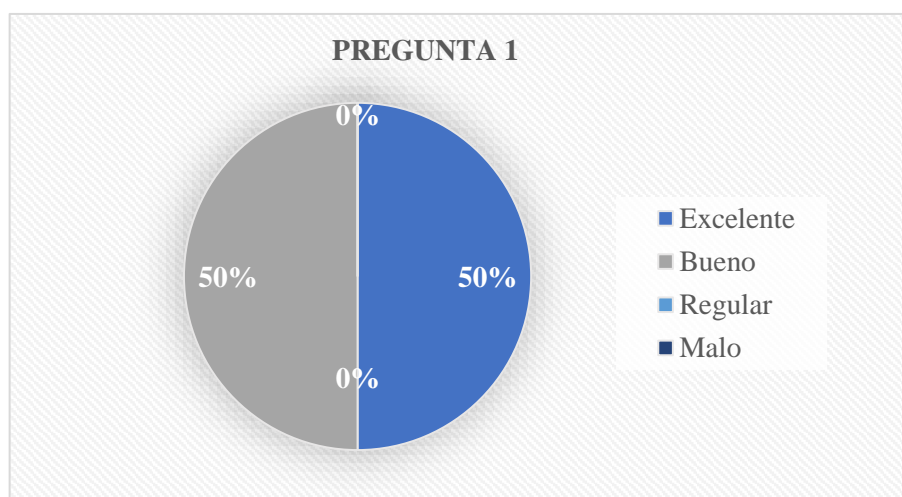


Ilustración 5 – 4: Encuesta Pregunta 1

Realizado por: Caizaguano, L. (2023)

Análisis: De acuerdo con los resultados obtenidos, se determina que el 50% de los encuestados califica y considera que dentro de la Unidad Administrativa de Talento Humano del GADBAS el ambiente laboral es excelente, mientras que el 50% restante lo considera bueno.

Interpretación: Por lo que se interpreta que el ambiente laboral dentro de la Unidad Administrativa de Talento Humano del GADBAS es favorable, permitiendo la facilidad de desempeño entre los colaboradores.

PREGUNTA 2: ¿Usted conoce políticas, cultura organizacional, normas y procedimientos establecidos dentro de la Unidad Administrativa de Talento Humano del GADBAS?

Tabla 4 – 4: Encuesta Pregunta 2

N°	DETALLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	Si	4	100%
2	No	0	0%
TOTAL		4	100%

Fuente: Encuesta realizada a los servidores públicos del GADBAS

Realizado por: Caizaguano, L. (2023)

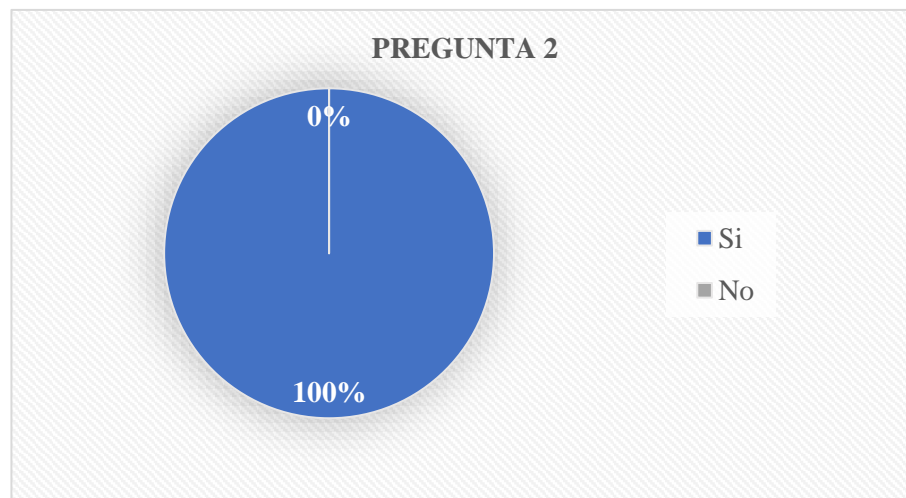


Ilustración 6 – 4: Encuesta Pregunta 2

Realizado por: Caizaguano, L. (2023)

Análisis: De acuerdo con los resultados obtenidos, se determina que el 100% de los servidores públicos de la Unidad Administrativa de Talento Humano del GADBAS tienen el pleno conocimiento de políticas, cultura organizacional, normas y procedimientos establecidos.

Interpretación: Por lo que se interpreta que el absoluto conocimiento de estos temas permite el completo involucramiento de los servidores públicos, siendo este significativo para fomentar la participación segura en el cumplimiento y logro de los objetivos propuestos.

PREGUNTA 3: ¿Cómo califica el cumplimiento de los procesos administrativos realizados dentro de la Unidad Administrativa de Talento Humano del GADBAS?

Tabla 5 – 4: Encuesta Pregunta 3

N°	DETALLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	Excelente	2	50%
2	Bueno	2	50%
3	Regular	0	0%
4	Malo	0	0%
TOTAL		4	100%

Fuente: Encuesta realizada a los servidores públicos del GADBAS

Realizado por: Caizaguano, L. (2023)

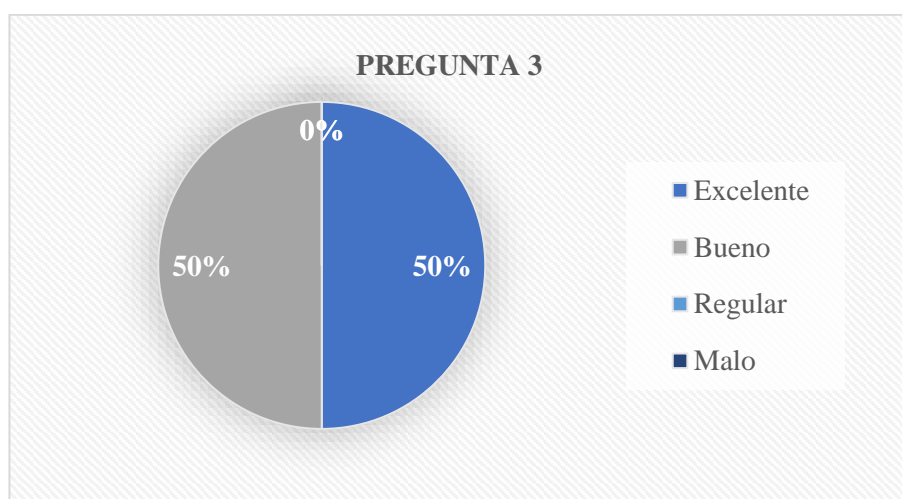


Ilustración 7 – 4: Encuesta Pregunta 3

Realizado por: Caizaguano, L. (2023)

Análisis: De acuerdo con los resultados obtenidos, se determina que el 50% de los encuestados califica y considera que el cumplimiento de los procesos administrativos en la Unidad Administrativa de Talento Humano del GADBAS es excelente, mientras que el otro 50% lo califica como bueno.

Interpretación: Por lo que se interpreta que todos los procesos administrativos de talento humano de reclutamiento, selección, contratación, inducción y capacitación al personal fueron aplicados, pero para la mitad de los servidores públicos pudo haber existido la falta de captación de alguno de estos procesos administrativos.

PREGUNTA 4: ¿Existe un método de evaluación de control interno a la Unidad Administrativa de Talento Humano del GADBAS?

Tabla 6 – 4: Encuesta Pregunta 4

N°	DETALLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	Si	0	0%
2	No	4	100%
TOTAL		4	100%

Fuente: Encuesta realizada a los servidores públicos del GADBAS

Realizado por: Caizaguano, L. (2023)

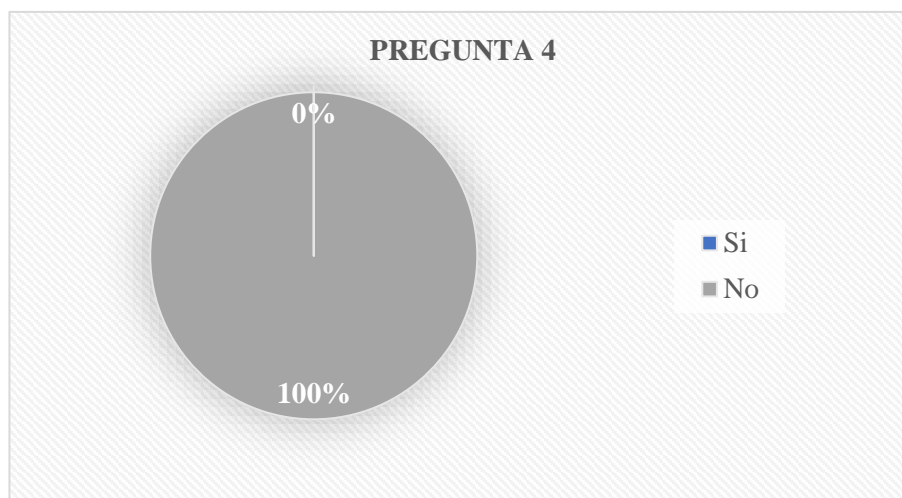


Ilustración 8 – 4: Encuesta Pregunta 4

Realizado por: Caizaguano, L. (2023)

Análisis: De acuerdo con los resultados obtenidos, se determina que el 100% de los encuestados están de acuerdo que no existe un método que permita evaluar el sistema de control interno de la Unidad Administrativa de Talento Humano del GADBAS.

Interpretación: Por lo que se interpreta que los servidores públicos no han sido parte de una evaluación al sistema de control interno con la aplicación de algún método que permita la valoración de este, cabe mencionar que estas evaluaciones se dan a nivel de todo el GADBAS, pero se carece de la existencia de un método de evaluación específico para el área de talento humano.

PREGUNTA 5: ¿Dentro de la Unidad Administrativa de Talento Humano del GADBAS con qué frecuencia se realizan evaluaciones al sistema de control interno?

Tabla 7 – 4: Encuesta Pregunta 5

N°	DETALLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	Cada tres meses	0	0%
2	Cada seis meses	0	0%
3	Cada año	0	0%
4	Cada dos años	4	100%
5	Nunca	0	0%
TOTAL		4	100%

Fuente: Encuesta realizada a los servidores públicos del GADBAS

Realizado por: Caizaguano, L. (2023)

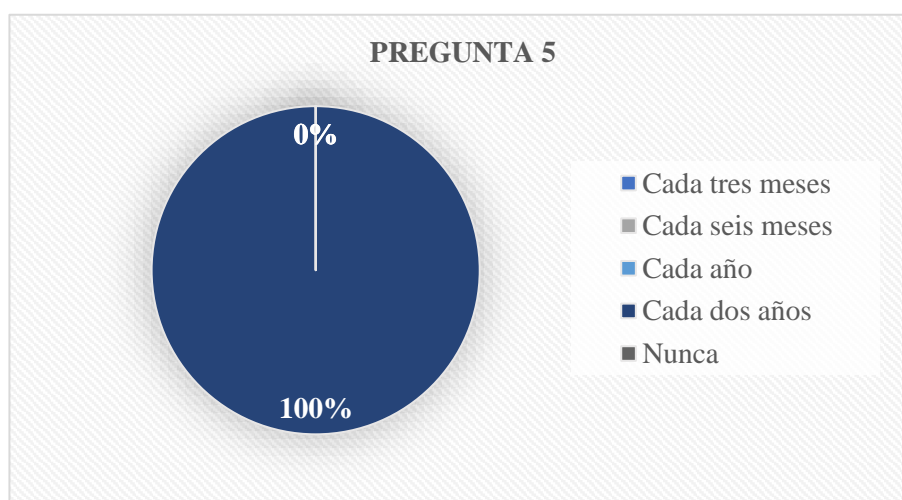


Ilustración 9 – 4: Encuesta Pregunta 5

Realizado por: Caizaguano, L. (2023)

Análisis: De acuerdo con los resultados obtenidos, se determina que el 100% de los encuestados acordaron que estas evaluaciones se dan en un lapso de cada dos años.

Interpretación: Por lo que se interpreta que no solo en el área administrativa de talento humano carece de una continuidad de evaluaciones al sistema de control interno, sino que esta situación parte desde la administración general del municipio del cantón Baños de Agua Santa.

PREGUNTA 6: ¿Cómo califica la evaluación de control interno a la Unidad Administrativa de Talento Humano del GADBAS?

Tabla 8 – 4: Encuesta Pregunta 6

N°	DETALLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	Eficiente	3	75%
2	Neutral	1	25%
3	Ineficiente	0	0%
TOTAL		4	100%

Fuente: Encuesta realizada a los servidores públicos del GADBAS

Realizado por: Caizaguano, L. (2023)

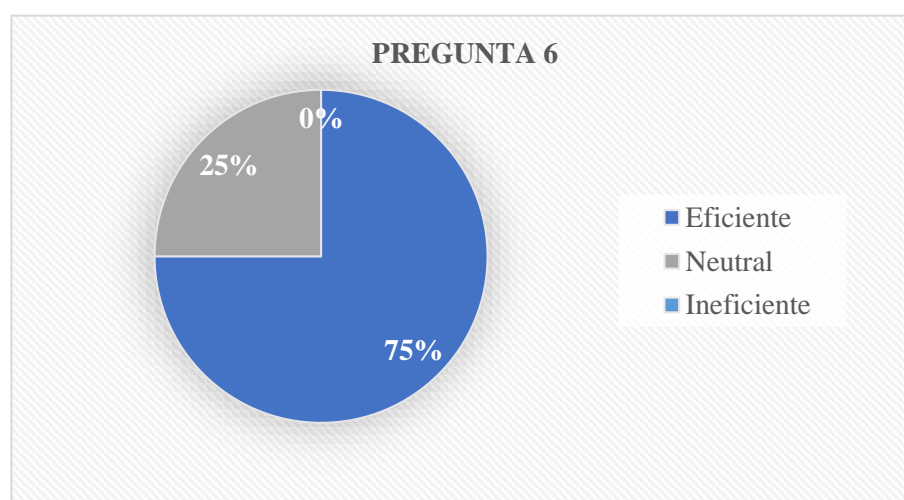


Ilustración 10 – 4: Encuesta Pregunta 6

Realizado por: Caizaguano, L. (2023)

Análisis: De acuerdo con los resultados obtenidos, se determina que el 75% de los encuestados califican a las evaluaciones de control interno que fueron realizadas anteriormente como eficientes, mientras que el 25% se mantiene neutral en relación con esta situación.

Interpretación: Por lo que se interpreta que las evaluaciones de control interno aplicadas contribuyeron al mejoramiento de la calidad y desempeño laboral, al igual que la prevención de riesgos, proporcionando así una seguridad razonable con respecto al logro de objetivos planteados.

PREGUNTA 7: ¿Dentro de la Unidad Administrativa de Talento Humano del GADBAS se ha aplicado el Método COSO I para evaluar el sistema de control interno?

Tabla 9 – 4: Encuesta Pregunta 7

N°	DETALLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	Si	0	0%
2	No	4	100%
TOTAL		4	100%

Fuente: Encuesta realizada a los servidores públicos del GADBAS

Realizado por: Caizaguano, L. (2023)

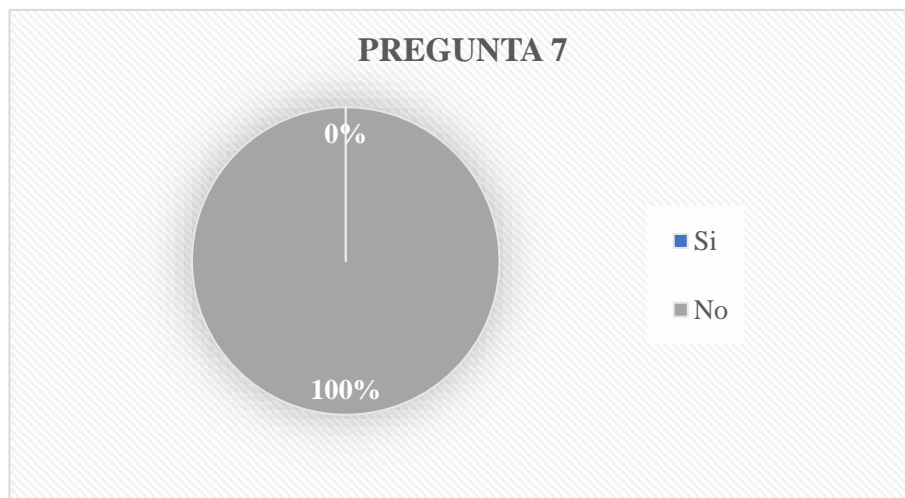


Ilustración 11 – 4: Encuesta Pregunta 7

Realizado por: Caizaguano, L. (2023)

Análisis: De acuerdo con los resultados obtenidos, se determina que el 100% de los encuestados negaron la aplicación del método COSO I en las evaluaciones al sistema de control interno,

Interpretación: Por lo que se interpreta que al no existir la aplicación de este método COSO I dentro de las evaluaciones efectuadas el sistema de control interno en la Unidad Administrativa de Talento Humano del GADBAS, permite hacer uso de este, considerando cada uno de sus componentes que propicie una evaluación más profunda de control interno, detectando cada una de las falencias y brindando las correctas recomendaciones y seguimientos de estos.

PREGUNTA 8: ¿Considera la aplicación de un método en la Unidad Administrativa de Talento Humano del GADBAS que evalué los siguientes componentes?

Tabla 10 – 4: Encuesta Pregunta 8

DETALLE	Ambiente de Control		Evaluación De Riesgos		Actividades De Control		Información Y Comunicación		Actividades De Monitoreo	
	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%
Totalmente de acuerdo	4	100%	0	0%	3	75%	2	50%	4	100%
De acuerdo	0	0%	3	75%	1	25%	2	50%	0	0%
Neutral	0	0%	1	25%	0	0%	0	0%	0	0%
En desacuerdo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
TOTAL	4	100%	4	100%	4	100%	4	100%	4	100%

Fuente: Encuesta realizada a los servidores públicos del GADBAS

Realizado por: Caizaguano, L. (2023)

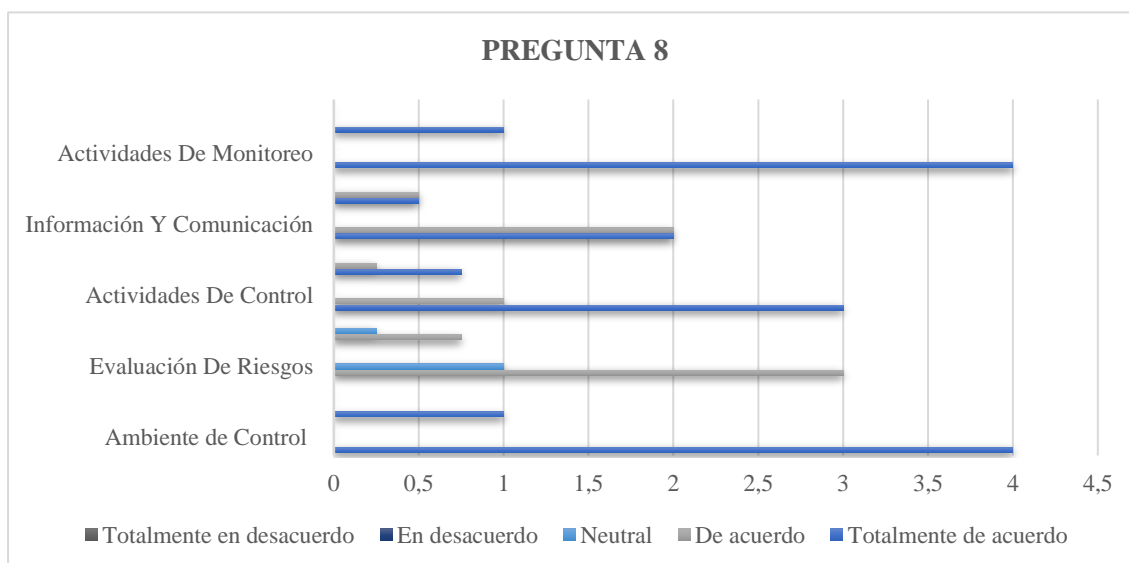


Ilustración 12 – 4: Encuesta Pregunta 8

Realizado por: Caizaguano, L. (2023)

Análisis: De acuerdo con los resultados obtenidos, se determina que en 100% los encuestados están totalmente de acuerdo que se evalué el ambiente de control, un 75% está de acuerdo que se considere una evaluación de riesgos, mientras que un 25% se mantienen neutral en relación a este componente, en relación a las actividades de control un 75% está totalmente de acuerdo y un 25% de acuerdo, en cuanto al componente de información y comunicación el 50% está totalmente de acuerdo y el otro 50% esta solo de acuerdo, para el componente de actividades de monitoreo el 100% de los encuestados está totalmente de acuerdo con la evaluación de este.

Interpretación: Por lo que se interpreta que es de suma importancia considerar cada uno de los componentes pertenecientes al COSO I en la evaluación a realizarse en la Unidad Administrativa de Talento Humano del GADBAS al sistema de control interno en la misma, permitiendo con cada uno de ellos determinar falencias y solucionarlas.

4.1.1.1. Discusión

En base a los resultados obtenidos de las encuestas aplicada a los servidores públicos de la Unidad Administrativa de Talento Humano del Gobierno Descentralizado del cantón Baños de Agua Santa, se pudo identificar varios aspectos que ayudaron a defender la idea de aplicar una evaluación al sistema de control interno, considerando para la ejecución de esta evaluación la aplicación del método COSO I, ya que con los resultados de la encuesta este método no ha sido utilizado para dichas evaluaciones

Al aplicar la encuesta se logró determinar que en un 100% los encuestados consideran que sería de gran utilidad la aplicación del método COSO I en las evaluaciones al sistema de control interno, ya que cada uno de los componentes que abarca este método permitirían reconocer las falencias existentes dentro de la unidad, y de igual manera determinar soluciones que ayuden a la absoluta mejora de los procesos administrativos, ya que como se observa en la encuesta estos procesos si son llevados a cabo pero en reiteradas ocasiones no de manera eficiente.

Así mismo se considera que los componentes que más relevancia deben tener en la evaluación al sistema de control interno son el ambiente de control que abarca temas de disciplina y estructura, al igual que las actividades de monitoreo el cual permite la valoración del desempeño, así mismo las actividades de control basado en las políticas y procedimientos que permiten el aseguramiento de los procesos administrativos, la evaluación de riesgos e información y comunicación no fueron totalmente considerados pero hay que destacar la importancia de estos en la evaluación aplicada a la unidad.

En conclusión, la correcta aplicación de este método permitirá proporcionar a la unidad Administrativa de Talento Humano del Gobierno Descentralizado del cantón Baños de Agua Santa una seguridad razonable en el cumplimiento de los objetivos de esta, resaltando la efectividad y eficiencia de las operaciones, la confiabilidad de la información y el cumplimiento de los procesos administrativos.

CAPÍTULO V

5. MARCO PROPOSITIVO

5.1. Título

“Evaluación de Control Interno a la Unidad Administrativa de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Baños de Agua Santa aplicando el Método Coso I.”

5.2 Objetivos de la propuesta

5.2.1 *Objetivo General*

Evaluar el Sistema de Control Interno de la Unidad Administrativa de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Del Cantón Baños De Agua Santa aplicando el Método COSO I, para fortalecer el cumplimiento de los procesos administrativos, objetivos y optimización de los recursos de dicha unidad.

5.2.1 *Objetivos específicos*

- Realizar el conocimiento preliminar de la Unidad Administrativa de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Del Cantón Baños De Agua Santa en relación con sus principales aspectos de la información proporcionada, con el fin de conocer su situación actual.
- Evaluar el sistema de control interno de la Unidad Administrativa de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Del Cantón Baños De Agua Santa, aplicando el cuestionario de control interno basado en el método COSOS I a cada uno de sus componentes, con el fin de determinar el nivel de riesgo y confianza de estos.
- Emitir un informe con los principales hallazgos encontrados en la evaluación, con las respectivas conclusiones y recomendaciones, con el fin de obtener una correcta toma de decisiones

5.3 Diagnóstico Situacional

Una evaluación al sistema de control interno aplicando el método COSO I, se integra por cinco componentes y diecisiete principios, con los cuales se comprueba el nivel de cumplimiento de las actividades que se ejecutan dentro de la Unidad Administrativa de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Del Cantón Baños De Agua Santa, comprobando eficientemente los procesos internos y el correcto manejo de los recursos humanos, al igual que políticas, normas, leyes y reglamentos establecidos en el control interno de la misma, con el fin

de poner a disposición soluciones y acciones correctivas para el mejoramiento de las deficiencias halladas.

La propuesta de una evaluación al sistema de control interno de la Unidad Administrativa de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Del Cantón Baños De Agua Santa consta de dos archivos especificados a continuación:

ARCHIVO PERMANENTE

Se especifica la información general de la Unidad Administrativa de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Del Cantón Baños De Agua Santa de aspectos como: políticas, normativas, metas u objetivos, actividades y operaciones.; las hojas de marcas y las hojas de referencias.

ARCHIVO CORRIENTE

Se especifica tres fases:

FASE I: Planificación

Planificación Preliminar; se procede a elaborar las formalidades; la notificación de inicio de la evaluación de control interno; entrevista a la máxima autoridad y el memorándum de planificación.

Planificación Específica; se procede a ejecutar la evaluación al control interno de la Unidad Administrativa de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Del Cantón Baños De Agua Santa con la aplicación del cuestionario de control interno basado en el método COSO I a cada uno de sus componentes y principios, determinando el nivel de riesgo y confianza de estos.

FASE II: Ejecución

Se procede a elaborar una Matriz de enfoque, en donde se especifica la documentación a verificar, indicadores, objetivos y los responsables, para luego aplicar y analizar los indicadores.

FASE III: Comunicación de resultados

Se procede a elaborar un informe donde se haga constar los principales hallazgos encontrados, determinando las respectivas conclusiones y recomendaciones que sean de apoyo al mejoramiento continuo del sistema de control interno, y siendo una herramienta guía para la toma de decisiones para el eficiente cumplimiento de objetivos de la Unidad Administrativa de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Del Cantón Baños De Agua Santa.

5.4. Contenido de la propuesta

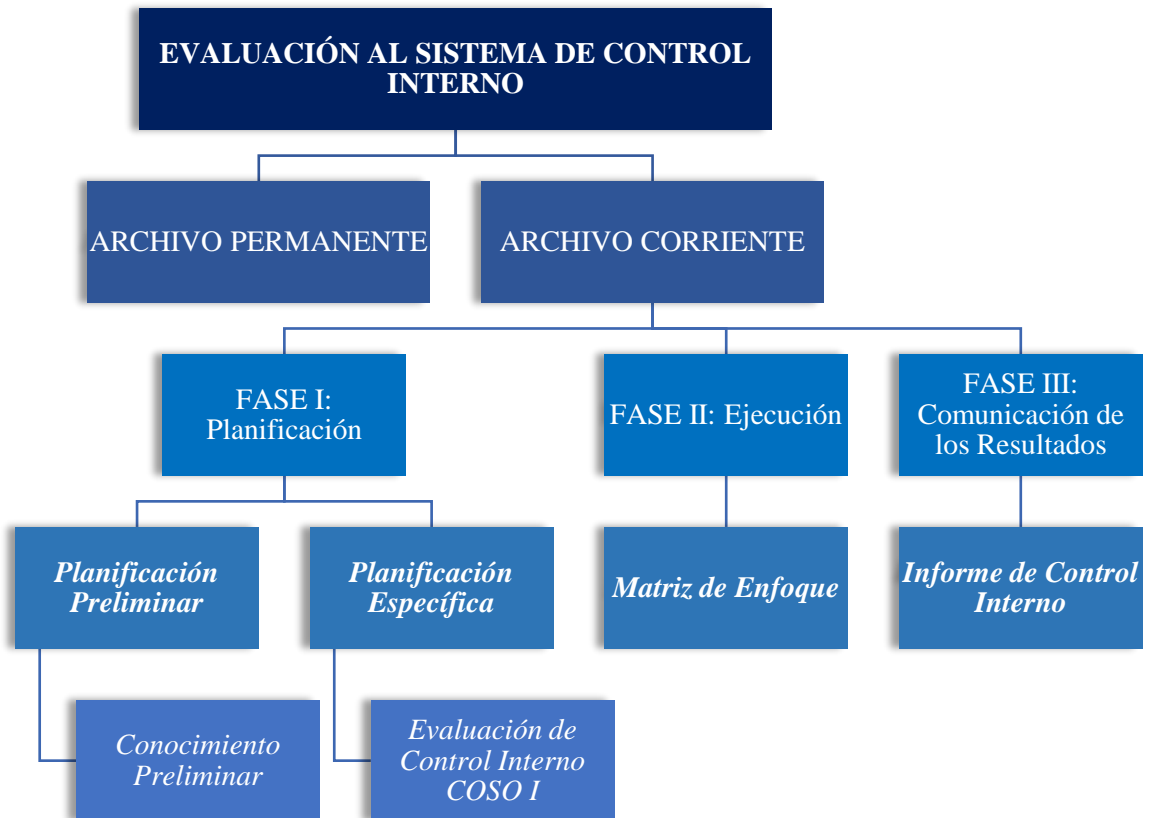



Ilustración 13 – 5: Contenido de la Propuesta

Realizado por: Caizaguano, L. (2023)

5.5 Evaluación de Control Interno a la Unidad Administrativa de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Baños de Agua Santa aplicando el Método Coso I.”

5.5.1 Archivo Permanente

	EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO A LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO DEL GADBAS, PERÍODO 2023 <i>ARCHIVO PERMANENTE</i>	AP 1/1
---	---	-------------------------

ARCHIVO PERMANENTE

Tabla 11 – 5: Datos Generales Archivo Permanente

ENTIDAD	GADBAS – Unidad Administrativa de Talento Humano
TIPO DE TRABAJO	Evaluación al Sistema de Control Interno
DIRECCIÓN	Baños de Agua Santa, Tungurahua
PERÍODO	01 de febrero al 23 de febrero del 2023


Realizado por: Caizaguano, L. (2023)

Tabla 12 – 5: Referencias Archivo Permanente

ARCHIVO PERMANENTE	
Información General	IG
Hoja de Marcas	HM
Hoja de Referencias	HR

Realizado por: Caizaguano, L. (2023)

5.5.1.1 Información General

	EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO A LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO DEL GADBAS, PERÍODO 2023 <i>INFORMACIÓN GENERAL</i>	IG 1/6
---	--	-------------------

a. Antecedentes Históricos

Baños de Agua Santa se encuentra ubicada en las faldas del volcán Tungurahua a una altura de 1820 metros, próximo al centro geométrico del territorio ecuatoriano.

Los datos históricos cuentan que Baños de Agua Santa no tuvo fundador ni fecha de fundación y que fue poblado con la presencia de comunidades de indios, mestizos y españoles que vendían productos desde el oriente hacia la serranía, y desde entonces fue un espacio que cautivaba a todo aquel que la visitaba para bañarse en sus vertientes de aguas termales provenientes del volcán Tungurahua.

El municipio de Baños de Agua Santa es una institución de gobierno seccional que lleva a cabo su labor de forma autónoma al gobierno central. Se rige por la división de poderes ejecutivo encabezado por el alcalde, y legislativo siendo instituido por el concejo cantonal.


El cantón se divide en parroquias que pueden ser urbanas o rurales y son representadas por las juntas parroquiales ante el municipio de Baños de Agua Santa

b. Datos de la Entidad

Tabla 13 – 5: Datos de la Entidad

ENTIDAD	GADBAS – Unidad Administrativa de Talento Humano
RUC	186000048001
REPRESENTANTE LEGAL	Dr. Silva Luna Luis Eduardo
REPRESENTANTE UNIDAD ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO	Ing. Marco Antonio Velasco Fernández
DIRECCIÓN	Thomas Halflants y Vicente Rocafuerte
TELÉFONO	03 2740 421 – 03 2740 458
CORREO ELECTRÓNICO	info@municipiobanos.gob.ec

Realizado por: Caizaguano, L. (2023)

	EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO A LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO DEL GADBAS, PERÍODO 2023 <i>INFORMACIÓN GENERAL</i>	IG 2/6
---	--	-------------------

c. Filosofía Empresarial

MISIÓN

El GADBAS establece como misión, el promover el de hoy el desarrollo sostenible en el ámbito social, económico y cultural del cantón Baños de Agua Santa; a través de una gestión de servicios públicos de calidad, en forma equitativa y solidaria, a través de la ejecución de planes programas y proyectos con la participación de sus habitantes, una administración eficiente y el respeto de las disposiciones legales y vigentes.


VISIÓN

El GADBAS establece visión, el ejecutar los planes, programas y proyectos contenidos en la Planificación Cantonal, habiendo desarrollado una cultura, valores y principios institucionales que se reflejarán en el mejoramiento continuo de los servicios y procesos, a fin de satisfacer las necesidades de la comunidad, constituyéndose como un referente de desarrollo local organizado.

VALORES INSTITUCIONALES

El GADBAS posee los siguientes valores institucionales:

- Respeto
- Cortesía
- Responsabilidad
- Competencia
- Puntualidad
- Moralidad
- Práctica De La Justicia
- Cooperación
- Lealtad
- Confidencialidad

 <p>LIZBETH CAIZAGUANO</p>	<p>EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO A LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO DEL GADBAS, PERÍODO 2023</p> <p><i>INFORMACIÓN GENERAL</i></p>	<p>IG 3/6</p>
---	---	--------------------------

d. Ubicación Geográfica



Ilustración 14 – 5: Google Maps Cantón Baños de Agua Santa

Fuente: Google Maps

f. Estructura Funcional

PROCESOS GOBERNANTES


Hoy orientan y dirigen la gestión institucional a través de la formulación de políticas institucionales, lineamientos, planes estratégicos, generación de directrices y expedición de normas e instrumentos, para el desempeño de la entidad, con la finalidad de asegurar el óptimo funcionamiento de la organización.

- Alcaldía
- Concejo

Responsables: Miembros de Consejo Municipal y alcalde o alcaldesa

- Junta cantonal de protección de derechos

Responsables: Miembros de la Junta de Protección de Derechos

	EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO A LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO DEL GADBAS, PERÍODO 2023 <i>INFORMACIÓN GENERAL</i>	IG 4/6
---	---	-----------------------------

PROCESOS HABILITANTES

Clasifican se clasifican en procesos de asesoría y protección de apoyo, están encaminados a generar productos y servicios secundarios en apoyo a la gestión de los procesos gobernantes, sustantivos o agregadores de valor y para sí mismos, visibilizar de la consecución de objetivos y metas institucionales.

Adjetivos o Habilitantes de Asesoría

- Asesoría Jurídica

Responsable: Asesor Jurídico

Adjetivos o Militantes de Apoyo

- Comunicación Institucional

Responsable: Comunicador Institucional

- Secretaría De Consejo

Responsable: Secretaría Del Consejo

- Gestión Administrativa


Responsable: Director Administrativo

- Gestión Financiera

Responsable: Director Financiero

PROCESOS AGREGADORES DE VALOR

Responsables de generar los portafolios de servicios solicitados por los clientes, para asegurar su cumplimiento de compromiso institucional, siendo esta la razón de ser de la entidad.

	EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO A LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO DEL GADBAS, PERÍODO 2023 <i>INFORMACIÓN GENERAL</i>	IG 5/6
---	---	-----------------------------

- Gestión de Planificación y Administración Territorial

Responsable: Director de Planificación y Administración Territorial

- Gestión De Proyectos Y Cooperación

Responsable: Director de Gestión de Proyectos y Cooperación

- Gestión de Obras Públicas

Responsable: Director de Obras Públicas

- Gestión de Saneamiento Ambiental

Responsable: Director de Saneamiento Ambiental

- Gestión de Turismo Sostenible

Responsable: Director de Turismo Sostenible

- Registro de la Propiedad

Responsable: Registrador de la Propiedad

- Unidad de Balnearios

Responsable: Inspector de Servicios Municipales

- Unidad de Acciones Social

Responsable: Jefe de Acción Social

- Unidad de Administración de Servicios Públicos

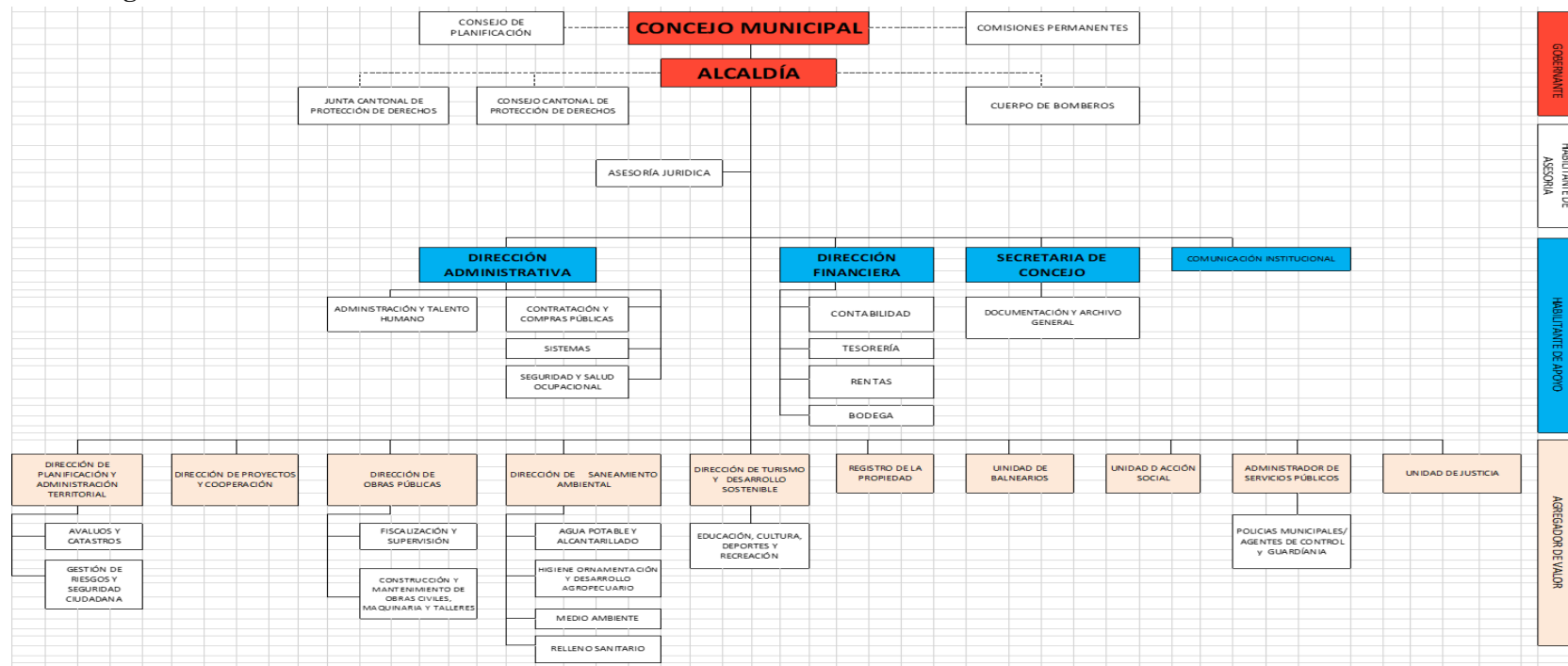
Responsable: Administrador de Servicios Públicos



**EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO A LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE TALENTO
HUMANO DEL GADBAS, PERÍODO 2023**
INFORMACIÓN GENERAL

**IG
6/6**

g. Estructura Orgánica




GOBERNANTE
 HABITANTE DE ASORIA
 HABITANTE DE APOYO
 AGRICADOR DE VALOR

Ilustración 15 – 5: Estructura orgánica GADBAS

Fuente: Unidad Administrativa de Recursos Humanos

Elaborado por: Ing. Sarmiento Bolívar

5.5.1.2 Hoja de marcas

	<p>EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO A LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO DEL GADBAS, PERÍODO 2023</p> <p><i>HOJA DE MARCAS</i></p>	<p>HM 1/1</p>
---	--	---------------------------------


HOJA DE MARCAS

Tabla 14 – 5: Hoja de Marcas

SIGNIFICADO	MARCA
Revisado o verificado	√
Hallazgos	H
Deficiencias	DF

Realizado por: Caizaguano, L. (2023)

5.5.1.3 Hoja de Referencias


	EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO A LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO DEL GADBAS, PERÍODO 2023 <i>HOJA DE REFERENCIAS</i>	HR 1/2
---	--	-------------------

HOJA DE REFERENCIAS

Tabla 15 – 5: Hoja de Referencias

SIGNIFICADO	REFERENCIA
ARCHIVO PERMANENTE	AP
Información General	IG
Hoja de Marcas	HM
Hoja de Referencias	HR
ARCHIVO CORRIENTE	AC
FASE I: Planificación Preliminar	FPP
Elaboración de Formalidades	EF
Notificación de Inicio de la Evaluación de Control Interno	NIECI
Entrevista a la Máxima Autoridad	EMA
Memorándum de Planificación	MP
FASE I: Planificación Específica	FPE
Evaluación del Control Interno COSO I	ECI
Matriz Resumen Hallazgos de Evaluación del Control Interno	MRECI
FASE II: Ejecución	FE
Programa de Ejecución	PE
Hoja de Hallazgos	HH
Aplicación y Análisis de Indicadores	AAI
Procesos de Evaluación de Control Interno	PECI
FASE III: Comunicación de Resultados	FCR
Informe Final de Control Interno	IFCI

Realizado por: Caizaguano, L. (2023)

	EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO A LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO DEL GADBAS, PERÍODO 2023 <i>HOJA DE REFERENCIAS</i>	HR 2/2
---	--	-----------------------------


HOJA DE REFERENCIAS

Tabla 16 – 5: Hoja de Referencias Responsables

RESPONSABLE	CARGO	REFERENCIA
Ing. Fernando Veloz	Supervisor	FV
Ing. Gabriela Fonseca	Jefe de Auditoría	GF
Lic. Lizbeth Caizaguano	Auditora	LC

Realizado por: Caizaguano, L. (2023)

5.5.2 Archivo Corriente

	EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO A LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO DEL GADBAS, PERÍODO 2023 <i>ARCHIVO CORRIENTE</i>	AC 1/1
---	--	-------------------------

ARCHIVO CORRIENTE

Tabla 17 – 5: Datos Generales Archivo Corriente

ENTIDAD	GADBAS – Unidad Administrativa de Talento Humano
TIPO DE TRABAJO	Evaluación al Sistema de Control Interno
DIRECCIÓN	Baños de Agua Santa, Tungurahua
PERÍODO	01 de febrero al 23 de febrero del 2023


Realizado por: Caizaguano, L. (2023)

Tabla 18 – 5: Referencias Archivo Corriente

ARCHIVO CORRIENTE	
<i>FASE I:</i> Planificación Preliminar	FPP
<i>FASE I:</i> Planificación Especifica	FPE
<i>FASE II:</i> Ejecución	FE
<i>FASE III:</i> Comunicación de Resultados	FCR

Realizado por: Caizaguano, L. (2023)

5.5.2.1 FASE I: Planificación Preliminar

	EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO A LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO DEL GADBAS, PERÍODO 2023 <i>PLANIFICACIÓN PRELIMINAR</i>	FPP 1/1
---	--	--------------------

PLANIFICACIÓN PRELIMINAR

Tabla 19 – 5: Datos Generales Planificación Preliminar

ENTIDAD	GADBAS – Unidad Administrativa de Talento Humano
TIPO DE TRABAJO	Evaluación al Sistema de Control Interno
DIRECCIÓN	Baños de Agua Santa, Tungurahua
PERÍODO	01 de febrero al 23 de febrero del 2023


Realizado por: Caizaguano, L. (2023)

Tabla 20 – 5: Referencias Planificación Preliminar

FASE I: PLANIFICACIÓN PRELIMINAR	
Elaboración de Formalidades	EF
Notificación de Inicio de la Evaluación de Control Interno	NIECI
Entrevista a la Máxima Autoridad	EMA
Memorándum de Planificación	MP

Realizado por: Caizaguano, L. (2023)

5.5.2.1.1 Formalidades

 <p>LIZBETH CAIZAGUANO</p>	<p>EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO A LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO DEL GADBAS, PERÍODO 2023</p> <p><i>FORMALIDADES</i></p>	<p>EF 1/4</p>
---	--	---------------------------------

PROPUESTA DE TRABAJO

Baños de Agua Santa, 06 de febrero del 2023

Ing. Marco Antonio Velasco Fernández

JEFE DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO DEL GADBAS

Presente.

De mi consideración:

Es un gusto poder hacerle llegar mi propuesta de trabajo para realizar una Evaluación al Sistema de Control Interno de la Unidad Administrativa de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Del Cantón Baños, que corresponde al período estimado entre el 01 de febrero al 23 de febrero del 2023, la aplicación de la misma permitirá evaluar el funcionamiento correcto de los procesos administrativos y fortalecer el cumplimiento de los procesos administrativos, objetivos y optimización de los recursos de dicha unidad.

INFORMACIÓN GENERAL

Misión


Brindar servicios de evaluaciones de control interno, asesoramiento y consultoría de gestión, con la respectiva calidad, eficiencia y eficacia en el desarrollo del trabajo y vigilancia al cliente para asegurar las correctas y completas soluciones prácticas a los problemas.

Visión

Ser distinguidos por la confiabilidad del trabajo mediante la formación permanente del personal cumplimiento responsablemente con las leyes y normas que permitan alcanzar el posicionamiento en el mercado local.

Valores Corporativos

- Responsabilidad
- Compromiso
- Confiabilidad
- Cooperación laboral

	EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO A LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO DEL GADBAS, PERÍODO 2023 <i>FORMALIDADES</i>	EF 2/4
---	--	-------------------

METODOLOGÍA DE TRABAJO

Objetivos

- Realizar el conocimiento preliminar de la Unidad Administrativa de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Del Cantón Baños De Agua Santa en relación con sus principales aspectos de la información proporcionada, con el fin de conocer su situación actual.
- Evaluar el sistema de control interno de la Unidad Administrativa de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Del Cantón Baños De Agua Santa, aplicando el cuestionario de control interno basado en el método COSOS I a cada uno de sus componentes, con el fin de determinar el nivel de riesgo y confianza de estos.
- Emitir un informe con los principales hallazgos encontrados en la evaluación, con las respectivas conclusiones y recomendaciones, con el fin de obtener una correcta toma de decisiones

Alcance


Evaluar el Sistema de Control Interno de la Unidad Administrativa de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Del Cantón Baños De Agua Santa aplicando el Método COSO I, para fortalecer el cumplimiento de los procesos administrativos, objetivos y optimización de los recursos de dicha unidad.

PRODUCTOS POR ENTREGAR

La ejecución de la evaluación de control interno dará como resultado un informe que contenga los hallazgos encontrados y cada uno de ellos con sus conclusiones y recomendaciones respectivas, que permitan mejorar el sistema de control interno, y sean una herramienta que apoye a la máxima autoridad en la toma de decisiones oportunas, en el cumplimiento efectivo y eficaz de sus objetivos y procesos administrativos.

Atentamente;

Lic. Lizbeth Caizaguano
AUDITORA

	EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO A LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO DEL GADBAS, PERÍODO 2023 <i>FORMALIDADES</i>	EF 3/4
---	--	-------------------

CARTA DE COMPROMISO

Baños de Agua Santa, 06 de febrero del 2023

Ing. Marco Antonio Velasco Fernández

JEFE DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO DEL GADBAS

Presente.

De mi consideración:

Tengo el agrado por medio de la presente confirmar la aceptación y entendimiento de este compromiso que será la orden para desarrollar la Evaluación al Sistema de Control Interno de la Unidad Administrativa de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Del Cantón Baños De Agua Santa, período comprendido de 01 de febrero al 23 de febrero del 2023, con el objetivo de:

Evaluar el Sistema de Control Interno de la Unidad Administrativa de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Del Cantón Baños De Agua Santa aplicando el Método COSO I, para fortalecer el cumplimiento de los procesos administrativos, objetivos y optimización de los recursos de dicha unidad.


La Evaluación al Sistema de Control Interno será responsabilidad de la Lic. Lizbeth Caizaguano quien realizará este proceso con el apoyo de las respectivas normas técnicas.

Cualquier asunto con relevancia importante que surja con los procesos a ser evaluados durante la evaluación, serán notificados en las conclusiones y recomendaciones del informe.

Mantengo la espera una colaboración total, confiando plenamente en la disposición de la documentación e información necesaria para ejecutar la evaluación al sistema de control interno con la seguridad de tener una respuesta positiva.

Atentamente;

Lic. Lizbeth Caizaguano
AUDITORA

	EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO A LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO DEL GADBAS, PERÍODO 2023 <i>FORMALIDADES</i>	EF 4/4
---	--	-------------------

ORDEN DE TRABAJO

Baños de Agua Santa, 06 de febrero del 2023

Lic. Lizbeth Caizaguano

AUDITORA

Presente.

De mi consideración:

Me permito la entrega del plan de actividades correspondiente para que proceda a el desarrollo de la Evaluación al Sistema de Control Interno de la Unidad Administrativa de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Del Cantón Baños De Agua Santa, designado como Equipo de encargado a:

Tabla 21 – 5: Equipo de Encargado

NOMBRES	CARGO
Ing. Fernando Veloz	Supervisor
Ing. Gabriela Fonseca	Jefe de Auditoría
Lic. Lizbeth Caizaguano	Auditora

Realizado por: Caizaguano, L. (2023)

El objetivo de la Evaluación de Control Interno va enfocado a:


Evaluar el Sistema de Control Interno de la Unidad Administrativa de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Del Cantón Baños De Agua Santa aplicando el Método COSO I, para fortalecer el cumplimiento de los procesos administrativos, objetivos y optimización de los recursos de dicha unidad.

Emitir un informe con cada uno de los hallazgos detectados en la evaluación, especificando conclusiones y recomendaciones que ayuden a la correcta toma de decisiones.

Atentamente;

Ing. Fernando Veloz
SUPERVISOR

5.3.2.1.2 Notificación Inicio de Evaluación de Control Interno

	<p style="text-align: center;">EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO A LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO DEL GADBAS, PERÍODO 2023</p> <p style="text-align: center;"><i>NOTIFICACIÓN INICIO DE EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO</i></p>	<p style="text-align: center;">NIECI 1/3</p>
---	--	---

NOTIFICACIÓN INICIO DE EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO

Baños de Agua Santa, 07 de febrero del 2023

Ing. Marco Antonio Velasco Fernández

JEFE DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO DEL GADBAS

Presente

En cumplimiento al trabajo suscrito con el Ing. Jefe de la Unidad Administrativa de Talento Humano del GADBAS, se realizará la presente Evaluación al Sistema de Control Interno; durante el periodo 1 de febrero al 23 de febrero del 2023, notificando la adquisición de la información necesaria del mismo.


Objetivo General

Evaluar el Sistema de Control Interno de la Unidad Administrativa de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Del Cantón Baños De Agua Santa aplicando el Método COSO I, para fortalecer el cumplimiento de los procesos administrativos, objetivos y optimización de los recursos de dicha unidad.

Atentamente;

Lic. Lizbeth Caizaguano
AUDITORA


5.5.2.1.3 Entrevista a la Máxima Autoridad

	EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO A LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO DEL GADBAS, PERÍODO 2023 <i>ENTREVISTA A LA MÁXIMA AUTORIDAD</i>	EMA 1/2
---	---	--------------------

**ENTREVISTA A LA MÁXIMA AUTORIDAD DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA
DE TALENTO HUMANO DEL GADBAS**

Tabla 22 – 5: Entrevista a la Máxima Autoridad


NOMBRE:	Ing. Marco Antonio Velasco Fernández	
FECHA:	07 de febrero del 2023	
HORA:	11:30 am	
N°	PREGUNTA	RESPUESTA
1	¿Se ha efectuado una evaluación del sistema de Control Interno dentro de la Unidad Administrativa de Talento Humano del GADBAS?	No, no se ha realizado una evaluación integral, sim embargo las evaluaciones realizadas no han generado los resultados que le permitan a la administración la toma de medidas de mejora a corto y mediano plazo.
2	¿Dentro de la Unidad Administrativa de Talento Humano del GADBAS existen métodos de evaluación al sistema de Control Interno?	No, el GADBAS no cuenta con las herramientas de gestión que expresen la metodología para llevar a cabo este proceso de evaluación.
3	¿Considera que el cumplimiento de los procesos administrativos realizados dentro de la Unidad Administrativa de Talento Humano del GADBAS son excelentes?	No, no son excelentes, los procesos administrativos obedecen al cumplimiento de disposiciones; mas no obedecen al análisis técnico minucioso sobre la necesidad de llevar a cabo un proceso administrativo.
4	¿Tiene conocimiento de políticas, cultura organizacional, normas y procedimientos establecidos dentro de la Unidad Administrativa de Talento Humano del GADBAS?	Las políticas, normas y procedimientos no se encuentran preestablecidos, es decir estos aspectos han variado en función del administrador en turno.
5	¿Tiene conocimiento del método COSO I?	No.

	EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO A LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO DEL GADBAS, PERÍODO 2023 <i>ENTREVISTA A LA MÁXIMA AUTORIDAD</i>	EMA 2/2
---	---	--------------------

6	¿Está de acuerdo que se realice una evaluación de Control Interno a la Unidad Administrativa de Talento Humano del GADBAS aplicando el método COSO I?	Habiendo investigado al respecto, se trata de una herramienta de control eficaz; siendo muy importante su aplicación en la UATH del GADBAS a fin de priorizar los aspectos que orienten a la institución a tomar decisiones eficientes.
---	---	---

Realizado por: Caizaguano, L. (2023)

5.5.2.1.4 Memorandum de Planificación

 LIZBETH CAIZAGUANO	EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO A LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO DEL GADBAS, PERÍODO 2023 <i>MEMORÁNDUM DE PLANIFICACIÓN</i>	MP 1/4
---	--	-------------------------

MEMORÁNDUM DE PLANIFICACIÓN

Baños de Agua Santa, 01 de febrero del 2023

Tabla 23 – 5: Datos Generales Memorandum de planificación

ENTIDAD:	GADBAS – Unidad Administrativa de Talento Humano
NATURALEZA DEL TRABAJO:	Evaluación de Control Interno
PERÍODO:	01 de febrero al 23 de febrero del 2023

Realizado por: Caizaguano, L. (2023)

1. Motivo de la Evaluación

La evaluación al Sistema de Control Interno de la Unidad Administrativa de Talento Humano se realizará con el apoyo de la información dispuesta que ayude a evidenciar el nivel de confianza y el nivel de riesgo de cada uno de los principios correspondiente a los componentes de control interno con el fin de contribuir al mejoramiento del sistema de control interno y fortalecer el cumplimiento de los procesos administrativos, objetivos y optimización de los recursos.

2. Objetivo de la Evaluación


Evaluar el Sistema de Control Interno de la Unidad Administrativa de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Del Cantón Baños De Agua Santa aplicando el Método COSO I, para fortalecer el cumplimiento de los procesos administrativos, objetivos y optimización de los recursos de dicha unidad.

3. Alcance

La evaluación de control interno se realizará del 01 de febrero al 23 de febrero del 2023.

4. Identificación de los componentes a examinar

- Ambiente de Control
- Evaluación de Riesgos
- Actividades de Control

	EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO A LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO DEL GADBAS, PERÍODO 2023 MEMORÁNDUM DE PLANIFICACIÓN	MP 2/4
---	--	-----------------------------

- Información y Comunicación
- Actividades de Monitoreo

5. Personal Encargado

Tabla 24 – 5: Personal Encargado

NOMBRES	CARGO
Ing. Fernando Veloz	Supervisor
Ing. Gabriela Fonseca	Jefe de Auditoría
Lic. Lizbeth Caizaguano	Auditora

Realizado por: Caizaguano, L. (2023)

6. Tiempo Estimado

El tiempo estimado para la realización de la evaluación es el siguiente:

Tabla 25 – 5: Tiempo Estimado Evaluación

ACTIVIDAD	FECHA
ARCHIVO PERMANENTE:	01 al 03 de febrero del 2023
FASE I: Planificación Preliminar:	06 al 07 de febrero del 2023
FASE I: Planificación Especifica:	08 al 10 de febrero del 2023
FASE II: Ejecución:	13 al 17 de febrero del 2023
FASE III: Comunicación de Resultados:	20 al 23 de febrero del 2023
TOTAL:	23 días laborables


Realizado por: Caizaguano, L. (2023)

7. Recursos Necesarios

Tabla 26 – 5: Recursos Necesarios

RECURSOS	VALOR
Materiales	\$ 100,00
Tecnológicos	\$ 1000,00
Transporte y Alimentación	\$ 100,00
TOTAL	\$ 1200,00

Realizado por: Caizaguano, L. (2023)

	EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO A LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO DEL GADBAS, PERÍODO 2023 <i>MEMORÁNDUM DE PLANIFICACIÓN</i>	MP 3/4
---	--	-----------------------------

8. Metodología a utilizar

- Cuestionarios de Control Interno Método COSO I
- Entrevistas
- Encuestas

9. Cronograma


Para un entendimiento más comprensible de la evaluación al sistema de control interno se detalla las actividades a ser realizadas se adjuntan cronograma de las actividades propuestas.

	EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO A LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO DEL GADBAS, PERÍODO 2023 <i>MEMORÁNDUM DE PLANIFICACIÓN</i>	MP 4/4
--	--	-------------------------

Tabla 27 – 5: Cronograma de Planificación

N°	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	MES																									
			FEBRERO																									
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23			
ARCHIVO PERMANENTE																												
1	Información General	Auditora	■	■																								
2	Hoja de Marcas	Auditora			■																							
3	Hoja de Referencias	Auditora			■																							
ARCHIVO CORRIENTE																												
FASE I: PLANIFICACIÓN																												
Planificación Preliminar																												
4	Formalidades	Equipo de Auditoria					■																					
5	Notificación de Inicio de la Evaluación	Auditora					■																					
6	Entrevista a la Máxima Autoridad	Auditora					■	■																				
7	Memorándum de Planificación	Auditora					■																					
Planificación Especifica																												
8	Evaluación de Control Interno	Auditora								■	■																	
9	Matriz Resumen Hallazgos de Evaluación	Auditora									■																	
FASE II: EJECUCIÓN																												
10	Programa de Ejecución	Auditora												■														
11	Hoja de Hallazgos	Auditora													■	■												
12	Aplicación y Análisis de Indicadores	Auditora														■	■											
13	Procesos de Evaluación de Control Interno	Auditora															■	■										
FASE II: EJECUCIÓN																												
14	Informe Final de Control Interno	Equipo de Auditoria																								■	■	■

Realizado por: Caizaguano, L. (2023)

	EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO A LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO DEL GADBAS, PERÍODO 2023 <i>MEMORÁNDUM DE PLANIFICACIÓN</i>	MP 4/4
---	--	-------------------------


Por la atención a la presente, nuestros más sinceros agradecimientos

Atentamente,

Ing. Fernando Veloz
SUPERVISOR

Lic. Lizbeth Caizaguano
AUDITORA

5.5.2.2 FASE I: Planificación Específica

	EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO A LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO DEL GADBAS, PERÍODO 2023 <i>PLANIFICACIÓN ESPECÍFICA</i>	FPE 1/1
---	--	--------------------

PLANIFICACIÓN ESPECÍFICA

Tabla 28 – 5: Datos Generales Planificación Específica

ENTIDAD	GADBAS – Unidad Administrativa de Talento Humano
TIPO DE TRABAJO	Evaluación al Sistema de Control Interno
DIRECCIÓN	Baños de Agua Santa, Tungurahua
PERÍODO	01 de febrero al 23 de febrero del 2023


Realizado por: Caizaguano, L. (2023)

Tabla 29 – 5: Referencias Planificación Específica

FASE I: PLANIFICACIÓN ESPECÍFICA	
Evaluación del Control Interno COSO I	ECI
Matriz Resumen Hallazgos de Evaluación del Control Interno	MRECI

Realizado por: Caizaguano, L. (2023)

5.5.2.2.1 Evaluación de Control Interno – COSO I

	EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO A LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO DEL GADBAS, PERÍODO 2023 <i>EVALUACIÓN DEL CONTROL INTERNO</i>	ECI 1/41
---	---	---------------------

EVALUACIÓN DEL CONTROL INTERNO

Tabla 30 – 5: Modo de Calificación Evaluación COSO I

CALIFICACIÓN (CT)		DENOMINACIÓN	PONDERACIÓN (PT)
1	NO	Riesgo Alto	3
2	N/A	Riesgo Medio	
3	SI	Riesgo Bajo	

Realizado por: Caizaguano, L. (2023)



	EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO A LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO DEL GADBAS, PERÍODO 2023 <i>EVALUACIÓN DEL CONTROL INTERNO</i>	ECI 2/41
---	---	---------------------------

Tabla 31 – 5: Evaluación Principio 1

COMPONENTE 1: AMBIENTE DE CONTROL									
PRINCIPIO	PUNTO DE ENFOQUE	PREGUNTA	RESPUESTA			CALIFICACIÓN			OBSERVACIÓN
			SI	NO	N/A	PT	CT	%	
PRINCIPIO 1: Compromiso con la integridad y la ética	Los directores establecen el tono de la administración	¿La Unidad Administrativa de Talento Humano del GADBAS cuenta con un código de ética?	√			3	3	100%	
	Establece estándares de conducta	¿Los estándares de conducta son de fácil entendimiento para los miembros que laboran en la entidad?		√		3	1	33%	No cuenta con estándares de conducta. DF1
	Evalúa el apego a las normas conducta	¿Se imponen sanciones al personal que llega a incumplir las normas de conducta?	√			3	3	100%	
	Canaliza y atiende desviaciones de manera oportuna	¿La institución toma acciones para solucionar problemas de conducta?		√		3	1	33%	No se solucionan los problemas de conducta. DF2
TOTAL			2	2	0	12	8	67%	

	EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO A LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO DEL GADBAS, PERÍODO 2023 <i>EVALUACIÓN DEL CONTROL INTERNO</i>	ECI 3/41
---	---	---------------------


NC = 8 / 12 * 100% = 67%			RC = 100% - 67% = 33%		
NIVEL DE CONFIANZA (NC)	BAJO	15% - 50%	85% - 50%	ALTO	RIESGO DE CONTROL (RC)
	MEDIO	51% - 75%	49% - 25%	MEDIO	
	ALTO	76% - 95%	24% - 5%	BAJO	
CONCLUSIÓN	Se determina un nivel de confianza medio con un 67% , mientras que el riesgo de control es medio con un 33% ; indicando que, si se cuenta con un código de ética, pero estos no son de fácil entendimiento y en caso de incumplimiento no se toman acciones de solución.				

Realizado por: Caizaguano, L. (2023)

	EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO A LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO DEL GADBAS, PERÍODO 2023 <i>EVALUACIÓN DEL CONTROL INTERNO</i>	ECI 4/41
--	---	---------------------------

Tabla 32 – 5: Evaluación Principio 2

COMONENTE 1: AMBIENTE DE CONTROL									
PRINCIPIO	PUNTO DE ENFOQUE	PREGUNTA	RESPUESTA			CALIFICACIÓN			OBSERVACIÓN
			SI	NO	N/A	PT	CT	%	
PRINCIPIO 2: Ejercer la responsabilidad de supervisión	Establece las responsabilidades de supervisión	¿Dentro de la Unidad Administrativa de Talento Humano del GADBAS existe una persona encargada del control interno?		√		3	1	33%	No existe persona encargada del control interno. DF3
	Aplica experiencia relevante	¿Se aplican evaluaciones a empleados luego de haber socializado el código de ética, para conocer su comprensión?		√		3	1	33%	No se aplican evaluaciones luego de socializar el código de ética. DF4
	Opera de manera independiente	¿Se da seguimiento a los empleados, para saber si ponen en práctica normas de conducta establecidas?		√		3	1	33%	No se aplica seguimiento para verificar la puesta en práctica. DF5
	Provee supervisión para control interno	¿Se supervisa periódicamente el desempeño de los empleados?	√			3	3	100%	
TOTAL			1	3	0	12	6	50%	

	EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO A LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO DEL GADBAS, PERÍODO 2023 <i>EVALUACIÓN DEL CONTROL INTERNO</i>	ECI 5/41
---	---	-------------------------------

NC = 6 / 12 * 100% = 50%			RC = 100% - 50% = 50%		
NIVEL DE CONFIANZA (NC)	BAJO	15% - 50%	85% - 50%	ALTO	RIESGO DE CONTROL (RC)
	MEDIO	51% - 75%	49% - 25%	MEDIO	
	ALTO	76% - 95%	24% - 5%	BAJO	
CONCLUSIÓN	Se determina un nivel de confianza bajo con un 50% , mientras que el riesgo de control es igual con un 50% ; indicando que, si existe una supervisión anual del desempeño a los empleados, pero se dan deficiencias en relación con responsable que las aplica, la socialización y el seguimiento de esta.				

Realizado por: Caizaguano, L. (2023)



	EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO A LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO DEL GADBAS, PERÍODO 2023 <i>EVALUACIÓN DEL CONTROL INTERNO</i>	ECI 6/41
---	---	---------------------------

Tabla 33 – 5: Evaluación Principio 3

COMONENTE 1: AMBIENTE DE CONTROL									
PRINCIPIO	PUNTO DE ENFOQUE	PREGUNTA	RESPUESTA			CALIFICACIÓN			OBSERVACIÓN
			SI	NO	N/A	PT	CT	%	
PRINCIPIO 3: Establecer estructura, autoridad y responsabilidades	Considera todas las estructuras de la identidad	¿El organigrama estructural y funcional de la Unidad Administrativa de Talento Humano del GADBAS está definido acorde a las necesidades?		√		3	1	33%	Los organigramas no están estructurados de acuerdo con las necesidades. DF6
	Establece las líneas de reporte	¿Los servidores públicos cumplen con sus actividades diarias?	√			3	3	100%	
	Define, asigna y limita autoridades y responsabilidades	¿La Unidad Administrativa de Talento Humano del GADBAS cuenta con un manual de funciones?		√		3	1	33%	NO cuentan con un manual de funciones. DF7
TOTAL			1	2	0	9	5	55%	

	EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO A LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO DEL GADBAS, PERÍODO 2023 <i>EVALUACIÓN DEL CONTROL INTERNO</i>	ECI 7/41
---	---	---------------------


NC = 5 / 9 * 100% = 55%			RC = 100% - 55% = 45%		
NIVEL DE CONFIANZA (NC)	BAJO	15% - 50%	85% - 50%	ALTO	RIESGO DE CONTROL (RC)
	MEDIO	51% - 75%	49% - 25%	MEDIO	
	ALTO	76% - 95%	24% - 5%	BAJO	
CONCLUSIÓN	Se determina un nivel de confianza medio con un 55% , mientras que el riesgo de control es medio con un 45% ; indicando el correcto cumplimiento diario de trabajo de los servidores públicos, considerando que no existe organigramas y manuales de funciones que justifiquen sus actividades.				

Realizado por: Caizaguano, L. (2023)

	EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO A LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO DEL GADBAS, PERÍODO 2023 <i>EVALUACIÓN DEL CONTROL INTERNO</i>	ECI 8/41
--	---	---------------------

Tabla 34 – 5: Evaluación Principio 4

COMONENTE 1: AMBIENTE DE CONTROL									
PRINCIPIO	PUNTO DE ENFOQUE	PREGUNTA	RESPUESTA			CALIFICACIÓN			OBSERVACIÓN
			SI	NO	N/A	PT	CT	%	
PRINCIPIO 4: Demuestra compromiso a atraer, desarrollar y retener personas competentes	Establece políticas y prácticas	¿Los perfiles para un puesto de trabajo son actualizados correctamente?		√		3	1	33%	No se actualizan correctamente los perfiles para un puesto. DF8
	Atrae, desarrolla y retiene profesionales	¿Los servidores públicos son debidamente capacitados?		√		3	1	33%	No son debidamente capacitados los servidores públicos. DF9
	Planifica y prepara las sucesiones.	¿La Administración elabora planes de contingencia en caso de hallar deficiencias en el control interno?		√		3	1	33%	No se elaboran planes de contingencia. DF10
TOTAL			0	3	0	9	3	33%	

	EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO A LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO DEL GADBAS, PERÍODO 2023 <i>EVALUACIÓN DEL CONTROL INTERNO</i>	ECI 9/41
---	---	---------------------

NC = 3 / 9 * 100% = 33%			RC = 100% - 33% = 67%		
NIVEL DE CONFIANZA (NC)	BAJO	15% - 50%	85% - 50%	ALTO	RIESGO DE CONTROL (RC)
	MEDIO	51% - 75%	49% - 25%	MEDIO	
	ALTO	76% - 95%	24% - 5%	BAJO	
CONCLUSIÓN	Se determina un nivel de confianza bajo con un 33% , mientras que el riesgo de control es alto con un 67% ; indicando que el compromiso de mantener a los empleados en sus puestos de trabajo no es eficiente, debido a la desactualización de perfiles y la falta de capacitación a los mismos.				

Realizado por: Caizaguano, L. (2023)



	EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO A LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO DEL GADBAS, PERÍODO 2023 <i>EVALUACIÓN DEL CONTROL INTERNO</i>	ECI 10/41
---	---	----------------------------

Tabla 35 – 5: Evaluación Principio 5

COMONENTE 1: AMBIENTE DE CONTROL									
PRINCIPIO	PUNTO DE ENFOQUE	PREGUNTA	RESPUESTA			CALIFICACIÓN			OBSERVACIÓN
			SI	NO	N/A	PT	CT	%	
	Hace cumplir responsabilidades a través de estructuras, autoridades y responsabilidades	¿La Unidad Administrativa de Talento Humano del GADBAS posee canales de comunicación eficientes y eficaces que faciliten el cumplimiento de las actividades?		√		3	1	33%	No cuentan con los correctos canales de comunicación. DF11
	Establece medidas de desempeño, incentivos y premios	¿La administración reconoce el mérito a sus empleados al desempeñar su trabajo?		√		3	1	33%	No se reconoce el desempeño de los empleados. DF12
TOTAL			0	2	0	6	2	33%	

	EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO A LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO DEL GADBAS, PERÍODO 2023 <i>EVALUACIÓN DEL CONTROL INTERNO</i>	ECI 11/41
---	---	----------------------

NC = 2 / 6 * 100% = 33%			RC = 100% - 33% = 67%		
NIVEL DE CONFIANZA (NC)	BAJO	15% - 50%	85% - 50%	ALTO	RIESGO DE CONTROL (RC)
	MEDIO	51% - 75%	49% - 25%	MEDIO	
	ALTO	76% - 95%	24% - 5%	BAJO	
CONCLUSIÓN	Se determina un nivel de confianza bajo con un 33% , mientras que el riesgo de control es alto con un 67% ; indicando la negatividad en el cumplimiento de responsabilidades debido a la falta de correctos canales de comunicación y el reconociendo de desempeño de los servidores públicos.				

Realizado por: Caizaguano, L. (2023)



	EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO A LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO DEL GADBAS, PERÍODO 2023 <i>EVALUACIÓN DEL CONTROL INTERNO</i>	ECI 12/41
---	---	----------------------------

Tabla 36 – 5: Evaluación Principio 6

COMONENTE 2: EVALUACIÓN DE RIESGOS									
PRINCIPIO	PUNTO DE ENFOQUE	PREGUNTA	RESPUESTA			CALIFICACIÓN			OBSERVACIÓN
			SI	NO	N/A	PT	CT	%	
PRINCIPIO 6: Especifica objetivos	Objetivos operativos	¿Los servidores públicos de la institución conoce la misión y visión de la Unidad Administrativa de Talento Humano del GADBAS?		√		3	1	33%	No conocen la misión y visión ya que no cuentan con estos. DF13
	Objetivos de reporte interno	¿Los reportes internos son entregados oportunamente?		√		3	1	33%	No se entregan los reportes oportunamente. DF14
	Objetivos de cumplimiento	¿Los servidores públicos conocen la normativa legal vigente aplicable a instituciones públicas?		√		3	1	33%	No conocen la normativa legal vigente. DF15
TOTAL			0	3	0	9	3	33%	

	EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO A LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO DEL GADBAS, PERÍODO 2023 <i>EVALUACIÓN DEL CONTROL INTERNO</i>	ECI 13/41
---	---	----------------------

NC = 3 / 9 * 100% = 33%			RC = 100% - 33% = 67%		
NIVEL DE CONFIANZA (NC)	BAJO	15% - 50%	85% - 50%	ALTO	RIESGO DE CONTROL (RC)
	MEDIO	51% - 75%	49% - 25%	MEDIO	
	ALTO	76% - 95%	24% - 5%	BAJO	
CONCLUSIÓN	Se determina un nivel de confianza bajo con un 33% , mientras que el riesgo de control es alto con un 67% ; indicando el desconocimiento absoluto de misión, visión y normativa legal debido a la inexistencia y desactualización de estos.				

Realizado por: Caizaguano, L. (2023)


	EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO A LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO DEL GADBAS, PERÍODO 2023 <i>EVALUACIÓN DEL CONTROL INTERNO</i>	ECI 14/41
---	---	----------------------------

Tabla 37 – 5: Evaluación Principio 7

COMPONENTE 2: EVALUACIÓN DE RIESGOS									
PRINCIPIO	PUNTO DE ENFOQUE	PREGUNTA	RESPUESTA			CALIFICACIÓN			OBSERVACIÓN
			SI	NO	N/A	PT	CT	%	
PRINCIPIO 7: Identifica y analiza riesgos	Incluye la entidad, sucursales, unidad operativa y niveles funcionales	¿La Unidad Administrativa de Talento Humano del GADBAS cuenta con técnicas, procedimientos y métodos que ayuden a identificar riesgos?		√		3	1	33%	No cuentan con técnicas, procedimientos y métodos que ayuden a identificar riesgos. DF16
	Evalúa la consideración de factores externos e internos en la identificación de los riesgos que afecten a los objetivos.	¿Se consideran los factores internos y externos para identificar los riesgos?		√		3	1	33%	No se consideran factores que ayuden a identificar riesgos. DF17



**EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO A LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE TALENTO
HUMANO DEL GADBAS, PERÍODO 2023
EVALUACIÓN DEL CONTROL INTERNO**

**ECI
15/41**

	Involucra niveles directivos apropiados	¿La Unidad Administrativa de Talento Humano del GADBAS cuenta con mecanismos y responsables para identificar riesgos?		√		3	1	33%	No cuenta con mecanismos y responsables para identificar riesgos. DF18
	Analiza la relevancia potencial de los riesgos identificados y entiende la tolerancia al riesgo de la organización	¿Están identificados los riesgos más importantes que afecten el funcionamiento de la entidad?		√		3	1	33%	No son identificados ya que no cuentan con factores, mecanismos y responsables que lo hagan. DF19
TOTAL			0	4	0	12	4	33%	

	EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO A LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO DEL GADBAS, PERÍODO 2023 <i>EVALUACIÓN DEL CONTROL INTERNO</i>	ECI 16/41
--	---	----------------------------

NC = 4 / 12 * 100% = 33%			RC = 100% - 33% = 67%		
NIVEL DE CONFIANZA (NC)	BAJO	15% - 50%	85% - 50%	ALTO	RIESGO DE CONTROL (RC)
	MEDIO	51% - 75%	49% - 25%	MEDIO	
	ALTO	76% - 95%	24% - 5%	BAJO	
CONCLUSIÓN	Se determina un nivel de confianza bajo con un 33% , mientras que el riesgo de control es alto con un 67% ; indicando que dentro de la Unidad Administrativa de Talento Humano no se identifica y analiza los riesgos.				

Realizado por: Caizaguano, L. (2023)



	EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO A LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO DEL GADBAS, PERÍODO 2023 <i>EVALUACIÓN DEL CONTROL INTERNO</i>	ECI 17/41
---	---	----------------------

Tabla 38 – 5: Evaluación Principio 8

COMONENTE 2: EVALUACIÓN DE RIESGOS									
PRINCIPIO	PUNTO DE ENFOQUE	PREGUNTA	RESPUESTA			CALIFICACIÓN			OBSERVACIÓN
			SI	NO	N/A	PT	CT	%	
PRINCIPIO 8: Considera la posibilidad de fraude	Considera varios tipos de fraude	¿Se han implementado mecanismos para detectar posibles fraudes y corrupción?		√		3	1	33%	No cuentan con mecanismo que detecten fraudes y corrupción. DF20
TOTAL			0	1	0	3	1	33%	

	EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO A LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO DEL GADBAS, PERÍODO 2023 <i>EVALUACIÓN DEL CONTROL INTERNO</i>	ECI 18/41
---	---	----------------------

NC = 1 / 33 * 100% = 33%			RC = 100% - 33% = 67%		
NIVEL DE CONFIANZA (NC)	BAJO	15% - 50%	85% - 50%	ALTO	RIESGO DE CONTROL (RC)
	MEDIO	51% - 75%	49% - 25%	MEDIO	
	ALTO	76% - 95%	24% - 5%	BAJO	
CONCLUSIÓN	Se determina un nivel de confianza bajo con un 33% , mientras que el riesgo de control es alto con un 67% ; indicando que no se consideran las posibilidades de fraude ya que no existen evaluaciones que midan el riesgo de estos.				

Realizado por: Caizaguano, L. (2023)



	EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO A LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO DEL GADBAS, PERÍODO 2023 <i>EVALUACIÓN DEL CONTROL INTERNO</i>	ECI 19/41
---	---	----------------------

Tabla 39 – 5: Evaluación Principio 9

COMPONENTE 2: EVALUACIÓN DE RIESGOS									
PRINCIPIO	PUNTO DE ENFOQUE	PREGUNTA	RESPUESTA			CALIFICACIÓN			OBSERVACIÓN
			SI	NO	N/A	PT	CT	%	
PRINCIPIO 9: Identifica y evalúa cambios	Evalúa cambios en el ambiente externo	¿Se realiza un análisis situacional externo dentro de la Unidad Administrativa de Talento Humano del GADBAS?		√		3	1	33%	No se realizan análisis de los factores externos. DF21
	Evalúa cambios de entorno	¿La organización se adapta a los cambios del entorno?	√			3	3	100%	
TOTAL			1	1	0	6	4	67%	

	EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO A LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO DEL GADBAS, PERÍODO 2023 <i>EVALUACIÓN DEL CONTROL INTERNO</i>	ECI 20/41
---	---	----------------------------

NC = 4 / 6 * 100% = 67%			RC = 100% - 67% = 33%		
NIVEL DE CONFIANZA (NC)	BAJO	15% - 50%	85% - 50%	ALTO	RIESGO DE CONTROL (RC)
	MEDIO	51% - 75%	49% - 25%	MEDIO	
	ALTO	76% - 95%	24% - 5%	BAJO	
CONCLUSIÓN	Se determina un nivel de confianza medio con un 67% , mientras que el riesgo de control es medio con un 33% ; indicando la adaptabilidad de los servidores públicos a los cambios del entorno, pero no existe la aplicación y análisis de los factores externos.				

Realizado por: Caizaguano, L. (2023)

	EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO A LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO DEL GADBAS, PERÍODO 2023 <i>EVALUACIÓN DEL CONTROL INTERNO</i>	ECI 21/41
--	---	----------------------------

Tabla 40 – 5: Evaluación Principio 10


COMPONENTE 3: ACTIVIDADES DE CONTROL									
PRINCIPIO	PUNTO DE ENFOQUE	PREGUNTA	RESPUESTA			CALIFICACIÓN			OBSERVACIÓN
			SI	NO	N/A	PT	CT	%	
PRINCIPIO 10: Elige y desarrolla actividades de control	Se integra con la evaluación de riesgos	¿La Unidad Administrativa de Talento Humano del GADBAS desarrolla actividades de control que ayuden a dar solución a los riesgos?	✓			3	1	33%	No se desarrollan actividades de control que soluciones riesgos. DF22
	Considera factores específicos de la entidad	¿La Unidad Administrativa de Talento Humano del GADBAS desarrolla actividades de control eficientes acorde a las operaciones de la entidad?	✓			3	1	33%	No desarrolla actividades de control. DF23
	Determina la importancia de los procesos de la entidad	¿Se han definido procesos gobernantes, agregadores de valor o sustantivos, habilitantes y de apoyo?	✓			3	1	33%	No están definidos a pesar de estar establecidos en el estatuto orgánico por procesos. DF24



**EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO A LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE TALENTO
HUMANO DEL GADBAS, PERÍODO 2023
EVALUACIÓN DEL CONTROL INTERNO**

**ECI
22/41**

	Evalúa una mezcla de actividades de control	¿Existe un rango para medir el desempeño en las diferentes áreas que integra la municipalidad?	✓			3	1	33%	No existen rangos que midan el desempeño. DF25
	Considera en qué nivel las actividades son aplicadas	¿Las actividades de control interno permiten la detección de falencias o debilidades en los procesos?	✓			3	1	33%	No se detectan falencias ya que no existen actividades de control. DF26
	Direcciona la segregación de funciones	¿La Unidad Administrativa de Talento Humano del GADBAS divide funciones de acuerdo con las competencias?	✓			3	3	100%	
TOTAL			1	5	0	18	8	44%	

	EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO A LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO DEL GADBAS, PERÍODO 2023 <i>EVALUACIÓN DEL CONTROL INTERNO</i>	ECI 23/41
---	---	----------------------

NC = 8 / 18 * 100% = 44%			RC = 100% - 44% = 56%		
NIVEL DE CONFIANZA (NC)	BAJO	15% - 50%	85% - 50%	ALTO	RIESGO DE CONTROL (RC)
	MEDIO	51% - 75%	49% - 25%	MEDIO	
	ALTO	76% - 95%	24% - 5%	BAJO	
CONCLUSIÓN	Se determina un nivel de confianza bajo con un 44% , mientras que el riesgo de control es alto con un 56% ; indicando la falta de aplicación de actividades de control que ayuden a solucionar riesgos, medir el desempeño y detectar falencias.				

Realizado por: Caizaguano, L. (2023)


	EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO A LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO DEL GADBAS, PERÍODO 2023 EVALUACIÓN DEL CONTROL INTERNO	ECI 24/41
---	---	----------------------

Tabla 41 – 5: Evaluación Principio 11


COMPONENTE 3: ACTIVIDADES DE CONTROL									
PRINCIPIO	PUNTO DE ENFOQUE	PREGUNTA	RESPUESTA			CALIFICACIÓN			OBSERVACIÓN
			SI	NO	N/A	PT	CT	%	
PRINCIPIO 11: Elige y desarrolla control general de la tecnología	Determina la relación entre el uso en los procesos y controles de la tecnología.	¿Los equipos tecnológicos son adecuados para los controles asignados?		√		3	1	33%	No cuentan con equipos tecnológicos adecuados para las actividades de control. DF27
	Establece actividades de control para la infraestructura tecnológica	¿Los programas usados poseen licencias y son actualizados?	√			3	3	100%	



**EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO A LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE TALENTO
HUMANO DEL GADBAS, PERÍODO 2023
EVALUACIÓN DEL CONTROL INTERNO**

**ECI
25/41**

	Establece las actividades de control para la administración de procesos relevantes de seguridad	¿Se han concebido claves de seguridad necesarias para limitar el acceso y proteger la información?	√			3	3	100%	
	Establece actividades de control para los procesos de adquisición, desarrollo y mantenimiento tecnológico.	¿La Unidad Administrativa de Talento Humano del GADBAS utiliza portales de compras públicas para procesos de adquisición?		√		3	1	33%	No se utilizan portales de compras públicas. DF28
TOTAL			2	2	0	12	8	67%	

	EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO A LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO DEL GADBAS, PERÍODO 2023 <i>EVALUACIÓN DEL CONTROL INTERNO</i>	ECI 26/41
---	---	----------------------

NC = 8 / 12 * 100% = 67%			RC = 100% - 67% = 33%		
NIVEL DE CONFIANZA (NC)	BAJO	15% - 50%	85% - 50%	ALTO	RIESGO DE CONTROL (RC)
	MEDIO	51% - 75%	49% - 25%	MEDIO	
	ALTO	76% - 95%	24% - 5%	BAJO	
CONCLUSIÓN	Se determina un nivel de confianza medio con un 67% , mientras que el riesgo de control es medio con un 33% ; indicando que dentro de la Unidad Administrativa de Talento Humano si posee licencias y claves de seguridad que protejan información, pero los equipos tecnológicos asignados a cada uno de ellos no son adecuados.				

Realizado por: Caizaguano, L. (2023)

	EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO A LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO DEL GADBAS, PERÍODO 2023 <i>EVALUACIÓN DEL CONTROL INTERNO</i>	ECI 27/41
--	---	----------------------------

Tabla 42 – 5: Evaluación Principio 12


COMPONENTE 3: ACTIVIDADES DE CONTROL									
PRINCIPIO	PUNTO DE ENFOQUE	PREGUNTA	RESPUESTA			CALIFICACIÓN			OBSERVACIÓN
			SI	NO	N/A	PT	CT	%	
PRINCIPIO 12: Desarrolla actividades de control a través de políticas y procedimientos	Establece políticas y procedimientos para apoyar el control y funcionamiento en la administración	¿La Unidad Administrativa de Talento Humano del GADBAS posee un manual de funciones que le permita conocer las actividades que desempeña cada uno de los funcionarios?		√		3	1	33%	No disponen de un manual de funciones para cada uno de los funcionarios. DF29
	Funciona oportunamente	¿La Unidad Administrativa de Talento Humano del GADBAS tiene establecido políticas?		√		3	1	33%	No se establecen políticas dentro de la unidad. DF30
	Toma acciones correctivas	¿Se toma acciones correctivas en base a deficiencias con evidencias?	√			3	3	100%	
	Trabaja con personal competente	¿Los servidores públicos de la Unidad Administrativa de Talento Humano del GADBAS poseen el perfil profesional requerido para el puesto?	√			3	3	100%	



**EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO A LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE TALENTO
HUMANO DEL GADBAS, PERÍODO 2023**
EVALUACIÓN DEL CONTROL INTERNO

**ECI
28/41**

	Reevalúa políticas y procedimientos	¿Son actualizadas las políticas y procedimientos de la Unidad Administrativa de Talento Humano del GADBAS de acuerdo con nuevas necesidades que se puedan presentar?		√		3	1	33%	No son actualizadas ya que no cuentan con estas. DF31
			2	3	0	15	9	60%	

	EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO A LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO DEL GADBAS, PERÍODO 2023 <i>EVALUACIÓN DEL CONTROL INTERNO</i>	ECI 29/41
---	---	----------------------

NC = 9 / 15 * 100% = 60%			RC = 100% - 60% = 40%		
NIVEL DE CONFIANZA (NC)	BAJO	15% - 50%	85% - 50%	ALTO	RIESGO DE CONTROL (RC)
	MEDIO	51% - 75%	49% - 25%	MEDIO	
	ALTO	76% - 95%	24% - 5%	BAJO	
CONCLUSIÓN	Se determina un nivel de confianza medio con un 60% , mientras que el riesgo de control es medio con un 40% ; indicando que, si se toman acciones correctivas y que los servidores públicos si cuentan con el perfil requerido, pero no disponen de manuales de funciones y políticas.				

Realizado por: Caizaguano, L. (2023)



	EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO A LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO DEL GADBAS, PERÍODO 2023 <i>EVALUACIÓN DEL CONTROL INTERNO</i>	ECI 30/41
---	---	----------------------

Tabla 43 – 5: Evaluación Principio 13

COMPONENTE 3: ACTIVIDADES DE CONTROL									
PRINCIPIO	PUNTO DE ENFOQUE	PREGUNTA	RESPUESTA			CALIFICACIÓN			OBSERVACIÓN
			SI	NO	N/A	PT	CT	%	
PRINCIPIO 13: Usa información relevante y de calidad	Identifica los requerimientos de información	¿La documentación se encuentra debidamente almacenada para disposición de la municipalidad?		√		3	1	33%	No hay disponibilidad de documentación DF32
	Captura fuentes internas y externas de información	¿Se guarda información interna y externa de interés para la Unidad Administrativa de Talento Humano del GADBAS?		√		3	1	33%	No existe el correcto almacenamiento de información. DF33
	Procesa datos relevantes dentro de la información	¿La Unidad Administrativa de Talento Humano del GADBAS genera copias de seguridad de los archivos más importantes?	√			3	3	100%	
	Mantiene calidad a lo largo del proceso	¿Los datos obtenidos por los sistemas de información son evaluados?		√		3	1	33%	No evalúan datos obtenidos por sistemas de información. DF34
TOTAL			1	3	0	12	6	50%	

	EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO A LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO DEL GADBAS, PERÍODO 2023 <i>EVALUACIÓN DEL CONTROL INTERNO</i>	ECI 31/41
---	---	----------------------


NC = 6 / 12 * 100% = 50%			RC = 100% - 50% = 50%		
NIVEL DE CONFIANZA (NC)	BAJO	15% - 50%	85% - 50%	ALTO	RIESGO DE CONTROL (RC)
	MEDIO	51% - 75%	49% - 25%	MEDIO	
	ALTO	76% - 95%	24% - 5%	BAJO	
CONCLUSIÓN	Se determina un nivel de confianza bajo con un 50% , mientras que el riesgo de control es alto con un 50% ; indicando que, a pesar de generar respaldos de la información importante de la unidad, esta no está a disponibilidad de la municipalidad.				

Realizado por: Caizaguano, L. (2023)

	EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO A LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO DEL GADBAS, PERÍODO 2023 <i>EVALUACIÓN DEL CONTROL INTERNO</i>	ECI 32/41
--	---	----------------------

Tabla 44 – 5: Evaluación Principio 14

COMPONENTE 4: INFORMACIÓN Y CONTROL									
PRINCIPIO	PUNTO DE ENFOQUE	PREGUNTA	RESPUESTA			CALIFICACIÓN			OBSERVACIÓN
			SI	NO	N/A	PT	CT	%	
PRINCIPIO 14: Comunica información internamente	Comunica la información de control interno	¿Los canales de comunicación de la Unidad Administrativa de Talento Humano del GADBAS son apropiados para el uso correcto del sistema de control interno?		√		3	1	33%	No existen canales de comunicación apropiados. DF35
	Se comunica a la municipalidad	¿Se dan lineamientos y directrices para una comunicación efectiva entre el alcalde y los miembros de la Unidad Administrativa de Talento Humano del GADBAS?		√		3	1	33%	No hay efectividad de lineamientos y directrices para una efectiva comunicación entre alcalde y miembros de la unidad. DF36
TOTAL			0	2	0	6	2	33%	

	EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO A LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO DEL GADBAS, PERÍODO 2023 <i>EVALUACIÓN DEL CONTROL INTERNO</i>	ECI 33/41
---	---	----------------------------

NC = 2 / 6 * 100% = 33%			RC = 100% - 33% = 67%		
NIVEL DE CONFIANZA (NC)	BAJO	15% - 50%	85% - 50%	ALTO	RIESGO DE CONTROL (RC)
	MEDIO	51% - 75%	49% - 25%	MEDIO	
	ALTO	76% - 95%	24% - 5%	BAJO	
CONCLUSIÓN	Se determina un nivel de confianza bajo con un 33% , mientras que el riesgo de control es alto con un 67% ; indicando la inexistencia de canales de comunicación apropiados, por ende, la falta de comunicación entre el alcalde y los miembros de la unidad.				

Realizado por: Caizaguano, L. (2023)


	EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO A LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO DEL GADBAS, PERÍODO 2023 <i>EVALUACIÓN DEL CONTROL INTERNO</i>	ECI 34/41
---	---	----------------------

Tabla 45 – 5: Evaluación Principio 15


COMPONENTE 4: INFORMACIÓN Y CONTROL									
PRINCIPIO	PUNTO DE ENFOQUE	PREGUNTA	RESPUESTA			CALIFICACIÓN			OBSERVACIÓN
			SI	NO	N/A	PT	CT	%	
PRINCIPIO 15: Comunica información externos	Permite comunicaciones de entrada con actores externos	¿Existen herramientas para medir el nivel de satisfacción de los ciudadanos?		√		3	1	33%	No existen herramientas que midan el nivel de satisfacción de los ciudadanos. DF37
	Se comunica con la municipalidad	¿Se mantiene informada la municipalidad sobre los resultados obtenidos luego de las evaluaciones realizadas?		√		3	1	33%	No se comunica resultados de evaluaciones por parte de la municipalidad. DF38
	Se establece líneas de comunicación separadas	¿La Unidad Administrativa de Talento Humano del GADBAS posee buzones de quejas y reclamos?	√			3	3	100%	



**EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO A LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE TALENTO
HUMANO DEL GADBAS, PERÍODO 2023**
EVALUACIÓN DEL CONTROL INTERNO

**ECI
35/41**

	Selecciona métodos de comunicación relevantes	¿Los métodos de comunicación que posee la Unidad Administrativa de Talento Humano del GADBAS son oportunos y eficientes?		√		3	1	33%	No son oportunos ni eficientes los métodos de comunicación. DF39
		TOTAL	1	3	0	12	6	50%	

	EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO A LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO DEL GADBAS, PERÍODO 2023 <i>EVALUACIÓN DEL CONTROL INTERNO</i>	ECI 36/41
---	---	----------------------

NC = 6 / 12 * 100% = 50%			RC = 100% - 50% = 50%		
NIVEL DE CONFIANZA (NC)	BAJO	15% - 50%	85% - 50%	ALTO	RIESGO DE CONTROL (RC)
	MEDIO	51% - 75%	49% - 25%	MEDIO	
	ALTO	76% - 95%	24% - 5%	BAJO	
CONCLUSIÓN	Se determina un nivel de confianza bajo con un 50% , mientras que el riesgo de control es alto con un 50% ; indicando que debido a la falta de canales de comunicación no se dan a conocer resultados de evaluaciones por parte de la municipalidad.				

Realizado por: Caizaguano, L. (2023)

	EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO A LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO DEL GADBAS, PERÍODO 2023 <i>EVALUACIÓN DEL CONTROL INTERNO</i>	ECI 37/41
--	---	----------------------------

Tabla 46 – 5: Evaluación Principio 16


COMONENTE 5: ACTIVIDADES DE MONITOREO									
PRINCIPIO	PUNTO DE ENFOQUE	PREGUNTA	RESPUESTA			CALIFICACIÓN			OBSERVACIÓN
			SI	NO	N/A	PT	CT	%	
PRINCIPIO 16: Establece evaluaciones continuas y/o separadas	Considera evaluaciones continuas e independientes	¿Se realiza evaluaciones continuas a los procesos de la Unidad Administrativa de Talento Humano del GADBAS para determinar su correcto funcionamiento?	√			3	1	33%	No hay continuidad de evaluaciones a los procesos. DF40
	Considera tasa de cambio	¿Al momento de realizarse evaluaciones continuas se toma en cuenta los momentos cambiantes del entorno?	√			3	1	33%	No se consideran los momentos cambiantes del entorno. DF41
	Uso de personal capacitado	¿El responsable de las evaluaciones tiene pleno conocimiento de los objetivos y mejoras que se deben lograr?	√			3	1	33%	El responsable desconoce de los objetivos DF42



EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO A LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE TALENTO
HUMANO DEL GADBAS, PERÍODO 2023
EVALUACIÓN DEL CONTROL INTERNO

ECI
38/41

	Se integra con los procesos de la institución	¿Las evaluaciones son acorde a los procesos que se manejan dentro de la Unidad Administrativa de Talento Humano del GADBAS?	√			3	3	100%	
		TOTAL	1	3	0	12	6	50%	

	EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO A LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO DEL GADBAS, PERÍODO 2023 <i>EVALUACIÓN DEL CONTROL INTERNO</i>	ECI 39/41
---	---	----------------------

NC = 6 / 12 * 100% = 50%			RC = 100% - 50% = 50%		
NIVEL DE CONFIANZA (NC)	BAJO	15% - 50%	85% - 50%	ALTO	RIESGO DE CONTROL (RC)
	MEDIO	51% - 75%	49% - 25%	MEDIO	
	ALTO	76% - 95%	24% - 5%	BAJO	
CONCLUSIÓN	Se determina un nivel de confianza medio con un 67% , mientras que el riesgo de control es medio con un 33% ; indicando la existencia de evaluaciones a los procesos manejados dentro de la unidad, pero el problema recae en la no continuidad, los cambios del entorno y el responsable de estos.				

Realizado por: Caizaguano, L. (2023)

	EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO A LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO DEL GADBAS, PERÍODO 2023 <i>EVALUACIÓN DEL CONTROL INTERNO</i>	ECI 40/41
--	---	----------------------------

Tabla 47 – 5: Evaluación Principio 17

COMPONENTE 5: ACTIVIDADES DE MONITOREO									
PRINCIPIO	PUNTO DE ENFOQUE	PREGUNTA	RESPUESTA			CALIFICACIÓN			OBSERVACIÓN
			SI	NO	N/A	PT	CT	%	
PRINCIPIO 17: Evalúa y comunica deficiencias de control interno	Evalúa resultados	¿Se evalúan los resultados alcanzados en las diferentes evaluaciones dadas en la Unidad Administrativa de Talento Humano del GADBAS?	√			3	3	100%	
	Comunica deficiencias	¿Se realiza un análisis periódico para identificar y comunicar las deficiencias dentro de la Unidad Administrativa de Talento Humano del GADBAS?		√		3	1	33%	No se realizar análisis que identifiquen deficiencias dentro de la unidad. DF43
	Supervisa acciones correctivas	¿Se toma decisiones correctivas para las deficiencias encontradas en la gestión de la entidad?		√		3	1	33%	No se aplican decisiones correctivas. DF44
TOTAL			1	2	0	9	5	55%	

	EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO A LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO DEL GADBAS, PERÍODO 2023 <i>EVALUACIÓN DEL CONTROL INTERNO</i>	ECI 41/41
--	---	----------------------------

NC = 5 / 9 * 100% = 55%			RC = 100% - 55% = 45%		
NIVEL DE CONFIANZA (NC)	BAJO	15% - 50%	85% - 50%	ALTO	RIESGO DE CONTROL (RC)
	MEDIO	51% - 75%	49% - 25%	MEDIO	
	ALTO	76% - 95%	24% - 5%	BAJO	
CONCLUSIÓN	Se determina un nivel de confianza medio con un 55% , mientras que el riesgo de control es medio con un 45% ; indicando que, a pesar de realizarse evaluaciones, no se analizan las mismas para tomar decisiones correctivas a las deficiencias encontradas.				

Realizado por: Caizaguano, L. (2023)

5.5.2.2.2 Matriz Resumen Hallazgos de Evaluación del Control Interno


	EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO A LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO DEL GADBAS, PERÍODO 2023 MATRIZ RESUMEN DE EVALUACIÓN DEL CONTROL INTERNO	MRECI 1/4
---	---	----------------------------

Tabla 48 – 5: Matriz Resumen Hallazgos

N°	COMPONENTE	N°	PRINCIPIOS	NIVEL DE CONFIANZA	RIESGO DE CONTROL	HALLAZGOS
1	AMBIENTE DE CONTROL	1	Compromiso con la integridad y la ética	67%	33%	Cuentan con un código de ética, pero estos no son de fácil entendimiento. H1
		2	Ejercer la responsabilidad de supervisión	50%	50%	Existe una supervisión anual de desempeño, pero es deficiente con respecto al responsable y procedimientos de este. H2
		3	Establecer estructura, autoridad y responsabilidades	55%	45%	Se evidencia el correcto cumplimiento laboral, a pesar de la falta de organigramas y manuales de funciones. H3
		4	Demuestra compromiso a atraer, desarrollar y retener personas competentes	33%	67%	No se logra la retención de los servidores públicos en sus puestos, debido a la desactualización de perfiles y capacitación. H4



**EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO A LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE TALENTO
HUMANO DEL GADBAS, PERÍODO 2023**
MATRIZ RESUMEN DE EVALUACIÓN DEL CONTROL INTERNO

MRECI
2/4


2	EVALUACIÓN DE RIESGOS	5	Cumplimiento de responsabilidades	33%	67%	Falta de canales de comunicación para el cumplimiento de responsabilidades y el reconocimiento de desempeño hacia los servidores públicos. H5
		6	Especifica objetivos	33%	67%	Inexistencia y desactualización de misión, visión y normativa legal. H6
		7	Identifica y analiza riesgos	33%	67%	Falta de mecanismos y responsables encargados de identificar y analizar riesgos. H7
		8	Considera la posibilidad de fraude	33%	67%	Inexistencia de evaluaciones que midan el riesgo, provoca desconsideración en las posibilidades de fraude. H8
3	ACTIVIDADES DE CONTROL	9	Identifica y evalúa cambios	67%	33%	Existe adaptabilidad de los servidores públicos a cambios del entorno, pero se aplica y analiza factores externos. H9
		10	Elige y desarrolla actividades de control	44%	56%	Falta de aplicación de actividades de control. H10
		11	Elige y desarrolla control general de la tecnología	67%	33%	Cuentan con una buena protección de la información, pero no con los equipos tecnológicos adecuados. H11



**EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO A LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE TALENTO
HUMANO DEL GADBAS, PERÍODO 2023**
MATRIZ RESUMEN DE EVALUACIÓN DEL CONTROL INTERNO

MRECI
3/4


		12	Desarrolla actividades de control a través de políticas y procedimientos	60%	40%	Se toman acciones correctivas a las deficiencias, pero existe la falta de manuales de funciones y políticas. H12
		13	Usa información relevante y de calidad	50%	50%	La información generada dentro de la unidad no está a disposición de la municipalidad. H13
4	INFORMACIÓN Y CONTROL	14	Comunica información internamente	33%	67%	Inexistencia de canales de comunicación apropiados, no permiten la comunicación entre el alcalde y miembros de la unidad. H14
		15	Comunica información externos	50%	50%	Debido a la falta de canales de comunicación, no se conoce los resultados de las evaluaciones. H15
5	ACTIVIDADES DE MONITOREO	16	Establece evaluaciones continuas y/o separadas	50%	50%	Existe discontinuidad en las evaluaciones a los procesos. H16
		17	Evalúa y comunica deficiencias de control interno	55%	45%	Falta de análisis a las evaluaciones realizadas para tomar decisiones correctivas a las deficiencias. H17

	EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO A LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO DEL GADBAS, PERÍODO 2023 <i>MATRIZ RESUMEN DE EVALUACIÓN DEL CONTROL INTERNO</i>	MRECI 4/4
---	---	----------------------------

TOTAL	48%	52%	
--------------	------------	------------	--

Realizado por: Caizaguano, L. (2023)

5.5.2.3 FASE II: Ejecución

	EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO A LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO DEL GADBAS, PERÍODO 2023 <i>EJECUCIÓN</i>	FE 1/1
---	--	-------------------------

EJECUCIÓN

Tabla 49 – 5: Datos Generales Ejecución

ENTIDAD	GADBAS – Unidad Administrativa de Talento Humano
TIPO DE TRABAJO	Evaluación al Sistema de Control Interno
DIRECCIÓN	Baños de Agua Santa, Tungurahua
PERÍODO	01 de febrero al 23 de febrero del 2023


Realizado por: Caizaguano, L. (2023)

Tabla 50 – 5: Referencias Ejecución

FASE II: EJECUCIÓN	
Programa de Ejecución	PE
Hoja de Hallazgos	HH
Aplicación y Análisis de Indicadores	AAI
Procesos de Evaluación de Control Interno	PECI

Realizado por: Caizaguano, L. (2023)

5.5.2.3.1 Programa de Ejecución

	EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO A LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO DEL GADBAS, PERÍODO 2023 PROGRAMA DE EJECUCIÓN	PE 1/1
---	--	-------------------

PROGRAMA DE EJECUCIÓN

Objetivos General

- Determinar el nivel de cumplimiento de las actividades desarrolladas en la entidad con la aplicación de técnicas y procedimientos de evaluación de control interno para evidenciar el cumplimiento de estos.

Objetivos Específicos

- Elaborar una hoja con todos los hallazgos encontrados durante la evaluación de control interno.
- Realizar una matriz aplicando y analizando los indicadores básicos de eficiencia, efectividad y economía para la comprensión de los procesos operativos para una evaluación de control interno.
- Desarrollar procesos que determinen la manera de llevar a cabo una evaluación de control interno.

Tabla 51 – 5: Programa de Ejecución

N°	PROCEDIMIENTOS	REF	ELABORADO POR	FECHA
1	Elaborar la Hoja de Hallazgos	HH	LC	14/02/2023
2	Aplicación y Análisis de Indicadores	AAI	LC	15/02/2023
3	Elaborar Procesos de Evaluación de Control Interno	PECI	LC	16/02/2023

Realizado por: Caizaguano, L. (2023)

5.3.2.3.1 Hoja de Hallazgos


 <p>LIZBETH CAIZAGUANO</p>	<p>EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO A LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO DEL GADBAS, PERÍODO 2023</p> <p><i>HOJA DE HALLAZGOS</i></p>	<p>HH 1/17</p>
---	---	----------------------------------

Tabla 52 – 5: Hoja de Hallazgo 1

HOJA DE HALLAZGO		RF
COMPONENTE	AMBIENTE DE CONTROL	
PRINCIPIO	Compromiso con la integridad y la ética	
HALLAZGO		
Cuentan con un código de ética, pero estos no son de fácil entendimiento.		
CONDICIÓN	En la Unidad a pesar de la existencia de un código de ética, para los servidores públicos este documento no les garantiza la toma de acciones necesarias en caso de incumplimiento a la conducta debido a su difícil capacidad de entendimiento.	
CRITERIO	De acuerdo con lo establecido en el <i>Manual de Control Interno de la SEPS</i> , en el punto 3.1.1.- <i>Integridad</i> menciona: Los órganos internos y representantes legales deben gestionar, motivar, difundir y vigilar la observancia de valores éticos.	
CAUSA	El GADBAS no ha desarrollado capacitaciones en relación con socializar su código de ética con los servidores públicos debido a la desactualización de este.	
EFECTO	Los servidores públicos de la Unidad Administrativa de Talento Humano desconocen del contenido del código ética y de los estándares de conducta a los que deben regirse.	
CONCLUSIÓN	La falta de socialización del código de ética parte de la administración general de la municipalidad, quienes no se han encargado de difundir el contenido y comprometer a los servidores públicos a acogerse a este.	
RECOMENDACIÓN	A la Administración General del GADBAS y al jefe de la Unidad de Talento Humano como responsable del bienestar de todos los servidores públicos difundir el código de ética a los mismos a través de capacitaciones dando a conocer fácil y completamente su contenido.	

Realizado por: Caizaguano, L. (2023)


	EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO A LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO DEL GADBAS, PERÍODO 2023 <i>HOJA DE HALLAZGOS</i>	HH 2/17
---	--	--------------------------

Tabla 53 – 5: Hoja de Hallazgo 2

HOJA DE HALLAZGO		RF MRECI 1/4
COMPONENTE	AMBIENTE DE CONTROL	
PRINCIPIO	Ejercer la responsabilidad de supervisión	
HALLAZGO		
Existe una supervisión anual de desempeño, pero es deficiente con respecto al responsable y procedimientos de este.		
CONDICIÓN	En la Unidad Administrativa de Talento Humano a pesar de la existencia de una supervisión de desempeño anual, no son realizadas por responsables capacitados y con los procedimientos correctos para la aplicación de estas.	
CRITERIO	De acuerdo con lo establecido en el <i>Manual de Control Interno de la SEPS</i> , en el punto 3.3.3.- <i>Supervisión</i> menciona: el establecimiento de procedimientos para asegurar que el sistema de control interno funcione adecuadamente.	
CAUSA	El GADBAS no ha establecido buenos lineamientos para llevar a cabo estos procedimientos de supervisión dentro de cada uno de sus departamentos, evidenciando fallos laborales dentro de los estos.	
EFECTO	Los servidores públicos de la Unidad Administrativa de Talento Humano no tienen el conocimiento de los resultados obtenidos a través de las supervisiones realizadas, por lo que se desconoce de las deficiencias.	
CONCLUSIÓN	La administración general de la municipalidad no considera la contratación de un responsable capacitado que realice estos procedimientos de supervisión y entregue resultados a cada una de las áreas.	
RECOMENDACIÓN	A la Administración General del GADBAS y al jefe de la Unidad de Talento Humano establecer lineamientos de supervisión para realizar este procedimiento y permitir que los servidores públicos conozcan los resultados de estas para tomar acciones correctivas.	

Realizado por: Caizaguano, L. (2023)


	EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO A LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO DEL GADBAS, PERÍODO 2023 <i>HOJA DE HALLAZGOS</i>	HH 3/17
---	--	--------------------

Tabla 54 – 5: Hoja de Hallazgo 3

HOJA DE HALLAZGO		RF MRECI 1/4
COMPONENTE	AMBIENTE DE CONTROL	
PRINCIPIO	Establecer estructura, autoridad y responsabilidades	
HALLAZGO		
Se evidencia el correcto cumplimiento laboral, a pesar de la falta de organigramas y manuales de funciones.		
CONDICIÓN	En la Unidad Administrativa de Talento Humano se carece de organigramas y manuales de funciones que determinen las actividades a ser realizadas por cada uno de los miembros de esta.	
CRITERIO	De acuerdo con lo establecido en el <i>Manual de Control Interno de la SEPS</i> , en el punto 3.1.4.- <i>Responsabilidades Asignadas</i> menciona: la estructura organizacional debe ser acorde a las leyes y cumplir con el objeto social, al igual que las funciones de cada una de las áreas.	
CAUSA	La Unidad Administrativa de Talento Humano no ha establecido organigramas y manuales funcionales que detallen las funciones y actividades de los miembros de esta.	
EFEECTO	Los servidores públicos de la Unidad Administrativa de Talento Humano no tienen el conocimiento de organigramas y manuales de funciones que les permitan hacer saber de sus actividades a desarrollar dentro de la unidad.	
CONCLUSIÓN	Los servidores públicos de la Unidad Administrativa de Talento Humano a pesar de no contar con organigramas y manuales que respalden su trabajo, se evidencia un correcto cumplimiento de este.	
RECOMENDACIÓN	A la Administración General del GADBAS y al jefe de la Unidad de Talento Humano desarrollar conjuntamente organigramas y manuales de funciones para cada uno de los servidores públicos de acuerdo con sus cargos para permitirles saber y direccionarlos en su labor diario.	

Realizado por: Caizaguano, L. (2023)


	EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO A LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO DEL GADBAS, PERÍODO 2023 <i>HOJA DE HALLAZGOS</i>	HH 4/17
---	--	--------------------

Tabla 55 – 5: Hoja de Hallazgo 4

HOJA DE HALLAZGO		RF
COMPONENTE	AMBIENTE DE CONTROL	
PRINCIPIO	Demuestra compromiso a atraer, desarrollar y retener personas competentes	
HALLAZGO		
No se logra la retención de los servidores públicos en sus puestos, debido a la desactualización de perfiles y capacitación.		
CONDICIÓN	En la Unidad Administrativa de Talento Humano no existe la capacidad de atraer, desarrollar y retener a los servidores públicos debido a la desactualización de perfiles y la falta de capacitaciones.	
CRITERIO	De acuerdo con lo establecido en el <i>Manual de Control Interno de la SEPS</i> , en el punto 3.1.3.- <i>Capacidad del Talento Humano</i> menciona: la definición de los procesos administrativos, los cuales deberán ser observados los mecanismos de contratación respetando la normativa legal vigente.	
CAUSA	La Unidad Administrativa de Talento Humano no demuestra total compromiso al desarrollar procesos administrativos de selección, contratación e inducción del personal.	
EFECTO	Los servidores públicos de la Unidad Administrativa de Talento Humano no son capacitados correctamente en relación con sus perfiles profesionales y las actividades que tienen que ejercer.	
CONCLUSIÓN	A consecuencia de la desactualización de perfiles y falta de capacitaciones no se logra retener a los servidores públicos en sus puestos de trabajo.	
RECOMENDACIÓN	A la Administración General del GADBAS y al jefe de la Unidad de Talento Humano desarrollar adecuadamente los procesos administrativos permitiendo que los servidores públicos tengan la oportunidad de ejercer labor de acuerdo con sus perfiles, para que de este modo se cumplan con los objetivos.	

Realizado por: Caizaguano, L. (2023)


	EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO A LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO DEL GADBAS, PERÍODO 2023 <i>HOJA DE HALLAZGOS</i>	HH 5/17
---	--	--------------------------

Tabla 56 – 5: Hoja de Hallazgo 5

HOJA DE HALLAZGO		RF
COMPONENTE	AMBIENTE DE CONTROL	
PRINCIPIO	Cumplimiento de responsabilidades	
HALLAZGO		
Falta de canales de comunicación para el cumplimiento de responsabilidades y el reconocimiento de desempeño hacia los servidores públicos.		
CONDICIÓN	En la Unidad Administrativa de Talento Humano se evidencia la falta de canales de comunicación eficientes y eficaces que faciliten el cumplimiento de las actividades, al igual que el reconocimiento al mérito de trabajo.	
CRITERIO	De acuerdo con lo establecido en el <i>Manual de Control Interno de la SEPS</i> , en el punto 3.1.6.- <i>Responsabilidades Asignadas</i> menciona: en los manuales funcionales elaborados por el gerente deberán ser sujetas a la normativa vigente y a los objetos de cada puesto.	
CAUSA	El GABDAS no ha establecido canales de comunicación que ayuden al cumplimiento de responsabilidades, al igual que no cuentan con planes de incentivos para motivar al personal.	
EFECTO	Existe desmotivación en algunos casos para realizar las actividades debido a la falta de incentivos y a la falta de información del desarrollo y cumplimiento de estas.	
CONCLUSIÓN	A la falta de canales de comunicación no se puede determinar el correcto cumplimiento por ende propiciar algún incentivo por parte de la municipalidad es inalcanzable.	
RECOMENDACIÓN	A la Administración General del GADBAS y al jefe de la Unidad de Talento Humano establecer canales de comunicación que permitan premiar el desempeño de los servidores públicos a través de un plan de incentivos para mejorar su labor y evidenciar una mejor contribución de tareas por parte de estos.	

Realizado por: Caizaguano, L. (2023)


	EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO A LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO DEL GADBAS, PERÍODO 2023 <i>HOJA DE HALLAZGOS</i>	HH 6/17
---	--	--------------------

Tabla 57 – 5: Hoja de Hallazgo 6

HOJA DE HALLAZGO		RF
COMPONENTE	EVALUACIÓN DE RIESGOS	
PRINCIPIO	Especifica objetivos	
HALLAZGO		
Inexistencia y desactualización de misión, visión y normativa legal		
CONDICIÓN	En la Unidad Administrativa de Talento Humano se evidencia la inexistencia de misión, visión y la desactualización de la normativa legal que permita conocer hacia donde van dirigidas las metas, estrategias y líneas de actuación.	
CRITERIO	De acuerdo con lo establecido en el <i>Manual de Control Interno de la SEPS</i> , en el punto 3.1.2.- <i>Administración Estratégica</i> menciona: el establecimiento de misión y visión, objetivos, estrategias y valores de la organización al igual que metas, políticas, normativa y estrategias.	
CAUSA	La Unidad Administrativa de Talento Humano no ha desarrollado una misión y visión por ende el desconocimiento absoluto de metas, al igual que la normativa legal no establece lineamientos actualizados que permitan el cumplimiento de objetivos.	
EFECTO	Al carecer de una misión y visión y la desactualización de normativas legales la unidad podrá lograr y conseguir resultados, pero no de la forma más eficiente, ya que existe el desconocimiento del camino a seguir.	
CONCLUSIÓN	La Unidad Administrativa de Talento Humano no cuenta con misión y visión provocando una negatividad en la consecución de tareas para tomar decisiones.	
RECOMENDACIÓN	A la Administración General del GADBAS y al jefe de la Unidad de Talento Humano desarrollar y establecer misión y visión de la unidad, al igual que actualizar la normativa legal y socializando la misma a profundidad.	

Realizado por: Caizaguano, L. (2023)


 <p>LIZBETH CAIZAGUANO</p>	EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO A LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO DEL GADBAS, PERÍODO 2023 <i>HOJA DE HALLAZGOS</i>	HH 7/17
---	--	--------------------------

Tabla 58 – 5: Hoja de Hallazgo 7

HOJA DE HALLAZGO		RF
COMPONENTE	EVALUACIÓN DE RIESGOS	
PRINCIPIO	Identifica y analiza riesgos	
HALLAZGO		
Falta de mecanismos y responsables encargados de identificar y analizar riesgos.		
CONDICIÓN	En la Unidad Administrativa de Talento Humano hay una inexistencia de mecanismos que identifique y analicen los riesgos al igual que los responsables de hacerlo no cuentan con la capacidad necesaria de hacerlo.	
CRITERIO	De acuerdo con lo establecido en el <i>Manual de Control Interno de la SEPS</i> , en el punto 3.2.1.- <i>Identifica Riesgos</i> menciona: los directivos deben identificar factores internos y externos que afecten a los objetivos y analizarlos para determinar su gestión.	
CAUSA	La Unidad Administrativa de Talento Humano no cuenta con técnicas, procedimientos y métodos que ayuden a identificar riesgos, y responsables que consideren los factores	
EFECTO	Al no contar con mecanismos y responsables que identifiquen riesgos, se pueda llegar a situaciones en donde estos lleguen a afectar la funcionalidad de la unidad y de la municipalidad en general.	
CONCLUSIÓN	La Unidad Administrativa de Talento Humano al no poseer mecanismos y responsables que detecten los riesgos, serían más propensos a que cualquier situación de riesgo provoque una disfuncionalidad dentro de la unidad y afecte a las demás.	
RECOMENDACIÓN	A la Administración General del GADBAS y al jefe de la Unidad de Talento Humano implementar mecanismos y personas realmente capacitadas en detección y disminución de riesgos que solventen la armonía en las administraciones del GADBAS.	

Realizado por: Caizaguano, L. (2023)


	EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO A LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO DEL GADBAS, PERÍODO 2023 <i>HOJA DE HALLAZGOS</i>	HH 8/17
---	--	--------------------

Tabla 59 – 5: Hoja de Hallazgo 8

HOJA DE HALLAZGO		RF MRECI 2/4
COMPONENTE	EVALUACIÓN DE RIESGOS	
PRINCIPIO	Considera la posibilidad de fraude	
HALLAZGO		
Inexistencia de evaluaciones que midan el riesgo, provoca desconsideración en las posibilidades de fraude.		
CONDICIÓN	En la Unidad Administrativa de Talento no se establecen evaluaciones que valoren el riesgo y consideren la posibilidad de fraude.	
CRITERIO	De acuerdo con lo establecido en el <i>Manual de Control Interno de la SEPS</i> , en el punto 3.2.2.- <i>Valoración del Riesgo</i> menciona: la valoración de riesgo es relevante en la consecución de objetivos, por lo que se debe considerar la estimación de posibilidades de ocurrencias del suceso.	
CAUSA	En la Unidad Administrativa de Talento no se han desarrollado evaluación de detección de posibles fraudes debido a la inexistencia de estas.	
EFECTO	La falta de una evaluación que valore el riesgo y detecte fraudes, provoca que se cree un ambiente laboral negativo ya que existe una falla en la consecución de actividades.	
CONCLUSIÓN	La Unidad Administrativa de Talento al no contar con una valoración del riesgo se está exponiendo a que la consecución de los objetivos se desvíe y sea esta una amenaza.	
RECOMENDACIÓN	A la Administración General del GADBAS y al jefe de la Unidad de Talento Humano desarrollar evaluaciones periódicas que ayuden a detectar fraudes, determinando su valoración y posibles efectos.	

Realizado por: Caizaguano, L. (2023)


	EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO A LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO DEL GADBAS, PERÍODO 2023 <i>HOJA DE HALLAZGOS</i>	HH 9/17
---	--	--------------------

Tabla 60 – 5: Hoja de Hallazgo 9

HOJA DE HALLAZGO		RF
COMPONENTE	EVALUACIÓN DE RIESGOS	
PRINCIPIO	Identifica y evalúa cambios	
HALLAZGO		
Existe adaptabilidad de los servidores públicos a cambios del entorno, pero no se aplica y analiza factores externos.		
CONDICIÓN	En la Unidad Administrativa de Talento no se aplica y analiza factores externos cambiantes que puedan ser una amenaza para la administración y consecución de las actividades dentro de esta.	
CRITERIO	De acuerdo con lo establecido en el <i>Manual de Control Interno de la SEPS</i> , en el punto 3.2.3.- <i>Respuesta al Riesgo</i> menciona: identificar y evaluar el riesgo, mediante el planteamiento de su gestión mitigan una amenaza.	
CAUSA	En la Unidad Administrativa de Talento debido a la falta de evaluaciones que identifiquen riesgos, desconocen de los factores externos a considerarse como una amenaza para esta.	
EFECTO	El desconocimiento del riesgo provoca que los objetivos y metas se puedan ver afectados ya que no se consideran factores que los afecten.	
CONCLUSIÓN	La Unidad Administrativa de Talento no cuenta con evaluación que identifique y analicen el riesgo por ende son más propensos a involucrarse en situaciones que afecte su labor diaria.	
RECOMENDACIÓN	A la Administración General del GADBAS y al jefe de la Unidad de Talento Humano con la implantación de una evaluación para identificar riesgos, analizar en conjunto los factores externos que puedan ser igualmente de afectación a la Unidad.	

Realizado por: Caizaguano, L. (2023)


	EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO A LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO DEL GADBAS, PERÍODO 2023 <i>HOJA DE HALLAZGOS</i>	HH 10/17
---	--	---------------------

Tabla 61 – 5: Hoja de Hallazgo 10

HOJA DE HALLAZGO		RF MRECI 2/4
COMPONENTE	ACTIVIDAD DE CONTROL	
PRINCIPIO	Elige y desarrolla actividades de control	
HALLAZGO		
Falta de aplicación de actividades de control.		
CONDICIÓN	En la Unidad Administrativa de Talento no se aplican actividades de control que ayuden a cumplir con los objetivos y metas organizacionales.	
CRITERIO	De acuerdo con lo establecido en el <i>Manual de Control Interno de la SEPS</i> , en el punto 3.3.- <i>Actividad de Control</i> menciona: las actividades de control son preventivas, correctivas y posteriores al cumplimiento de objetivos, asegurando exactitud, e integridad de la información.	
CAUSA	En la Unidad Administrativa de Talento no se desarrollan mecanismos necesarios para aplicar actividades de control.	
EFECTO	Al no aplicarse actividades de control en la Unidad Administrativa de Talento se estará generando una inseguridad laboral que afecte el cumplimiento de actividades.	
CONCLUSIÓN	La Unidad Administrativa de Talento no cuenta con mecanismos que sean de soporte para ejecutar actividades de control dentro de esta provocando una desintegración afectando el cumplimiento.	
RECOMENDACIÓN	A la Administración General del GADBAS y al jefe de la Unidad de Talento Humano establecer mecanismos para desarrollar actividades de control y asegurar la integridad de la unidad.	

Realizado por: Caizaguano, L. (2023)


	EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO A LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO DEL GADBAS, PERÍODO 2023 <i>HOJA DE HALLAZGOS</i>	HH 11/17
---	--	---------------------

Tabla 62 – 5: Hoja de Hallazgo 11

HOJA DE HALLAZGO		RF MRECI 2/4
COMPONENTE	ACTIVIDAD DE CONTROL	
PRINCIPIO	Elige y desarrolla control general de la tecnología	
HALLAZGO		
Cuentan con una buena protección de la información, pero no con los equipos tecnológicos adecuados.		
CONDICIÓN	En la Unidad Administrativa de Talento la buena protección de la información depende de los equipos tecnologías, pero se corre el riesgo de inseguridad debido a la falta de estos.	
CRITERIO	De acuerdo con lo establecido en el <i>Manual de Control Interno de la SEPS</i> , en el punto 3.4.1.- <i>Controles sobre Sistemas de Información</i> menciona: estos podrán ser de ambiente tecnológico constituyendo una herramienta para conseguir los objetivos y estrategias a ser implementadas.	
CAUSA	En la Unidad Administrativa de Talento no cuentan con equipos tecnológicos de calidad que les permitan asegurar la información importante.	
EFECTO	Al no contar con buenos equipos tecnológicos que aseguren el trabajo de los servidores públicos, los objetivos, estrategias e información podrían sufrir alteraciones y hasta pérdida de esta.	
CONCLUSIÓN	La Unidad Administrativa de Talento no posee el equipo tecnológico adecuado que proteja la información e impida llegar al cumplimiento de objetivos.	
RECOMENDACIÓN	A la Administración General del GADBAS y al jefe de la Unidad de Talento Humano abastecer de buenos equipos tecnológicos y de calidad para que el trabajo se desarrolló de una manera más efectiva.	

Realizado por: Caizaguano, L. (2023)


	EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO A LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO DEL GADBAS, PERÍODO 2023 HOJA DE HALLAZGOS	HH 12/17
---	--	---------------------

Tabla 63 – 5: Hoja de Hallazgo 12

HOJA DE HALLAZGO		RF MRECI 3/4
COMPONENTE	ACTIVIDAD DE CONTROL	
PRINCIPIO	Desarrolla actividades de control a través de políticas y procedimientos	
HALLAZGO		
Se toman acciones correctivas a las deficiencias, pero existe la falta de manuales de funciones y políticas.		
CONDICIÓN	En la Unidad Administrativa de Talento hay una inexistencia de manuales de funciones y políticas que permitan conocer las actividades que desempeñan cada servidor público.	
CRITERIO	De acuerdo con lo establecido en el <i>Manual de Control Interno de la SEPS</i> , en el punto 3.1.7.- <i>Adhesión a las Políticas Institucionales</i> menciona: las políticas aplicadas son divulgadas permitiendo el conocimiento y cumplimiento por todos los que conforman la organización.	
CAUSA	La falta de manuales de funciones y políticas no establecen un beneficio en relación con el cumplimiento y a la toma de acciones correctivas a las deficiencias.	
EFECTO	Al no contar con manuales de funciones y políticas las actividades de control no podrán ser emitidas ya que claramente se evidenciaría el desconociendo de las actividades a realizar.	
CONCLUSIÓN	La Unidad Administrativa de Talento no cuenta con manuales de funciones y políticas que sostengan el trabajo realizado por los servidores públicos.	
RECOMENDACIÓN	A la Administración General del GADBAS y al jefe de la Unidad de Talento Humano desarrollar en conjunto manuales de funciones para cada servidor público y políticas a las cuales se rijan estos para el cumplimiento de su labor.	

Realizado por: Caizaguano, L. (2023)


 <p>LIZBETH CAIZAGUANO</p>	EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO A LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO DEL GADBAS, PERÍODO 2023 <i>HOJA DE HALLAZGOS</i>	HH 13/17
---	--	---------------------

Tabla 64 – 5: Hoja de Hallazgo 13

HOJA DE HALLAZGO		RF MRECI 3/4
COMPONENTE	ACTIVIDAD DE CONTROL	
PRINCIPIO	Usa información relevante y de calidad	
HALLAZGO		
La información generada dentro de la unidad no está a disposición de la municipalidad.		
CONDICIÓN	En la Unidad Administrativa de Talento toda la información generada dentro no está a disposición de la municipalidad debido a la falta de comunicación.	
CRITERIO	De acuerdo con lo establecido en el <i>Manual de Control Interno de la SEPS</i> , en el punto 3.4.- <i>Información y Comunicación</i> menciona: identificar, obtener y comunicar información adecuada y oportuna.	
CAUSA	La Unidad Administrativa de Talento resguarda toda su información, pero los canales de comunicación no le permiten que esta sea socializada con la administración general.	
EFECTO	La mala comunicación entre la municipalidad y la unidad provoca que información relevante no se ha compartida y socializada para conocimiento de estas.	
CONCLUSIÓN	La Unidad Administrativa de Talento no dispone de buena comunicación con la municipalidad afectando así la transmisión de información que puede ser utilizada para mejorar la municipalidad en general.	
RECOMENDACIÓN	A la Administración General del GADBAS y al jefe de la Unidad de Talento Humano establecer canales de comunicación que permitan la difusión de información de utilidad para las dos partes.	

Realizado por: Caizaguano, L. (2023)


	EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO A LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO DEL GADBAS, PERÍODO 2023 <i>HOJA DE HALLAZGOS</i>	HH 14/17
---	--	---------------------

Tabla 65 – 5: Hoja de Hallazgo 14

HOJA DE HALLAZGO		RF
COMPONENTE	INFORMACIÓN Y CONTROL	
PRINCIPIO	Comunica información internamente	
HALLAZGO		
Inexistencia de canales de comunicación apropiados, no permiten la comunicación entre el alcalde y miembros de la unidad.		
CONDICIÓN	En la Unidad Administrativa de Talento hay una inexistencia de canales de comunicación apropiados impidiendo la comunicación entre la municipalidad y los miembros de la unidad.	
CRITERIO	De acuerdo con lo establecido en el <i>Manual de Control Interno de la SEPS</i> , en el punto 3.4.2.- <i>Canales de Comunicación Abiertos</i> menciona: los canales de comunicación deben ser abiertos, fiables y oportunos entre directivos y empleados.	
CAUSA	La falta de canales de comunicación empieza desde la administración general ya que esta no ha establecido oportunamente canales que puedan ser de uso para la transmisión de información.	
EFECTO	Se evidenciará una desinformación absoluta entre las dos partes ya que a falta de canales no se podrá establecer una buena comunicación que permita el intercambio de ideas.	
CONCLUSIÓN	La Unidad Administrativa de Talento no cuenta con canales de comunicación que le permita generar conversaciones con la municipalidad.	
RECOMENDACIÓN	A la Administración General del GADBAS y al jefe de la Unidad de Talento Humano establecer canales de comunicación efectivos que ayuden en la transmisión de información relevante que será de gran ayuda para tener un seguimiento del trabajo realizado.	

Realizado por: Caizaguano, L. (2023)


	EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO A LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO DEL GADBAS, PERÍODO 2023 <i>HOJA DE HALLAZGOS</i>	HH 15/17
---	--	---------------------

Tabla 66 – 5: Hoja de Hallazgo 15

HOJA DE HALLAZGO		RF MRECI 3/4
COMPONENTE	AMBIENTE DE CONTROL	
PRINCIPIO	Comunica información externos	
HALLAZGO		
Debido a la falta de canales de comunicación, no se conoce los resultados de las evaluaciones.		
CONDICIÓN	En la Unidad Administrativa de Talento los resultados de las evaluaciones realizadas no son comunicadas debido a la ineficiencia de los canales de comunicación impidiendo acciones correctivas de estas.	
CRITERIO	De acuerdo con lo establecido en el Manual de Control Interno de la SEPS, en el punto 3.4.2.- Canales de Comunicación Abiertos menciona: los canales de comunicación deben ser abiertos, fiables y oportunos entre directivos y empleados.	
CAUSA	Los resultados de evaluaciones no son comunicados por ende estos no pueden ser analizados e interpretados para tener un conocimiento de que acciones correctivas aplicar.	
EFEECTO	La falta de canales de comunicación no permite conocer resultados de evaluación incidiendo negativamente en la mejora del cumplimiento y desempeño de los servidores públicos.	
CONCLUSIÓN	La Unidad Administrativa de Talento no cuenta con canales de comunicación que faciliten la recepción de resultados de las evaluaciones aplicadas a los servidores públicos.	
RECOMENDACIÓN	A la Administración General del GADBAS y al jefe de la Unidad de Talento Humano establecer canales de comunicación que permitan el reconocimiento de resultados con el fin de analizarlos y tomas acciones correctivas que permitan la mejora del trabajo.	

Realizado por: Caizaguano, L. (2023)


	EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO A LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO DEL GADBAS, PERÍODO 2023 <i>HOJA DE HALLAZGOS</i>	HH 16/17
---	---	---------------------

Tabla 67 – 5: Hoja de Hallazgo 16

HOJA DE HALLAZGO		RF MRECI 3/4
COMPONENTE	ACTIVIDADES DE MONITOREO	
PRINCIPIO	Establece evaluaciones continuas y/o separadas	
HALLAZGO		
Existe discontinuidad en las evaluaciones a los procesos.		
CONDICIÓN	En la Unidad Administrativa de Talento no existe una continuidad de evaluación a los procesos.	
CRITERIO	De acuerdo con lo establecido en el <i>Manual de Control Interno de la SEPS</i> , en el punto 3.5.1.- <i>Evaluaciones Periódicas</i> menciona: el establecimiento de evaluaciones periódicas de gestión y control interno, realizadas con un alcance y frecuencia que determinen los riesgos y eficacia de procesos.	
CAUSA	La falta de auditorías y control por parte de la municipalidad no permite la continuidad de evoluciones.	
EFECTO	No aplicar evaluaciones periódicamente afecta notoriamente a la eficacia de los procesos de seguimiento en cuanto al cumplimiento de actividades y consecución de objetivos.	
CONCLUSIÓN	La Unidad Administrativa de Talento tiene una discontinuidad en relación con evaluaciones que evidencien el cumplimiento afectando la ejecución planes y objetivos.	
RECOMENDACIÓN	A la Administración General del GADBAS y al jefe de la Unidad de Talento Humano establecer un cronograma donde se detalle las evaluaciones a ser realizadas a los servidores públicos, con su respectivo informe de resultados para ser tomados en cuenta en la ejecución de las actividades.	

Realizado por: Caizaguano, L. (2023)


	EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO A LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO DEL GADBAS, PERÍODO 2023 <i>HOJA DE HALLAZGOS</i>	HH 17/17
---	--	---------------------

Tabla 68 – 5: Hoja de Hallazgo 17

HOJA DE HALLAZGO		RF
COMPONENTE	ACTIVIDADES DE MONITOREO	
PRINCIPIO	Evalúa y comunica deficiencias de control interno	
HALLAZGO		
Falta de análisis a las evaluaciones realizadas para tomar decisiones correctivas a las deficiencias.		
CONDICIÓN	En la Unidad de Talento Humano los resultados obtenidos de evaluaciones no son analizadas perjudicando la toma de decisiones correctivas a las deficiencias encontradas.	
CRITERIO	De acuerdo con lo establecido en el <i>Manual de Control Interno de la SEPS</i> , en el punto 3.5.2.- <i>Seguimiento Continuo</i> menciona: seguimiento constante a fin de adoptar medidas oportunas sobre las actividades organizacionales.	
CAUSA	No se establece un responsable capacitado y los canales de comunicación adecuados para la difusión de los resultados de las evaluaciones.	
EFECTO	El no analizar las evaluaciones provoca irregularidades en comprobar el correcto cumplimiento de las actividades y afectaciones en la ejecución de planes.	
CONCLUSIÓN	La Unidad de Talento Humano desconoce del análisis de los resultados obtenidos en las evaluaciones realizadas a la misma.	
RECOMENDACIÓN	A la Administración General del GADBAS y al jefe de la Unidad de Talento Humano permitir que los servidores públicos conozcan los resultados para que de este modo cada uno de ellos reconozca sus deficiencias y las mejore.	

Realizado por: Caizaguano, L. (2023)

5.5.2.3.2 Aplicación y Análisis de Indicadores

	EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO A LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO DEL GADBAS, PERÍODO 2023 <i>APLICACIÓN Y ANÁLISIS DE INDICADORES</i>	AAI 1/2
--	---	--------------------------

Tabla 69 – 5: Indicadores

TIPO	OBJETIVO DEL INDICADOR	FUENTE DE INFORMACIÓN	RELACIÓN	RESULTADOS
Eficiencia	Examinar procesos operativos para la evaluación al sistema de control interno en la Unidad Administrativa de Talento Humano del GADBAS.	Investigación de Campo	$\frac{\textit{Servidores Públicos que Concuerdan}}{\textit{Total de Servidores Públicos de la Unidad}}$ $= \frac{4}{4} = 100\%$	El 100% de los servidores públicos concuerdan y consideran que se examinen procesos operativos en relación con las evaluaciones de control interno.
Efectividad	Establecer el grado de satisfacción para una evaluación de control interno en la Unidad Administrativa de Talento Humano del GADBAS.	Investigación de Campo	$\frac{\textit{Servidores Públicos que Concuerdan}}{\textit{Total de Servidores Publicos de la Unidad}}$ $= \frac{4}{4} = 100\%$	El 100% de los servidores públicos están vinculados directamente en estos procesos operativos de evaluación de control interno.




**EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO A LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE TALENTO
HUMANO DEL GADBAS, PERÍODO 2023**
APLICACIÓN Y ANÁLISIS DE INDICADORES

AAI
2/2

Economía	Asegurar la rentabilidad de la Unidad Administrativa de Talento Humano del GADBAS.	Investigación de Campo	$\frac{\textit{Servidores Públicos que Concuerdan}}{\textit{Total de Servidores Publicos de la Unidad}}$ $= \frac{0}{4} = 0\%$	El 0% de los servidores públicos no consideran este indicador ya que a la unidad no ingresa dinero ya que de todo lo financiero se encarga la dirección administrativa de GADBAS, pero reconoce su importancia.
-----------------	--	------------------------	--	---

Realizado por: Caizaguano, L. (2023)


5.5.2.3.2 Procesos de Evaluación de Control Interno

	EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO A LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO DEL GADBAS, PERÍODO 2023 <i>PROCESOS DE EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO</i>	PECI 1/4
---	--	---------------------------

a. PROCESO – DESARROLLO DE UNA EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO

Tabla 70 – 5: Detalle Proceso Desarrollo de una Evaluación de Control Interno

N°	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	CONTROL CLAVE
1	Observar situación y necesidades	Jefe de la Unidad Administrativa de Talento Humano	Planificación de evaluación control interno
2	Establecer formalidades	Auditora	Documentación
3	Especificar cronogramas y actividades para la evaluación	Auditora	Cronograma
4	Establecer objetivos de evaluación	Auditora	Planificación de evaluación control interno
5	Establecer lineamientos para realizar la evaluación	Auditora	Planificación de evaluación control interno
6	Diseñar cuestionario de evaluación relacionados a los componentes y principios del COSO	Auditora	Cuestionario Control Interno Método COSO
7	Notificar inicio de evaluación de control interno	Auditora	Informe Notificación Inicio de Evolución
8	Aprobación inicio de evaluación de control interno	Jefe de la Unidad Administrativa de Talento Humano	Firma Aprobación
9	Aplicar cuestionario COSO	Auditora	Cuestionario Control Interno Método COSO
10	Desarrollar cuestionario COSO	Servidores Públicos de la Unidad Administrativa de Talento Humano	Cuestionario Control Interno Método COSO

	EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO A LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO DEL GADBAS, PERÍODO 2023 <i>PROCESOS DE EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO</i>	PECI 2/4
---	--	---------------------

11	Determinar deficiencias	Auditora	Resultados Evaluación Cuestionarios
12	Analizar y tabular resultados de la evaluación	Auditora	Resultados Evaluación Cuestionarios
13	Especificar el nivel de confianza y nivel de riesgo de cada uno de los principios	Auditora	Resultados Evaluación Cuestionarios
14	Realizar una matriz resumen con los hallazgos de la evaluación de control interno	Auditora	Resultados Evaluación Cuestionarios
15	Especificar recomendación	Auditora	Informe de Control Interno
16	Emitir informe final de control interno	Auditora	Informe de Control Interno
17	Recibir informe final	Jefe de la Unidad Administrativa de Talento Humano	Firma Aprobación
18	Analizar resultados	Jefe de la Unidad Administrativa de Talento Humano	Socialización
19	Aplicar las recomendaciones establecidas.	Servidores Públicos de la Unidad Administrativa de Talento Humano	Seguimiento

Realizado por: Caizaguano, L. (2023)


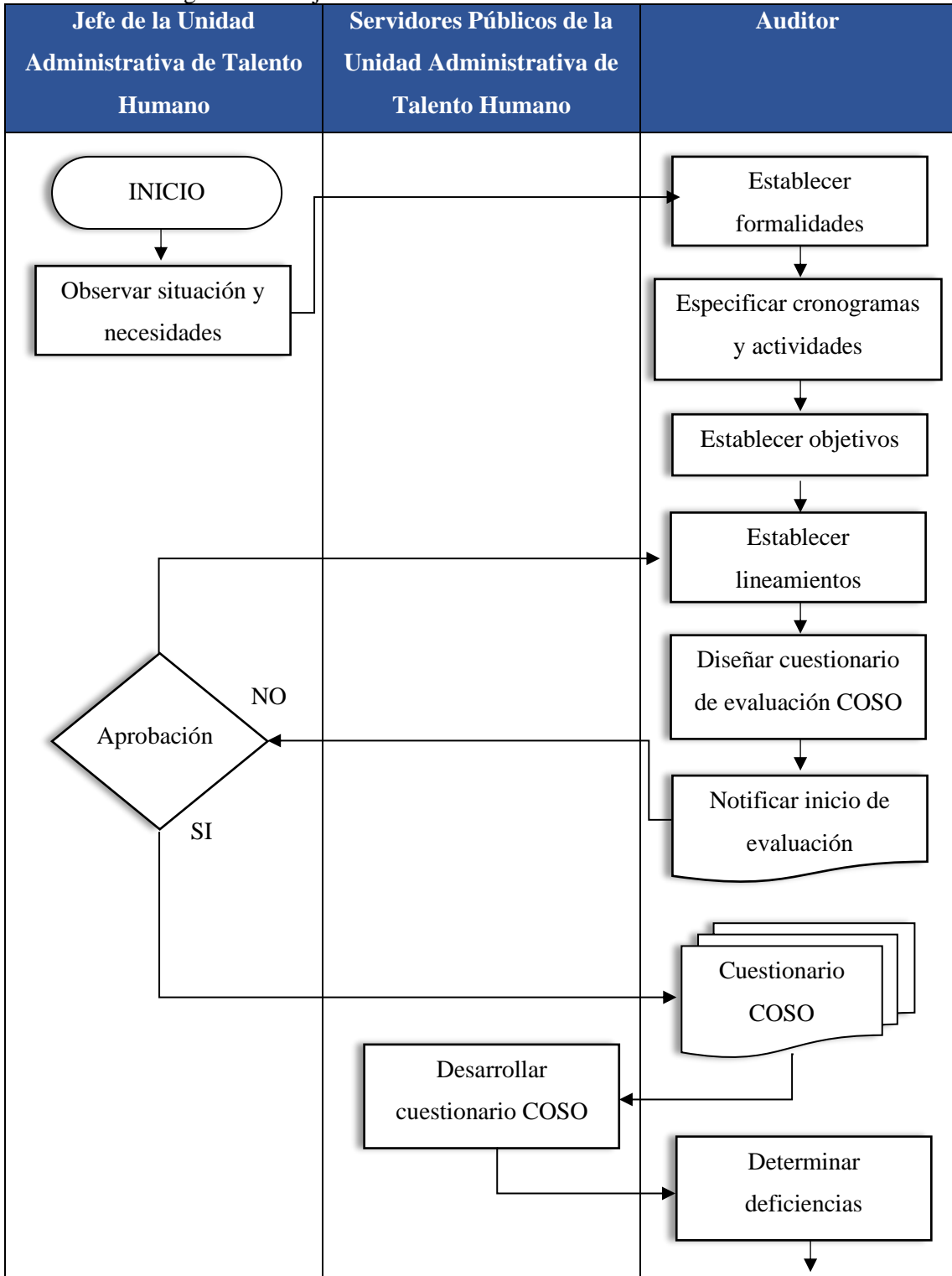

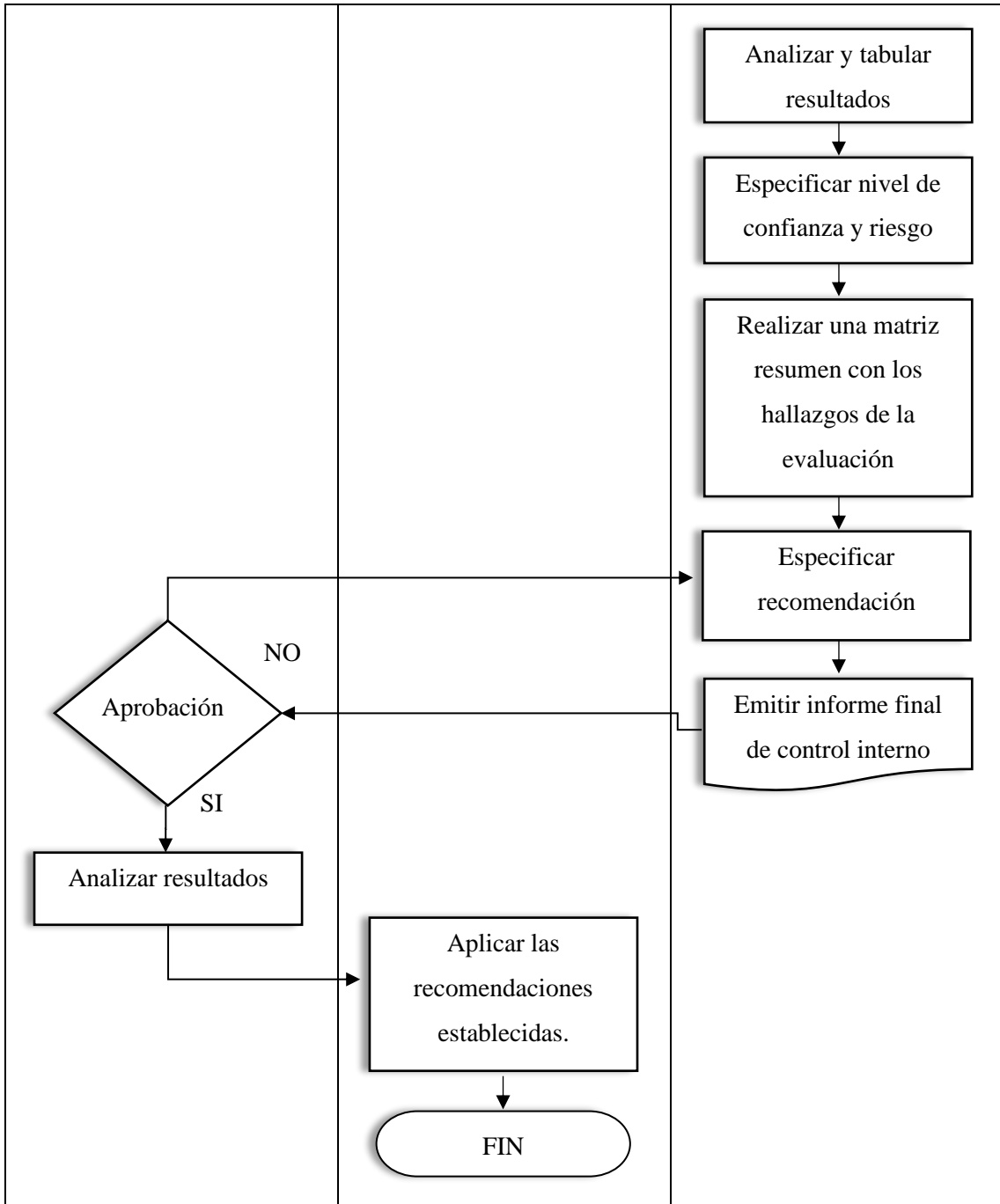
 <p>LIZBETH CAIZAGUANO</p>	EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO A LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO DEL GADBAS, PERÍODO 2023 <i>PROCESOS DE EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO</i>	PECI 3/4
---	--	---------------------

Tabla 71 – 5: Diagrama de Flujo Proceso Desarrollo de una Evaluación de Control Interno




 <p>LIZBETH CAIZAGUANO LC</p>	<p>EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO A LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO DEL GADBAS, PERÍODO 2023</p> <p><i>PROCESOS DE EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO</i></p>	<p>PECI 4/4</p>
--	---	-----------------------------------



Realizado por: Caizaguano, L. (2023)

5.5.2.4 FASE III: Comunicación de Resultados

	EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO A LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO DEL GADBAS, PERÍODO 2023 <i>COMUNICACIÓN DE RESULTADOS</i>	FE 1/1
---	---	-------------------------

COMUNICACIÓN DE RESULTADOS

Tabla 72 – 5: Datos Generales Comunicación de Resultados

ENTIDAD	GADBAS – Unidad Administrativa de Talento Humano
TIPO DE TRABAJO	Evaluación al Sistema de Control Interno
DIRECCIÓN	Baños de Agua Santa, Tungurahua
PERÍODO	01 de febrero al 23 de febrero del 2023


Realizado por: Caizaguano, L. (2023)

Tabla 73 – 5: Referencias Comunicación de Resultados

FASE III: COMUNICACIÓN DE RESULTADOS	
Informe Final de Control Interno	IFCI

Realizado por: Caizaguano, L. (2023)

5.5.2.4.1 Informe Final de Control Interno

	<p style="text-align: center;">EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO A LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO DEL GADBAS, PERÍODO 2023 <i>INFORME FINAL DE CONTROL INTERNO</i></p>	<p style="text-align: center;">IFCI 1/9</p>
---	---	--

INFORME DE CONTROL INTERNO

Baños de Agua Santa, 20 de febrero del 2023

Ing. Marco Antonio Velasco Fernández

JEFE DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO DEL GADBAS


Presente

De mi consideración:

Dirigiéndole mis más sinceros saludos y al mismo tiempo he de informarle que se ha concluido y revisado el sistema de control interno de la Unidad Administrativa de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Baños de Agua Santa; misma que fue ejecutada bajo la aplicación del método COSO I y en conformidad a las normativas correspondientes.

En la evaluación al sistema de control interno se aplicaron los componentes COSO I, determinado que, en el ambiente de control, evaluación de riesgos, actividades de control, información y comunicación y actividades de control de acuerdo el análisis del nivel de confianza y el nivel de riesgos se evidencia un nivel medio – bajo en todos los componentes por lo tanto se requiere que todas las recomendaciones emitidas sean consideradas y puestas en ejecución.


A continuación, en relación con la naturaleza del informe y el trabajo de investigación, los resultados conseguidos de la evaluación se presentan en el siguiente informe expresando cada una de las deficiencias encontradas con sus respectivas conclusiones y recomendaciones que serán de apoyo y sustento a la Unidad Administrativa de Talento Humano para la correcta toma de decisiones correctivas a nivel organizacional.

	<p>EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO A LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO DEL GADBAS, PERÍODO 2023</p> <p><i>INFORME FINAL DE CONTROL INTERNO</i></p>	<p>IFCI 2/9</p>
---	--	-----------------------------------

Por lo anterior, reitero mis agradecimientos.

Atentamente;

Lic. Lizbeth Caizaguano
AUDITORA

	EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO A LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO DEL GADBAS, PERÍODO 2023 <i>INFORME FINAL DE CONTROL INTERNO</i>	IFCI 3/9
---	---	-------------------------------

AMBIENTE DE CONTROL

PRINCIPIO 1: Compromiso con la integridad y la ética

Conclusión

- La falta de socialización del código de ética parte de la administración general de la municipalidad, quienes no se han encargado de difundir el contenido y comprometer a los servidores públicos a acogerse a este.

Recomendación

- A la Administración General del GADBAS y al jefe de la Unidad de Talento Humano como responsable del bienestar de todos los servidores públicos difundir el código de ética a los mismos a través de capacitaciones dando a conocer fácil y completamente su contenido.


PRINCIPIO 2: Ejercer la responsabilidad de supervisión

Conclusión

- La administración general de la municipalidad no considera la contratación de un responsable capacitado que realice estos procedimientos de supervisión y entregue resultados a cada una de las áreas.

Recomendación

- A la Administración General del GADBAS y al jefe de la Unidad de Talento Humano establecer buenos lineamientos de supervisión para llevar a cabo este procedimiento y permitir que los servidores públicos conozcan los resultados de estas para tomar acciones correctivas.

	EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO A LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO DEL GADBAS, PERÍODO 2023 <i>INFORME FINAL DE CONTROL INTERNO</i>	IFCI 4/9
---	--	-------------------------------

PRINCIPIO 3: Establecer estructura, autoridad y responsabilidades

Conclusión

- Los servidores públicos de la Unidad Administrativa de Talento Humano a pesar de no contar con organigramas y manuales que respalden su trabajo, se evidencia un correcto cumplimiento de este.

Recomendación

- A la Administración General del GADBAS y al jefe de la Unidad de Talento Humano desarrollar conjuntamente organigramas y manuales de funciones para cada uno de los servidores públicos de acuerdo con sus cargos para permitirles saber y direccionarlos en su labor diario.

PRINCIPIO 4: Demuestra compromiso a atraer, desarrollar y retener personas competentes

Conclusión

- A consecuencia de la desactualización de perfiles y falta de capacitaciones no se logra retener a los servidores públicos en sus puestos de trabajo.


Recomendación

- A la Administración General del GADBAS y al jefe de la Unidad de Talento Humano desarrollar adecuadamente los procesos administrativos permitiendo que los servidores públicos tengan la oportunidad de ejercer labor de acuerdo con sus perfiles, para que de este modo se cumplan con los objetivos.

PRINCIPIO 5: Cumplimiento de responsabilidades

Conclusión

- A la falta de canales de comunicación no se puede determinar el correcto cumplimiento por ende propiciar algún incentivo por parte de la municipalidad es inalcanzable.

	EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO A LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO DEL GADBAS, PERÍODO 2023 <i>INFORME FINAL DE CONTROL INTERNO</i>	IFCI 5/9
---	--	-------------------------------

Recomendación

- A la Administración General del GADBAS y al jefe de la Unidad de Talento Humano establecer canales de comunicación que permitan premiar el desempeño de los servidores públicos a través de un plan de incentivos para mejorar su labor y evidenciar una mejor contribución de tareas por parte de estos.

EVALUACIÓN DE RIESGOS

PRINCIPIO 6: Especifica objetivos

Conclusión

- La Unidad Administrativa de Talento Humano no cuenta con misión y visión provocando una negatividad en la consecución de tareas para tomar decisiones.

Recomendación

- A la Administración General del GADBAS y al jefe de la Unidad de Talento Humano desarrollar y establecer misión y visión de la unidad, al igual que actualizar la normativa legal y socializando la misma a profundidad.


PRINCIPIO 7: Identifica y analiza riesgos

Conclusión

- La Unidad Administrativa de Talento Humano al no poseer mecanismos y responsables que detecten los riesgos, serían más propensos a que cualquier situación de riesgo provoque una disfuncionalidad dentro de la unidad y afecte a las demás.

Recomendación

- A la Administración General del GADBAS y al jefe de la Unidad de Talento Humano implementar mecanismos y personas realmente capacitadas en detección y disminución de riesgos que solventen la armonía en las administraciones del GADBAS.

	EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO A LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO DEL GADBAS, PERÍODO 2023 INFORME FINAL DE CONTROL INTERNO	IFCI 6/9
---	---	-------------------------------

PRINCIPIO 8: *Considera la posibilidad de fraude*

Conclusión

- La Unidad Administrativa de Talento al no contar con una valoración del riesgo se está exponiendo a que la consecución de los objetivos se desvíe y sea esta una amenaza.

Recomendación

- A la Administración General del GADBAS y al jefe de la Unidad de Talento Humano desarrollar evaluaciones periódicas que ayuden a detectar fraudes, determinando su valoración y posibles efectos.

PRINCIPIO 9: *Identifica y evalúa cambios*

Conclusión

- La Unidad Administrativa de Talento no cuenta con evaluación que identifique y analicen el riesgo por ende son más propensos a involucrarse en situaciones que afecte su labor diaria.

Recomendación


- A la Administración General del GADBAS y al jefe de la Unidad de Talento Humano con la implantación de una evaluación para identificar riesgos, analizar en conjunto los factores externos que puedan ser igualmente de afectación a la Unidad.

ACTIVIDADES DE CONTROL

PRINCIPIO 10: *Elige y desarrolla actividades de control*

Conclusión

- La Unidad Administrativa de Talento no cuenta con mecanismos que sean de soporte para ejecutar actividades de control dentro de esta provocando una desintegración afectando el cumplimiento.

	EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO A LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO DEL GADBAS, PERÍODO 2023 <i>INFORME FINAL DE CONTROL INTERNO</i>	IFCI 7/9
---	---	-------------------------------

Recomendación

- A la Administración General del GADBAS y al jefe de la Unidad de Talento Humano establecer mecanismos para desarrollar actividades de control y asegurar la integridad de la unidad.

PRINCIPIO 11: Elige y desarrolla actividades de control generales sobre la tecnología

Conclusión

- La Unidad Administrativa de Talento no posee el equipo tecnológico adecuado que proteja la información e impida llegar al cumplimiento de objetivos.

Recomendación

- A la Administración General del GADBAS y al jefe de la Unidad de Talento Humano abastecer de buenos equipos tecnológicos y de calidad para que el trabajo se desarrolle de una manera más efectiva.


PRINCIPIO 12: Despliega actividades de control a través de políticas y procedimientos

Conclusión

- La Unidad Administrativa de Talento no cuenta con manuales de funciones y políticas que sostengan el trabajo realizado por los servidores públicos.

Recomendación

- A la Administración General del GADBAS y al jefe de la Unidad de Talento Humano desarrollar en conjunto manuales de funciones para cada servidor público y políticas a las cuales se rijan estos para el cumplimiento de su labor.

	EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO A LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO DEL GADBAS, PERÍODO 2023 <i>INFORME FINAL DE CONTROL INTERNO</i>	IFCI 8/9
---	--	-------------------------------

PRINCIPIO 13: Usa información relevante y de calidad

Conclusión

- La Unidad Administrativa de Talento no dispone de buena comunicación con la municipalidad afectando así la transmisión de información que puede ser utilizada para mejorar la municipalidad en general.

Recomendación

- A la Administración General del GADBAS y al jefe de la Unidad de Talento Humano establecer canales de comunicación que permitan la difusión de información de utilidad para las dos partes.

INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

PRINCIPIO 14: Comunica información internamente

Conclusión

- La Unidad Administrativa de Talento no cuenta con canales de comunicación que le permita generar conversaciones con la municipalidad.


Recomendación

- A la Administración General del GADBAS y al jefe de la Unidad de Talento Humano establecer canales de comunicación efectivos que ayuden en la transmisión de información relevante que será de gran ayuda para tener un seguimiento del trabajo realizado.

PRINCIPIO 15: Comunica información externos

Conclusión

- La Unidad Administrativa de Talento no cuenta con canales de comunicación que faciliten la recepción de resultados de las evaluaciones aplicadas a los servidores públicos.

	EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO A LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO DEL GADBAS, PERÍODO 2023 <i>INFORME FINAL DE CONTROL INTERNO</i>	IFCI 9/9
---	--	-------------------------------

Recomendación

- A la Administración General del GADBAS y al jefe de la Unidad de Talento Humano establecer canales de comunicación que permitan el reconocimiento de resultados con el fin de analizarlos y tomar acciones correctivas que permitan la mejora del trabajo.

ACTIVIDADES DE CONTROL

PRINCIPIO 16: Establece evaluaciones continuas y/o separadas

Conclusión

- La Unidad Administrativa de Talento tiene una discontinuidad en relación con evaluaciones que evidencien el cumplimiento afectando la ejecución planes y objetivos.

Recomendación

- A la Administración General del GADBAS y al jefe de la Unidad de Talento Humano establecer un cronograma donde se detalle las evaluaciones a ser realizadas a los servidores públicos, con su respectivo informe de resultados para ser tomados en cuenta en la ejecución de las actividades.

PRINCIPIO 17: Evalúa y comunica deficiencias de control interno

Conclusión

- La Unidad de Talento Humano desconoce del análisis de los resultados obtenidos en las evaluaciones realizadas a la misma.

Recomendación

- A la Administración General del GADBAS y al jefe de la Unidad de Talento Humano permitir que los servidores públicos conozcan los resultados para que de este modo cada uno de ellos reconozca sus deficiencias y las mejore.

CAPÍTULO VI

6. Conclusiones y Recomendaciones

6.1 Conclusiones

En el desarrollo del presente trabajo de investigación, realizando una evaluación al sistema de control interno de la Unidad Administrativa de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Baños de Agua Santa, se concluye que:

- En la Unidad Administrativa de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Baños de Agua Santa, anteriormente no se ha realizado una evaluación al sistema de control interno, por lo que se desconocía el nivel de cumplimiento de los procesos administrativos, al igual que no realiza evaluaciones continuas de los procesos y operaciones que reconozcan el cumplimiento efectivo de los mismos rigiéndose a las normas y políticas establecidas.
- En la Administrativa de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Baños de Agua Santa se evidencia la inexistencia de organigramas, manuales de funciones, misión y visión y la desactualización de normativas legales que permitan tener un conocimiento pleno hacia donde van encaminados los objetivos de esta, al igual que la comunicación con la Municipalidad del Cantón es ineficiente, debido a la falta de canales de comunicación que permita la transmisión de información relevante entre las dos partes.
- En la Unidad Administrativa de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Baños de Agua Santa no se ha establecido mecanismos que ayuden a desarrollar actividades de control para garantizar y asegurar la integridad de esta, al igual que responsables capacitados que se encarguen de valorar y analizar los riesgos existentes con el fin de procurar situaciones de amenaza que afecten la armonía de esta.

6.2 Recomendaciones

Con el fin de fortalecer el cumplimiento de los procesos administrativos, objetivos y optimización de los recursos dentro de la Unidad Administrativa de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Baños de Agua Santa, se establece las siguientes recomendaciones:

- Ejecutar evaluaciones continuas al sistema de control interno de la Unidad Administrativa de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Baños de Agua Santa, con el fin de determinar el correcto cumplimiento en cada uno de los componentes.
- Desarrollar planes de capacitación en la Unidad Administrativa de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Baños de Agua Santa que permitan la socialización de información relevante y el conocimiento de nuevas normativas y leyes.
- Desarrollar misión, visión, organigramas y manuales de funciones que vayan acorde a las actividades de cada uno de los servidores públicos con el fin de respaldar su trabajo dentro de esta.

BIBLIOGRAFÍA

- Asociación Española para la Calidad. (2019). *COSO*. Recuperado de: <https://www.aec.es/web/guest/centro-conocimiento/coso>
- Barreres , E. (2020). *Manual de control interno de las entidades locales* (1 ed.). Madrid, España: Wolters Kluwer España S.A. Recuperado de: <https://elibro.net/es/ereader/epoch/172619>
- Camacho, B. (2020). *Evaluación al desempeño del talento humano de la cooperativa de ahorro y crédito Kullki Wasi Ltda., del cantón Ambato, provincia de Tungurahua en el período 2016* (Tesis de pregrado, Escuela Superior Politécnica de Chimborazo). Recuperado de: <http://dspace.esPOCH.edu.ec/handle/123456789/16498>
- Carhuancho, I., Sicheri, L., Nolazco, F., Guerrero, M., & Casana, K. (2019). *Metodología para la investigación holística* (Vol. 1). Guayaquil : UIDE. Recuperado de: <https://elibro.net/es/ereader/epoch/131261>
- Carrasco , J. (2022). *Evaluación al desempeño del talento humano de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Divino Niño, del cantón Cumandá, provincia de Chimborazo, período 2019* (Tesis de pregrado, Escuela Superior Politécnica de Chimborazo). Recuperado de: <http://dspace.esPOCH.edu.ec/handle/123456789/17557>
- Cayambe , T. (2021). *Evaluación al sistema de control interno de la Cooperativa de Ahorro y Crédito “Fernando Daquilema” Ltda., agencia matriz de la ciudad de Riobamba, provincia de Chimborazo* (Tesis de pregrado, Escuela Superior Politécnica de Chimborazo). Recuperado de: <http://dspace.esPOCH.edu.ec/handle/123456789/16447>
- Cienfuegos et al. (2021). *Guías para la realización de las auditorías internas de los sistemas de gestión* . Madrid: AENOR International, S.A.U. Recuperado de: <https://elibro.net/es/ereader/epoch/177349>
- Comisión de Normas de Auditoría y Aseguramiento. (2018). *Guías de Auditoría*. México D.F: Instituto Mexicano de Contadores Públicos. Recuperado de: <https://elibro.net/es/ereader/epoch/116952>
- Contraloría General del Estado. (2019). *Normas de Control Interno de la Contraloría General del Estado*. Recuperado de: <https://www.contraloria.gob.ec/Normatividad/BaseLegal>
- Estupiñan , R. (2016). *Control interno y fraudes: análisis de informe COSO I, II y III con base en los ciclos transaccionales* (3a ed.). Bogotá: ECOE Ediciones. Recuperado de: <https://elibro.net/es/ereader/epoch/70433>

- Flores, K. (2020). *Examen Especial A Los Procesos De Contratación Pública De Bienes Y Servicios Al Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Del Cantón Baños De Agua Santa, Provincia De Tungurahua, Período 2018* (Tesis de pregrado, Escuela Superior Politécnica de Chimborazo). Recuperado de: <http://dspace.esPOCH.edu.ec/handle/123456789/14444>
- Hernández, R. (2014). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN* (Sexta ed.). España: McGraw-Hill Interamericana de España. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=775008>
- Luna, G., Salazar, J., Alcívar, F., & Andrade, C. (2019). *Los Sistemas de Control Interno y su Incidencia en la Eficiencia y Eficacia Empresarial*. Edicumbre. Recuperado de: <https://estudioidea.org/wp-content/uploads/2020/06/LIBRO-CONTROL-INTERNO-con-portada-3.pdf>
- Monroy, M., & Nava, N. (2018). *Metodología de la investigación*. CDMX: Laposláuli. Recuperado de: <https://elibro.net/es/ereader/esPOCH/172512>
- Organización Internacional de Normalización. (2018). ISO 190011: Directrices para la auditoría de los sistemas de gestión. Ginebra, Suiza. Recuperado de: <https://uadeo.mx/wp-content/uploads/2020/11/NORMA-ISO-19011-2018.pdf>
- Plácido, M. J. (2019). *Introducción a la Auditoría*. Chimbote, Perú: Ediciones Carolina (Trujillo). Recuperado de: <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/>
- Rojas, R. V. (2017). *Normas de Auditoría Generalmente Aceptadas*. Recuperado de: <https://rogervara.files.wordpress.com/2017/10/las-normas-de-auditorc3ada-generalmente-aceptadas.pdf>
- Sánchez, W. (2021). *Teoría de la Auditoría*. Bogotá: Nueva Legislación SAS. Recuperado de: <https://elibro.net/es/ereader/esPOCH/188499>
- Vasquez & Pinargote. (2018). *Auditoría de gestión: una herramienta de mejora continua*. Manta: Uleam. Recuperado de: <https://munayi.uleam.edu.ec/wp-content/uploads/2019/02/auditoria-de-la-gestion.pdf>

ANEXOS

ANEXO A: ENCUESTA SERVIDORES PÚBLICOS DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO DEL GADBAS

"EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO A LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN BAÑOS DE AGUA SANTA APLICANDO EL MÉTODO COSO I".

Objetivo: Utilizar los datos de la presente encuesta para realizar una Evaluación de Control Interno a la Unidad Administrativa de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Baños de Agua Santa aplicando el método COSO I.

Instrucciones:

- Marque con una X la respuesta de su elección
- Solo se admite una respuesta por pregunta.

1. Cargo que ocupa dentro de la Unidad Administrativa de Talento Humano del GADBAS

2. ¿Cómo califica el ambiente laboral dentro de la Unidad Administrativa de Talento Humano del GADBAS?

- Excelente
- Bueno
- Regular
- Malo

3. ¿Usted conoce políticas, cultura organizacional, normas y procedimientos establecidos dentro de la Unidad Administrativa de Talento Humano del GADBAS?

- Si
- No

4. ¿Cómo califica el cumplimiento de los procesos administrativos realizados dentro de la Unidad Administrativa de Talento Humano del GADBAS?

- Excelente

- Bueno
- Regular
- Malo

5. ¿Existe un método de evaluación de control interno a la Unidad Administrativa de Talento Humano del GADBAS?

- Si
- No

6. ¿Dentro de la Unidad Administrativa de Talento Humano del GADBAS con qué frecuencia se realizan evaluaciones al sistema de control interno?

- Cada tres meses
- Cada seis meses
- Cada año
- Cada dos años
- Nunca

7. ¿Cómo califica la evaluación de control interno a la Unidad Administrativa de Talento Humano del GADBAS?

- Eficiente
- Neutral
- Ineficiente

8. ¿Dentro de la Unidad Administrativa de Talento Humano del GADBAS se ha aplicado el Método COSO I para evaluar el sistema de control interno?

- Si
- No

9. ¿Considera la aplicación de un método en la Unidad Administrativa de Talento Humano del GADBAS que evalué los siguientes componentes?

Respuesta Componente	Ambiente de Control	Evaluación De Riesgos	Actividades De Control	Información Y Comunicación	Actividades De Monitoreo
-------------------------	---------------------------	--------------------------	---------------------------	----------------------------------	--------------------------------

Totalmente de acuerdo					
De acuerdo					
Neutral					
En desacuerdo					
Totalmente en desacuerdo					

ANEXO B: ENTREVISTA MÁXIMA AUTORIDAD DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO

"EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO A LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN BAÑOS DE AGUA SANTA APLICANDO EL MÉTODO COSO I".

Objetivo: Utilizar los datos de la presente entrevista al jefe de Recursos y Talento Humano para realizar una Evaluación de Control Interno a la Unidad Administrativa de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Baños de Agua Santa aplicando el método COSO I.

Instrucciones:

- Las respuestas a las preguntas deben ser de SI o No y el porqué de la misma.

1. ¿Se ha efectuado una evaluación del sistema de Control Interno dentro de la Unidad Administrativa de Talento Humano del GADBAS?

2. ¿Dentro de la Unidad Administrativa de Talento Humano del GADBAS existen métodos de evaluación al sistema de Control Interno?

3. ¿Considera que el cumplimiento de los procesos administrativos realizados dentro de la Unidad Administrativa de Talento Humano del GADBAS son excelentes?

4. ¿Tiene conocimiento de políticas, cultura organizacional, normas y procedimientos establecidos dentro de la Unidad Administrativa de Talento Humano del GADBAS?

5. ¿Tiene conocimiento del método COSO I?

6. ¿Está de acuerdo que se realice una evaluación de Control Interno a la Unidad Administrativa de Talento Humano del GADBAS aplicando el método COSO I?

ANEXO C: CUESTIONARIO COSO I

"EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO A LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN BAÑOS DE AGUA SANTA APLICANDO EL MÉTODO COSO I".

Objetivo: Utilizar los datos del presente cuestionario para realizar una Evaluación de Control Interno a la Unidad Administrativa de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Baños de Agua Santa aplicando el método COSO I.

COMPONENTE 1: AMBIENTE DE CONTROL						
PRINCIPIO	PUNTO DE ENFOQUE	PREGUNTA	RESPUESTA			OBSERVACIÓN
			SI	NO	N/A	
PRINCIPIO 1: Compromiso con la integridad y la ética	Los directores establecen el tono de la administración	¿La Unidad Administrativa de Talento Humano del GADBAS cuenta con un código de ética?				
	Establece estándares de conducta	¿Los estándares de conducta son de fácil entendimiento para los miembros que laboran en la entidad?				
	Evalúa el apego a las normas conducta	¿Se imponen sanciones al personal que llega a incumplir las normas de conducta?				
	Canaliza y atiende desviaciones de manera oportuna	¿La institución toma acciones para solucionar problemas de conducta?				

<p>PRINCIPIO 2: Ejercer la responsabilidad de supervisión</p>	Establece las responsabilidades de supervisión	¿Dentro de la Unidad Administrativa de Talento Humano del GADBAS existe una persona encargada del control interno?				
	Aplica experiencia relevante	¿Se aplican evaluaciones a empleados luego de haber socializado el código de ética, para conocer su comprensión?				
	Opera de manera independiente	¿Se da seguimiento a los empleados, para saber si ponen en práctica normas de conducta establecidas?				
	Provee supervisión para el sistema de control interno	¿Se supervisa periódicamente el desempeño de los empleados?				
<p>PRINCIPIO 3: Establecer estructura, autoridad y responsabilidades</p>	Considera todas las estructuras de la identidad	¿El organigrama estructural y funcional de la Unidad Administrativa de Talento Humano del GADBAS está definido acorde a las necesidades?				
	Establece las líneas de reporte	¿Los servidores públicos cumplen con sus actividades diarias?				
	Define, asigna y limita autoridades y responsabilidades	¿La Unidad Administrativa de Talento Humano del GADBAS cuenta con un manual de funciones?				

PRINCIPIO 4: Demuestra compromiso a atraer, desarrollar y retener personas competentes	Establece políticas y prácticas	¿Los perfiles para un puesto de trabajo son actualizados correctamente?				
	Atrae, desarrolla y retiene profesionales	¿Los servidores públicos son debidamente capacitados?				
	Planifica y prepara las sucesiones.	¿La Administración elabora planes de contingencia en caso de hallar deficiencias en el control interno?				
PRINCIPIO 5: Cumplimiento de responsabilidades	Hace cumplir responsabilidades a través de estructuras, autoridades y responsabilidades	¿La Unidad Administrativa de Talento Humano del GADBAS posee canales de comunicación eficientes y eficaces que faciliten el cumplimiento de las actividades?				
	Establece medidas de desempeño, incentivos y premios	¿La administración reconoce el mérito a sus empleados al desempeñar su trabajo?				

COMPONENTE 2: EVALUACIÓN DE RIESGOS

PRINCIPIO	PUNTO DE ENFOQUE	PREGUNTA	RESPUESTA			OBSERVACIÓN
			SI	NO	N/A	
PRINCIPIO 6: Especifica objetivos	Objetivos operativos	¿Los servidores públicos de la institución conoce la misión y visión de la Unidad				

		Administrativa de Talento Humano del GADBAS?				
	Objetivos de reporte interno	¿Los reportes internos son entregados oportunamente?				
	Objetivos de cumplimiento	¿Los servidores públicos conocen la normativa legal vigente aplicable a instituciones públicas?				
PRINCIPIO 7: Identifica y analiza riesgos	Incluye la entidad, sucursales, unidad operativa y niveles funcionales	¿La Unidad Administrativa de Talento Humano del GADBAS cuenta con técnicas, procedimientos y métodos que ayuden a identificar riesgos?				
	Evalúa la consideración de factores externos e internos en la identificación de los riesgos que afecten a los objetivos.	¿Se consideran los factores internos y externos para identificar los riesgos?				
	Involucra niveles directivos apropiados	¿La Unidad Administrativa de Talento Humano del GADBAS cuenta con mecanismos y responsables para identificar riesgos?				

	Analiza la relevancia potencial de los riesgos identificados y entiende la tolerancia al riesgo de la organización	¿Están identificados los riesgos más importantes que afecten el funcionamiento de la entidad?				
PRINCIPIO 8: Considera la posibilidad de fraude	Considera varios tipos de fraude	¿Se han implementado mecanismos para detectar posibles fraudes y corrupción?				
PRINCIPIO 9: Identifica y evalúa cambios	Evalúa cambios en el ambiente externo	¿Se realiza un análisis situacional externo dentro de la Unidad Administrativa de Talento Humano del GADBAS?				
	Evalúa cambios de entorno	¿La organización se adapta a los cambios del entorno?				

COMPONENTE 3: ACTIVIDADES DE CONTROL

PRINCIPIO	PUNTO DE ENFOQUE	PREGUNTA	RESPUESTA			OBSERVACIÓN
			SI	NO	N/A	
PRINCIPIO 10: Elige y desarrolla actividades de control	Se integra con la evaluación de riesgos	¿La Unidad Administrativa de Talento Humano del GADBAS desarrolla actividades de control que ayuden a dar solución a los riesgos?				

	Considera factores específicos de la entidad	¿La Unidad Administrativa de Talento Humano del GADBAS desarrolla actividades de control eficientes acorde a las operaciones de la entidad?				
	Determina la importancia de los procesos de la entidad	¿Se han definido procesos gobernantes, agregadores de valor o sustantivos, habilitantes y de apoyo?				
	Evalúa una mezcla de actividades de control	¿Existe un rango para medir el desempeño en las diferentes áreas que integra la municipalidad?				
	Considera en qué nivel las actividades son aplicadas	¿Las actividades de control interno permiten la detección de falencias o debilidades en los procesos?				
	Direcciona la segregación de funciones	¿La Unidad Administrativa de Talento Humano del GADBAS divide funciones de acuerdo con las competencias?				
PRINCIPIO 11: Elige y desarrolla control general de la tecnología	Determina la relación entre el uso en los procesos y controles de la tecnología.	¿Los equipos tecnológicos son adecuados para los controles asignados?				
	Establece actividades de control para la	¿Los programas usados poseen licencias y son actualizados?				

	infraestructura tecnológica				
	Establece las actividades de control para la administración de procesos relevantes de seguridad	¿Se han concebido claves de seguridad necesarias para limitar el acceso y proteger la información?			
	Establece actividades de control para los procesos de adquisición, desarrollo y mantenimiento tecnológico.	¿La Unidad Administrativa de Talento Humano del GADBAS utiliza portales de compras públicas para procesos de adquisición?			
PRINCIPIO 12: Desarrolla actividades de control a través de políticas y procedimientos	Establece políticas y procedimientos para apoyar el control y funcionamiento en la administración	¿La Unidad Administrativa de Talento Humano del GADBAS posee un manual de funciones que le permita conocer las actividades que desempeña cada uno de los funcionarios?			
	Funciona oportunamente	¿La Unidad Administrativa de Talento Humano del GADBAS tiene establecido políticas?			
	Toma acciones correctivas	¿Se toma acciones correctivas en base a deficiencias con evidencias?			

	Trabaja con personal competente	¿Los servidores públicos de la Unidad Administrativa de Talento Humano del GADBAS poseen el perfil profesional requerido para el puesto?				
	Reevalúa políticas y procedimientos	¿Son actualizadas las políticas y procedimientos de la Unidad Administrativa de Talento Humano del GADBAS de acuerdo con nuevas necesidades que se puedan presentar?				
PRINCIPIO 13: Usa información relevante y de calidad	Identifica los requerimientos de información	¿La documentación se encuentra debidamente almacenada para disposición de la municipalidad?				
	Captura fuentes internas y externas de información	¿Se guarda información interna y externa de interés para la Unidad Administrativa de Talento Humano del GADBAS?				
	Procesa datos relevantes dentro de la información	¿La Unidad Administrativa de Talento Humano del GADBAS genera copias de seguridad de los archivos más importantes?				
	Mantiene calidad a lo largo del proceso	¿los datos obtenidos por los sistemas de información son evaluados?				

COMPONENTE 4: INFORMACIÓN Y CONTROL

PRINCIPIO	PUNTO DE ENFOQUE	PREGUNTA	RESPUESTA			OBSERVACIÓN
			SI	NO	N/A	
PRINCIPIO 14: Comunica información internamente	Comunica la información de control interno	¿Los canales de comunicación de la Unidad Administrativa de Talento Humano del GADBAS son apropiados para el uso correcto del sistema de control interno?				
	Se comunica a la municipalidad	¿Se dan lineamientos y directrices para una comunicación efectiva entre el alcalde y los miembros de la Unidad Administrativa de Talento Humano del GADBAS?				
PRINCIPIO 15: Comunica información externos	Permite comunicaciones de entrada con actores externos	¿Existen herramientas para medir el nivel de satisfacción de los ciudadanos?				
	Se comunica con la municipalidad	¿Se mantiene informada la municipalidad sobre los resultados obtenidos luego de las evaluaciones realizadas?				
	Se establece líneas de comunicación separadas	¿La Unidad Administrativa de Talento Humano del GADBAS posee buzones de quejas y reclamos?				

	Selecciona métodos de comunicación relevantes	¿Los métodos de comunicación que posee la Unidad Administrativa de Talento Humano del GADBAS son oportunos y eficientes?				
--	---	--	--	--	--	--

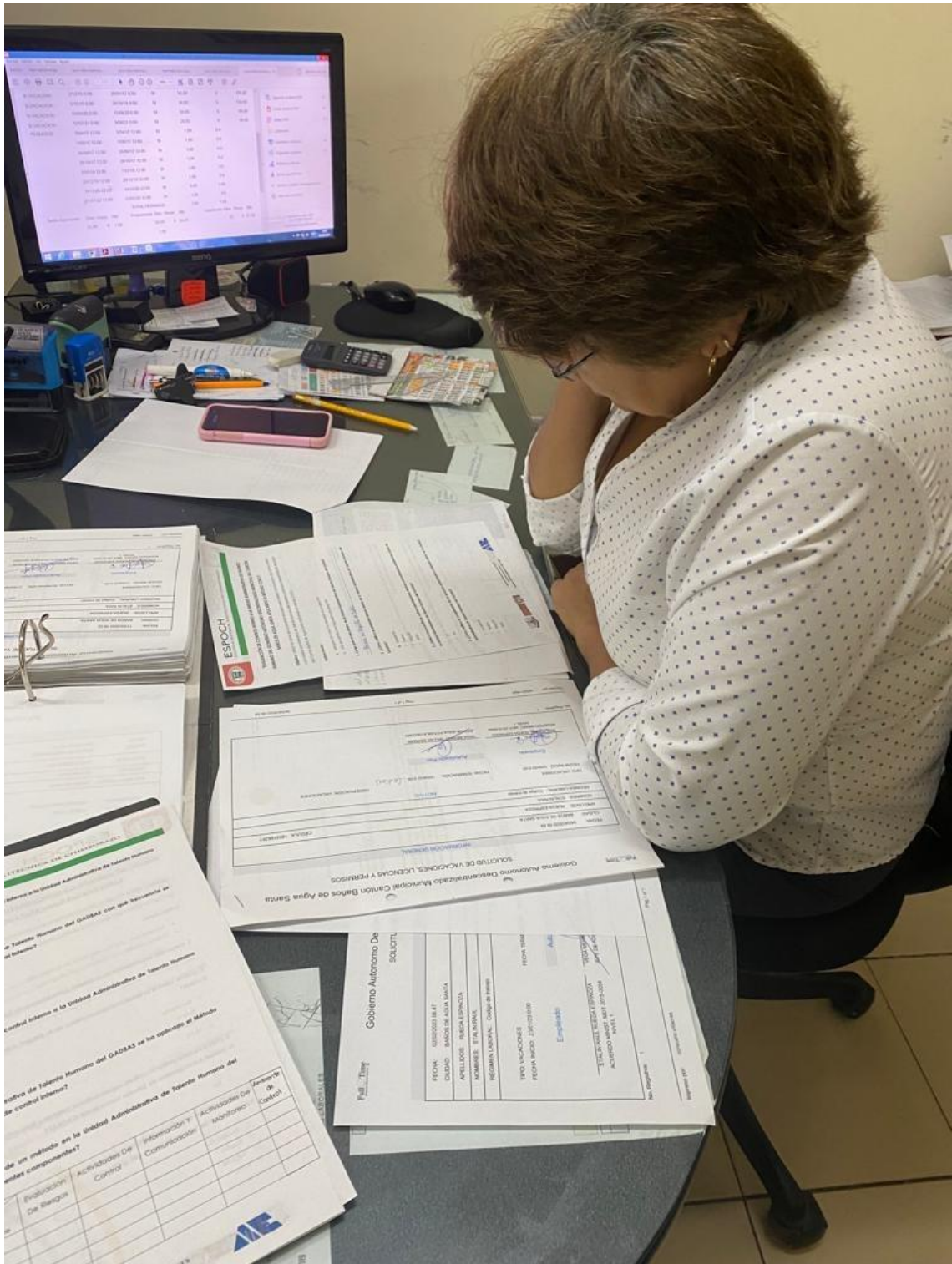
COMPONENTE 5: ACTIVIDADES DE MONITOREO						
PRINCIPIO	PUNTO DE ENFOQUE	PREGUNTA	RESPUESTA			OBSERVACIÓN
			SI	NO	N/A	
PRINCIPIO 16: Establece evaluaciones continuas y/o separadas	Considera una combinación de evaluaciones continuas e independientes	¿Se realiza evaluaciones continuas a los procesos de la Unidad Administrativa de Talento Humano del GADBAS para determinar su correcto funcionamiento?				
	Considera tasa de cambio	¿Al momento de realizarse evaluaciones continuas se toma en cuenta los momentos cambiantes del entorno?				
	Uso de personal capacitado	¿El responsable de las evaluaciones tiene pleno conocimiento de los objetivos y mejorar que se deben lograr?				
	Se integra con los procesos de la institución	¿Las evaluaciones son acorde a los procesos que se manejan dentro de la Unidad				

		Administrativa de Talento Humano del GADBAS?				
PRINCIPIO 17: Evalúa y comunica deficiencias de control interno	Evalúa resultados	¿Se evalúan los resultados alcanzados en las diferentes evaluaciones dadas en la Unidad Administrativa de Talento Humano del GADBAS?				
	Comunica deficiencias	¿Se realiza un análisis periódico para identificar y comunicar las deficiencias dentro de la Unidad Administrativa de Talento Humano del GADBAS?				
	Supervisa acciones correctivas	¿Se toma decisiones correctivas para las deficiencias encontradas en la gestión de la entidad?				

ANEXO D: INSTALACIONES UNIDAD ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO DEL GADBAS



ANEXO E: APLICACIÓN ENCUESTAS



ANEXO F: APLICACIÓN CUESTIONARIOS COSO I



ANEXO G: ENTREGA DE RESULTADOS DE EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO

