

AUDITORÍA INTEGRAL AL CUERPO DE BOMBEROS DE LATACUNGA POR EL PERÍODO COMPRENDIDO DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2012 CON EL FIN DE EMITIR UN INFORME QUE LE PERMITA A LA INSTITUCIÓN MEJORAR EL DESEMPEÑO EN SUS ÁREAS ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y OPERATIVA.

Universidad de las Fuerzas Armadas – ESPE Extensión Latacunga

Jenny Mariela Changotasig Cunuhay

Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y del Comercio

e-mail: jmariela@hotmail.es

RESUMEN: *El Cuerpo de Bomberos de Latacunga es una Institución pública al servicio de la comunidad, cuyo financiamiento lo obtiene por autogestión, y que a su vez se encuentra sujeto al control y vigilancia de la Contraloría General del Estado, en tal virtud se ha realizado una evaluación integral, abarcando el área administrativa, financiera y operativa, con el fin de identificar deficiencias y contribuir a la mejora del desempeño institucional.*

PALABRAS CLAVE: Ingeniería Financiera/ Instituciones Públicas - Control Interno/ Cuerpo de Bomberos de Latacunga - Auditoría Integral/.

ABSTRACT: The Fire Department of Latacunga is a public institution to the service of the community, whose financing is obtained by self-management, and is subject to control and supervision of the Contraloría General del Estado, has been made an integral evaluation, covering the administrative, financial and operational area for the purpose to identify gaps and help improve organizational performance.

KEY WORDS: Finance Engineering/ Public Institution - Internal Control/ Fire Department of Latacunga - Integral Audit.

1. INTRODUCCIÓN

Los cuerpos de bomberos de la República son organismos de derecho público, eminentemente técnicos y dependientes de la Secretaría Técnica de Gestión de Riesgo, al servicio de la sociedad ecuatoriana, destinados específicamente a defender a las personas y a las propiedades, contra el fuego; socorrer en catástrofes o siniestros, y efectuar acciones de salvamento, rigiéndose por las

disposiciones de la Ley de Defensa contra Incendios y sus reglamentos.

2. DESARROLLO

2.1. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

2.1.1. Auditoría

La auditoría constituye la evaluación que realiza un auditor profesional y con carácter independiente, para lo cual se apoyará en la utilización de técnicas, métodos y procedimientos que bajo su criterio considere necesarios y oportunos, al examinar las diferentes actividades y funciones de una entidad, y dejando plasmada su opinión profesional en el dictamen que se emite como resultado de dicha evaluación. Es un proceso sistemático para obtener y evaluar de manera objetiva las evidencias relacionadas con informes sobre actividades económicas y otros acontecimientos relacionados, cuyo fin consiste en determinar el grado de correspondencia del contenido informativo con las evidencias que le dieron origen, así como establecer si dichos informes se han elaborado observando los principios establecidos para el caso. [1]

2.1.2. Auditoría Integral

Es aquella que implica una revisión exhaustiva, sistemática y global que realiza un equipo multidisciplinario de profesionales a todas las actividades y operaciones de una empresa, con el fin de evaluar el correcto desarrollo de las funciones en todas las áreas administrativas, y a su vez revisar las normas sobre el uso de sus recursos. [2]

2.1.3. Auditoría de Control Interno

Es la evaluación del control interno integrado, con el propósito de determinar la calidad del mismo, el nivel de confianza que se le puede otorgar y si son eficaces y eficientes en el cumplimiento de sus objetivos. [3]

2.1.4. Auditoría Financiera

Es el examen de los registros, comprobantes, documentos y otras evidencias que sustentan los estados financieros de una entidad respecto a un período determinado, y dictaminará sobre la razonabilidad de las cifras presentadas en los mismos concluyendo con la elaboración de un informe profesional de auditoría. [4]

2.1.5. Auditoría de Gestión

Examen efectuado con el propósito de evaluar la eficacia de la gestión, con relación a los objetivos generales, su eficiencia como organización y su actuación y posicionamiento desde el punto de vista competitivo, con el fin de emitir un informe sobre la situación global de la misma y la actuación de la administración.

2.1.6. Auditoría de Cumplimiento

Es el examen de las operaciones financieras, administrativas, económicas y de otra índole para comprobar que se han realizado de acuerdo a las normas legales, reglamentarias, estatutarias y de procedimientos aplicables a la entidad que se esté auditando.

2.2. ASPECTOS DE LA ENTIDAD A AUDITAR

2.2.1. Estructura Orgánica

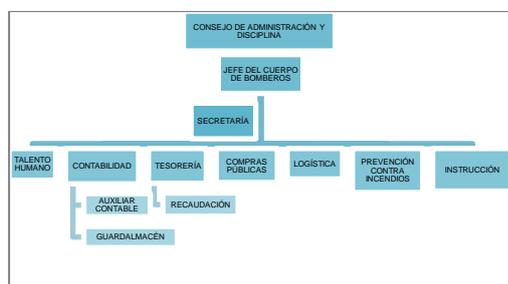


Figura 1. Estructura Orgánica

2.2.2. Misión

Prevenir, proteger y controlar incendios, accidentes o catástrofes generados por fenómenos naturales o antrópicos en el cantón Latacunga, así como brindar apoyo en el área de su gestión en la provincia y el país con un alto nivel de efectividad;

fomentando el compañerismo, respeto, abnegación y disciplina. [5]

2.2.3. Visión

Al 2017 ser una Institución reconocida a nivel nacional por su efectividad en la atención de emergencias, prestación de servicios y excelencia institucional, a través de la prevención y protección del ambiente y su entorno con recurso humano calificado y equipos especializados; primando el respeto, compañerismo, disciplina y lealtad.

2.2.4. Objetivos de la Institución

- Defender a personas y propiedades contra el fuego.
- Socorrer en catástrofes o siniestros, y
- Efectuar acciones de salvamento

2.3. EJECUCIÓN DE LA AUDITORÍA

En la ejecución de la Auditoría Integral se desarrollaron sus cuatro componentes, dentro de la Auditoría de Control Interno se evaluó el control interno de la Institución en cada uno de sus departamentos, dentro de la Auditoría Financiera se analiza la información del Plan Anual de Contratación, Ejecución Presupuestaria de Ingresos y Gastos; y se evaluaron las cuentas de Ingresos por Permisos, Licencias y Patentes, Contribución Adicional para Cuerpo de Bomberos Proveniente de Servicios Alumbrado Eléctrico, Viáticos y Subsistencias al Interior, Viáticos y Subsistencias al Exterior y Tasas Generales, Impuestos, Contribuciones, Permisos, Licencias y Patentes, en la Auditoría de Gestión se utilizaron indicadores cualitativos y cuantitativos para evaluar la gestión institucional, y en la Auditoría de Cumplimiento se evaluó el grado de cumplimiento de la normativa interna y externa aplicable a la Institución. Como resultado de la ejecución de la Auditoría Integral se emite un informe que se detalla a continuación.

2.3.1. Informe de Auditoría Integral

Motivo del examen

La Auditoría Integral al Cuerpo de Bomberos de Latacunga, se realizó en cumplimiento a la Orden de Trabajo N° 050 del 16 de octubre del 2013.

Objetivos del examen

- Evaluar el sistema global del control interno.
- Determinar la razonabilidad de los estados financieros y de los procesos que involucran al

Plan Operativo Anual, Plan Anual de Contratación y Ejecución Presupuestaria.

- Evaluar la gestión y desempeño de la Institución.
- Comprobar que la Institución cumple con las leyes y reglamentos aplicables.

Alcance del examen

Se realizó una auditoría integral que comprende el análisis de control interno, información financiera, de gestión y de cumplimiento, por el período comprendido del 01 de enero al 31 de diciembre del 2012.

Base legal

Mediante Acuerdo 01280 de 18 de mayo de 1999, el Ministerio de Bienestar Social, ratifica la existencia y funcionamiento de los Cuerpos de Bomberos de la primera Zona, dentro de los que se encuentra el Cuerpo de Bomberos de Latacunga.

Con Decreto Ejecutivo 580, publicado en el Registro Oficial 158 de 29 de agosto de 2007, se cambió la denominación del Ministerio de Bienestar Social por Ministerio de Inclusión Económica y Social.

El Presidente de la República mediante Decreto Ejecutivo 1670 de 14 de abril de 2009, publicado en el Registro Oficial 578 de 27 de abril del 2009, asignó a la Secretaria Técnica de Gestión de Riesgos las competencias, atribuciones, funciones, representaciones y delegaciones que la Ley de Defensa Contra Incendios estableció al Ministerio de Bienestar Social, actual Ministerio de Inclusión Económica y Social.

Resultados de Auditoría Integral

a) Seguimiento al cumplimiento de recomendaciones

El informe del examen especial DR9-0009-2012, realizado a los rubros: Disponibilidades, existencias para consumo corriente, bienes de administración, ingresos y gastos de gestión, procesos de selección, reclutamiento y contratación de personal bomberil y administrativo por el período comprendido entre el 01 de mayo del 2008 y el 31 de diciembre del 2010, fue remitido al Jefe del Cuerpo de Bomberos de Latacunga, por lo que su aplicación está en proceso de las 19 recomendaciones, 14 aún no han sido acatadas.

Al Jefe del Cuerpo de Bomberos

- 1.- *Seguimiento al cumplimiento de recomendaciones*
- 5.- *Vehículos institucionales sin orden de movilización*
- 7.- *Prendas de vestir para el personal de la Institución*

8.- *Construcción y adecuaciones en la estación de bomberos de Lasso*

10.- *Ingresos por servicios varios*

11.- *Adquisición de bienes y servicios sin autorización*

12.- *Desembolsos a favor de varios servidores sin sustento*

13.- *Gastos en publicidad*

15.- *Cursos de máxima autoridad sin autorización*

16.- *Aportes del 10% de comisión pagado al municipio de Latacunga*

17.- *Suscripción de contratos de trabajo, con aspirante a bomberos rasos*

18.- *Concursos de méritos y oposición para personal administrativo.*

A los Miembros del Consejo de Administración y Disciplina

4.- *Ascenso y pago de retroactivo al Jefe del Cuerpo de Bomberos de Latacunga*

18.- *Concursos de méritos y oposición para personal administrativo.*

Tesorero

12.- *Desembolsos a favor de varios servidores sin sustento*

14.- *Pago de viáticos y subsistencias al interior del país sin sustento*

15.- *Cursos de máxima autoridad, sin autorización.*

Talento Humano

18.- *Concursos de méritos y oposición para personal administrativo.*

CONCLUSIÓN

El Jefe del Cuerpo de Bomberos, no aplicó catorce Recomendaciones emitidas por la Contraloría General del Estado, lo que no permite superar las deficiencias de control interno en la Institución.

RECOMENDACIÓN

Al Jefe del Cuerpo de Bomberos

1. Cumplirá y hará cumplir todas las Recomendaciones que emita la Contraloría General del Estado a través de sus informes.

b) Falta de estructura organizacional

De acuerdo la revisión realizada a los archivos institucionales y a entrevistas con el Jefe del Cuerpo de Bomberos de Latacunga se pudo constatar la inobservancia con la Norma de Control Interno de Control Interno 200-04 Estructura organizativa, que indica: *“La máxima autoridad debe crear una estructura organizativa que atienda el cumplimiento de su misión y apoye efectivamente el logro de los objetivos organizacionales, la realización de los procesos, las labores y la aplicación de los controles pertinentes”*.

Ya que no se ha definido una estructura organizacional debido a que su elaboración y aprobación debe ser consensuada entre todos los Cuerpos de Bomberos a nivel nacional, ello dificulta el proceso de aprobación, ocasionado que la Institución no cuente aún con una estructura organizacional.

CONCLUSIÓN

El diseño de una estructura organizacional es de vital importancia para la Institución ya que esta le permitirá organizar e identificar niveles de autoridad y responsabilidad entre los miembros de la Institución.

RECOMENDACIÓN

Al Jefe del Cuerpo de Bomberos

2. Participar activamente en las reuniones para definir una estructura organizacional de los Cuerpos de Bomberos, aportando ideas y buscando soluciones, para agilizar la aprobación de dicha estructura organizacional que defina los niveles de autoridad y responsabilidad del personal y apoye el logro de sus objetivos.

c) Desconocimiento de la Planificación Estratégica

Al indagar en los archivos de la Institución no se evidenció la existencia de una Planificación Estratégica sin embargo en las entrevistas con el Jefe del Cuerpo de Bomberos se confirmó de la existencia de una planificación correspondiente al año 2012 de la cual solo el personal administrativo estaba al tanto, inobservando la Norma de Control Interno de Control Interno 500-02 Canales de comunicación abiertos que indica: *“Se establecerán canales de comunicación abiertos, que permitan trasladar la información de manera segura, correcta y oportuna a los destinatarios dentro y fuera de la Institución”*.

Dicha Planificación Estratégica no se ha difundido entre todo el personal de la Institución, lo que ocasiona que el personal desempeñe sus funciones por la naturaleza de sus cargos, sin conocer los objetivos que persigue la Institución y la importancia de su participación para el logro de los mismos.

CONCLUSIÓN

Los canales de comunicación interna son limitados, la información se concentra en los grupos administrativos sin hacer partícipe de dicha información al resto del personal.

RECOMENDACIÓN

Al Jefe del Cuerpo de Bomberos

3. Organizar reuniones para socializar y difundir el contenido de la Planificación Estratégica entre el personal de la Institución, de modo que todos los miembros participen activamente en la consecución de los objetivos trazados.

d) Falta de evaluación de desempeño al personal

Por medio de entrevistas con diversos miembros de la Institución se pudo constatar que el personal no ha sido sometido a una evaluación, por lo menos una vez al año como lo indica la Ley de Servicio Público en su Art. 52.- De las atribuciones y responsabilidades de las Unidades de Administración de Talento Humano, especifica en su literal j): *“Realizar la evaluación del desempeño una vez al año, considerando la naturaleza institucional y el servicio que prestan las servidoras y servidores a los usuarios externos e internos”*.

Además la Norma de Control Interno de Control Interno 407-04 Evaluación del desempeño expresa: *“La máxima autoridad de la entidad en coordinación con la unidad de administración de talento humano, emitirán y difundirán las políticas y procedimientos para la evaluación del desempeño, en función de los cuales se evaluará periódicamente al personal de la Institución”*.

Lo que indica que el departamento de Talento Humano no cumple a cabalidad con sus atribuciones y responsabilidades al no planificar las evaluaciones del desempeño para el personal, por lo cual se desconoce las necesidades de capacitación o entrenamiento del personal, de promoción, y de reubicación para mejorar el rendimiento y productividad de los miembros de la Institución.

CONCLUSIÓN

El departamento de Talento Humano no cumple a cabalidad con las funciones propias de su área, como lo es la planificación anual de evaluaciones del desempeño, generando una falta de información sobre el nivel de desempeño del personal.

RECOMENDACIÓN

A Talento Humano

- Realizar una evaluación de desempeño al personal, por lo menos una vez al año, de modo que se disponga de información oportuna sobre el nivel de cumplimiento de las funciones inherentes a los diferentes cargos y sirva de base para una acertada toma de decisiones referentes al personal.

e) Inexistencia de manuales de funciones

La Institución no dispone de un manual de funciones que defina y especifique las actividades de los diferentes cargos, como lo indica la Ley de Servicio Público en su Art. 52.- De las atribuciones y responsabilidades de las Unidades de Administración de Talento Humano, especifica en su literal d): *“Elaborar y aplicar los manuales de descripción, valoración y clasificación de puestos institucionales, con enfoque en la gestión competencias laborales”*.

Además la Norma de Control Interno 407-02 Manual de clasificación de puestos que indica: *“Las unidades de administración de talento humano, de acuerdo con el ordenamiento jurídico vigente y las necesidades de la Institución, formularán y revisarán periódicamente la clasificación de puestos, definiendo los requisitos para su desempeño y los niveles de remuneración”*.

Evidenciando el incumplimiento de las atribuciones y responsabilidades del departamento de Talento Humano al no elaborar un manual de funciones para la Institución ocasionando que el personal desempeñe múltiples actividades incluso diferentes al cargo para el que fueron contratados, especialmente en el área administrativa.

CONCLUSIÓN

El departamento de Talento Humano incumple con sus atribuciones y responsabilidades al no elaborar un manual de funciones, razón por la cual no existe claridad sobre las actividades por las cuales son responsables los miembros de la Institución en sus diferentes cargos.

RECOMENDACIÓN

A Talento Humano

- Elaborar un manual de funciones para cada cargo existente en la Institución, especificando tareas y responsabilidades, que permita un mejor y óptimo desarrollo de actividades y procesos institucionales.

f) Inexistencia de indicadores de gestión

Por medio de entrevistas al Jefe del Cuerpo de Bomberos se evidenció que la Institución no dispone de indicadores de gestión, inobservando la Norma de Control Interno 200 – 02 Administración estratégica que indica: *“Las entidades del sector público y las personas jurídicas de derecho privado que dispongan de recursos públicos, implantarán, pondrán en funcionamiento y actualizarán el sistema de planificación, así como el establecimiento de indicadores de gestión que permitan evaluar el cumplimiento de los fines, objetivos y la eficiencia de la gestión institucional”*.

Ya que no se ha evaluado la gestión institucional y por ende se desconoce el nivel de consecución de los objetivos planteados en cada período.

CONCLUSIÓN

La Institución no cuenta con indicadores de gestión que permitan evaluar la gestión institucional por lo que se desconoce el nivel de eficacia y eficiencia en el logro de sus objetivos.

RECOMENDACIÓN

Al Jefe del Cuerpo de Bomberos

- Adoptar indicadores de gestión que permitan evaluar el desempeño de la Institución y conocer el nivel de consecución de los objetivos planteados.

g) Falta de comunicación interna

Se ha identificado que no existe trabajo en equipo dentro la Institución ya que cada funcionario se ocupa de sus actividades sin coordinarlas con el resto del personal involucrado, inobservando la Norma de Control Interno 500 – 02 Canales de comunicación abiertos que indica: *“Se establecerán canales de comunicación abiertos, que permitan trasladar la información de manera segura, correcta y oportuna a los destinatarios dentro y fuera de la Institución”*.

Esta falta de comunicación y de comprometimiento del personal ocasiona la descoordinación y duplicidad de actividades que disminuyen la eficacia institucional.

CONCLUSIÓN

La falta de comunicación interna y comprometimiento del personal dificulta el desarrollo oportuno y eficaz de las actividades diarias de la Institución.

RECOMENDACIÓN

Al Jefe del Cuerpo de Bomberos

- Fomentar e incentivar el comprometimiento, compañerismo, comunicación oportuna y el

trabajo en equipo, que permita a la Institución la consecución de sus objetivos y un desempeño eficaz de su personal.

h) Personal inadecuado en el departamento de Talento Humano

La Institución no cuenta con personal específico para el departamento de Talento Humano, inobservando la Norma de Control Interno 407-01 Plan de talento humano que indica: *“Los planes de talento humano se sustentarán en el análisis de la capacidad operativa de las diferentes unidades administrativas, en el diagnóstico del personal existente y en las necesidades de operación institucionales”*

Debido a la falta de personal se ha venido encargando las funciones de dicho departamento a distintos funcionarios, terminando el año 2012 con el encargo de funciones a la persona que se desempeña como Guardalmacén, generando incompatibilidad de funciones y sobrecarga de trabajo.

CONCLUSIÓN

Al no contar con una persona capacitada en temas relacionados con el manejo y administración del personal, se dificulta el cumplimiento de las funciones propias del departamento.

RECOMENDACIÓN

Al Jefe del Cuerpo de Bomberos

8. Coordinar el proceso de reclutamiento correspondiente para seleccionar al funcionario idóneo que desempeñe las funciones del departamento de Talento Humano.

i) Inadecuada planificación del presupuesto institucional

La planificación del presupuesto es desacertada debido a la descoordinación para elaborarlo, inobservando la Norma de Control Interno 200-07 Coordinación de acciones organizacionales que indica: *“La máxima autoridad de cada entidad, en coordinación con los directivos, establecerá las medidas propicias, a fin de que cada una de las servidoras y servidores acepte la responsabilidad que les compete para el adecuado funcionamiento del control interno”*.

Ya que se lo establece en base a estimaciones con relación al año anterior y por ende no se ajusta a las necesidades y realidad de la Institución, que se evidencia en los importantes montos que modifican a la planificación inicial, y que no llegan a ejecutarse en su mayor parte. Por otro lado no se evidencio la

existencia de una planificación estratégica que sustente la elaboración del presupuesto.

CONCLUSIÓN

No se ha coordinado la elaboración del presupuesto con todos los departamentos intervinientes, por lo que resulta desacertado al momento de su ejecución y es necesario realizar múltiples modificaciones.

RECOMENDACIÓN

Al Jefe del Cuerpo de Bomberos

9. Disponer la realización de reuniones de trabajo para coordinar la elaboración del presupuesto, que permita optimizar la utilización de los recursos, atendiendo las necesidades de la Institución.

j) Archivos incompletos

En la revisión al archivo de la Institución se detectó el extravío de documentos, inobservando la Norma de Control Interno 405-04 Documentación de respaldo y su archivo que indica: *“Toda entidad pública dispondrá de evidencia documental suficiente, pertinente y legal de sus operaciones. La documentación sustentatoria de transacciones financieras, operaciones administrativas o decisiones institucionales, estará disponible, para acciones de verificación o auditoría”*.

Siendo este el caso de los viáticos al interior y exterior del país, dentro de la documentación presentada para el pago no se exigió la presentación de la Orden para salir en comisión, lo cual ocasiona que los archivos de la Institución estén incompletos.

CONCLUSIÓN

La falta de documentos de respaldo se debe a que no se exige la presentación de toda la documentación respectiva al momento de realizar el pago.

RECOMENDACIÓN

Al Tesorero

10. Verificar que se cuente con la documentación respectiva antes de realizar un pago, de modo que los pagos estén debidamente respaldados.

k) Descoordinación en la planificación de compras

Tras el análisis respectivo al Plan Anual de Contratación de la Institución se evidenció una planificación de compras descoordinada que se ejecuta parcialmente en apenas un 53,50%, inobservando la Norma de Control Interno 200-07 Coordinación de acciones organizacionales que

indica: “La máxima autoridad de cada entidad, en coordinación con los directivos, establecerá las medidas propicias, a fin de que cada una de las servidoras y servidores acepte la responsabilidad que les compete para el adecuado funcionamiento del control interno”.

Debido a su precipitada elaboración y a que se elabora en base a estimaciones, generando una desacertada planificación de compras que no se ajusta a las necesidades institucionales.

CONCLUSIÓN

La planificación de compras no cumple con los plazos previstos para su elaboración y no se ajusta a la realidad de las necesidades de los diferentes departamentos de la Institución por la descoordinación para su elaboración.

RECOMENDACIÓN

Al Jefe del Cuerpo de Bomberos

11. Disponer la realización de reuniones de trabajo para coordinar las compras o adquisiciones de acuerdo a las necesidades de cada departamento, cumpliendo con los plazos previstos para su elaboración.

l) Rendición de cuentas insuficiente

El personal del Cuerpo de Bomberos de Latacunga al ser una Institución del sector público está sujeto a la rendición de cuentas, y por ende sus miembros deben constantemente rendir cuentas sobre las actividades desarrolladas, sin embargo existe inobservancia de la Norma de Control Interno 100-04 Rendición de cuentas que indica: “La máxima autoridad, los directivos y demás servidoras y servidores, según sus competencias, dispondrán y ejecutarán un proceso periódico, formal y oportuno de rendición de cuentas sobre el cumplimiento de la misión y de los objetivos institucionales y de los resultados esperados”.

Ya que los reportes son entregados únicamente a petición del Jefe de la Institución, lo que se traduce en una falta de cultura de rendición de cuentas y la inoportunidad en la difusión de información relevante para la Institución.

CONCLUSIÓN

La falta de rendición de cuentas oportuna de los diferentes departamentos dificulta el seguimiento a las actividades desarrolladas y los resultados obtenidos, al cumplimiento de la misión y a la consecución de objetivos institucionales.

RECOMEDACIÓN

Al Jefe del Cuerpo de Bomberos

12. Fomentar la rendición de cuentas disponiendo la emisión periódica y oportuna de reportes de las actividades desarrolladas por cada departamento, al menos cuatrimestralmente, que permita estar al tanto de las novedades suscitadas en el desarrollo de actividades institucionales.

m) Maquinarias y equipos en desuso

La desacertada planificación de compras se evidencia en la adquisición de maquinaria y equipos que se encuentran almacenados en la bodega, inobservando la Norma de Control Interno 406-04 Almacenamiento y distribución que indica: “El guardalmacén o bodeguero tiene la responsabilidad de acreditar con documentos, su conformidad con los bienes que ingresan, debiendo verificar si se ajustan a los requerimientos y especificaciones técnicas solicitadas por las dependencias de la Institución, así como de los bienes que egresan”.

Siendo el caso de una lavadora, una secadora y equipos de detección de gas que se hallan en desuso al no haber sido distribuidos y cumplir con el fin para el que fueron adquiridos, ocasionando una pérdida de recursos para la Institución por compras innecesarias.

CONCLUSIÓN

La adquisición de maquinaria y equipos que se hallan almacenados en bodega no brindan ningún beneficio debido a su inoperatividad y por el contrario ocasionan una pérdida de recursos a la Institución.

RECOMENDACIÓN

Al Guardalmacén

13. Distribuir los bienes adquiridos a los departamentos que los solicitaron y controlar que cumplan con el objetivo para el que fueron adquiridos.

n) Sobrecarga de funciones en Prevención Contra Incendios

El departamento de Prevención Contra Incendios es el encargado de realizar las inspecciones a los distintos locales dentro del cantón Latacunga para conceder el permiso de funcionamiento, dentro del cual se evidenció la falta de personal, inobservando la Norma de Control Interno 407-01 Plan de talento humano que indica: “Los planes de talento humano se sustentarán en el análisis de la capacidad operativa de las diferentes unidades administrativas, en el diagnóstico del personal existente y en las necesidades de operación institucionales”.

Para la ejecución de inspecciones se dispone de únicamente 3 inspectores, lo que genera una sobrecarga de trabajo a los inspectores existentes y

demora en el proceso para obtener el permiso de funcionamiento.

CONCLUSIÓN

Existe una sobrecarga de trabajo a los inspectores existentes, debido a que las inspecciones se realizan abarcando toda el área del cantón Latacunga y que a su vez demora el proceso para obtener el permiso de funcionamiento.

RECOMENDACIÓN

A Talento Humano

14. Realizar el proceso correspondiente para determinar la factibilidad de incrementar el número de inspectores, y de ser factible incorporarlos al departamento correspondiente, agilizando así la ejecución de las inspecciones.

o) Recursos insuficientes en Prevención Contra Incendios

Los inspectores del departamento de Prevención contra Incendios realizan las inspecciones movilizándose por sus propios medios para llegar al sitio de revisión, inobservando la Norma de Control Interno 406-02 Planificación que indica: *“Las entidades y organismos del sector público, para el cumplimiento de los objetivos y necesidades institucionales, formularán el Plan Anual de Contratación con el presupuesto correspondiente”*

Debido a que no se ha incluido la necesidad de un vehículo para los inspectores en la elaboración del Plan Anual de Contratación, lo que dificulta la realización de su trabajo y la agilidad de inspecciones.

CONCLUSIÓN

La Institución no provee de los recursos necesarios a los inspectores para realización eficaz y eficiente de su trabajo, generando demora en la ejecución de inspecciones.

RECOMENDACIÓN

A Prevención Contra Incendios

15. Realizar las gestiones necesarias para que se incluya dentro del PAC institucional la adquisición de un vehículo, y proveer al departamento de los medios apropiados para la realización de inspecciones.

p) Documentación incompleta

Al revisar el archivo correspondiente a los documentos que respaldan la ejecución de modificaciones se determinó que la Institución no contaba con un archivo propio de la documentación

referente a las modificaciones, por otro lado la Nota de ingreso # 11909 no se encontró en el archivo correspondiente, inobservando la Norma de Control Interno 405-04 Documentación de respaldo y su archivo que indica: *“La máxima autoridad, deberá implantar y aplicar políticas y procedimientos de archivo para la conservación y mantenimiento de archivos físicos y magnéticos, con base en las disposiciones técnicas y jurídicas vigentes”*.

Debido a que la persona que se desempeñaba como Tesorero de la Institución no dejó la documentación de respaldo de las modificaciones realizadas en su período, razón por la cual el archivo se encuentra incompleto.

CONCLUSIÓN

No se dispone de un archivo propio de la Institución en lo referente a la documentación de respaldo de las modificaciones efectuadas, el extravió de documentos se debe a que no se cuenta con un espacio destinado al archivo que facilite su administración y custodia.

RECOMENDACIÓN

Al Jefe del Cuerpo de Bomberos

16. Disponer la creación de un archivo institucional en el que conste la documentación que respaldan las modificaciones, independientemente del funcionario a cargo de realizarlas, a fin de contar con archivos e información completa.

q) Registros incompletos

De acuerdo a la revisión realizada a los reportes de caja y a los depósitos de ingresos por permisos se pudo constatar la existencia de registros incompletos, inobservando la Norma de Control Interno 405-05 Oportunidad en el registro de los hechos económicos y presentación de información financiera que indica: *“Las operaciones deben registrarse en el momento en que ocurren, a fin de que la información continúe siendo relevante y útil para la entidad que tiene a su cargo el control de las operaciones y la toma de decisiones”*.

Siendo el caso de la recaudación del 19 de julio del 2012, reporte de caja # 14 por un total de USD 205,00 de los cuales USD 100,00 fueron transferidos directamente a la cuenta del BNF el mismo día y transferidos conjuntamente al BCE el 23 de julio del 2012, sin embargo el registro se realizó únicamente por USD 165,00 en el CUR N° 163 y de la recaudación del 20 de julio del 2012, reporte de caja #15 por un total de USD 280,00 de los cuales USD 100,00 se transfirieron al BCE el 24 de julio del 2012 y USD 180,00 se transfirieron el 30 de julio del 2012, sin embargo el registro correspondiente a los USD

100,00 se realizó únicamente por USD 60,00 en el CUR N° 164, los valores faltantes se registraron en otra cuenta, lo que evidencia que los valores transferidos desde la cuenta del BNF al BCE no se registraron conforme a los valores y fechas de recaudación a los cuales pertenecían, generando inconsistencia en el saldo de la cuenta Permisos, Licencias y Patentes del Estado de Resultados al 31 de diciembre del 2012.

CONCLUSIÓN

El registro de los ingresos no se realiza en las fechas de recaudación a las que corresponden, debido a que se debe esperar a que dichos valores se reflejen en la cuenta del BCE.

RECOMENDACIÓN

Al Tesorero

17. Realizar los registros de ingresos de forma oportuna y completa de los valores transferidos al Banco Central del Ecuador, detallando la fecha de recaudación a la que corresponde dicho registro para evitar errores.

r) Archivos incompletos

Las órdenes de pago emitidas por ELEPCO S.A de los meses de agosto y septiembre 2011 no se encontraron en los archivos, inobservando la Norma de Control Interno 405-04 Documentación de respaldo y su archivo que indica: *“Todas las operaciones financieras estarán respaldadas con la documentación de soporte suficiente y pertinente que sustente su propiedad, legalidad y veracidad, esto permitirá la identificación de la transacción ejecutada y facilitará su verificación, comprobación y análisis”*.

Las transferencias se hicieron el 09 de enero del 2012 por un valor de USD 94505,00 correspondiente a las recaudaciones del mes de septiembre 2011 y el 10 de enero del 2012 por un valor de USD 103276,01 correspondiente a las recaudaciones del mes de agosto 2011, ocasionando que los archivos se encuentren incompletos.

CONCLUSIÓN

No se dispone de un lugar apropiado para el archivo, de modo que se restrinja el acceso a personal no autorizado y se evite el extravío de documentos.

RECOMENDACIÓN

Al Tesorero

18. Custodiar la documentación de respaldo bajo su responsabilidad hasta que se disponga del espacio físico adecuado para el archivo, evitando

el extravío de la documentación y restringiendo el acceso a personal no autorizado.

s) Errores en registros

En la revisión realizada a los archivos de ingresos de la contribución recaudada por la Empresa Eléctrica se evidenció la inobservancia de la Norma de Control Interno 405-05 Oportunidad en el registro de los hechos económicos y presentación de información financiera que indica: *“Las operaciones deben registrarse en el momento en que ocurren, a fin de que la información continúe siendo relevante y útil para la entidad que tiene a su cargo el control de las operaciones y la toma de decisiones”*.

Ya que la recaudación correspondiente a los meses de junio y julio del 2012 por un valor total de USD 218552,42 y transferido al Banco Central del Ecuador el 28 de agosto del 2012, fue registrada en dos CURs diferentes, el número 204 por USD 218467,42 con fecha de aprobación del 19 de septiembre de 2012 y el número 208 por USD 85,00 con fecha de aprobación del 24 de septiembre del 2012, debido a la inobservancia del valor total de la transferencia generando un doble registro por el mismo concepto al no detectar a tiempo los errores cometidos y tomar acciones correctivas.

CONCLUSIÓN

La inobservancia y falta de cuidado al momento de efectuar un registro genera errores en los valores registrados, mismos que de no ser detectados oportunamente podrían ocasionar inconsistencias en el saldo de la cuenta.

RECOMENDACIÓN

Al Tesorero

19. Mayor atención y minuciosidad al momento de elaborar los comprobantes únicos de registro, reflejando en ellos el valor exacto de las transferencias realizadas al BCE y detallando los meses de recaudación a los que corresponden.

t) Incumplimiento de la Ley Orgánica de Servicio Público

En la evaluación a la cuenta Viáticos y Subsistencias en el Exterior se identificó el incumplimiento de La Ley Orgánica de Servicio Público en su Art. 30.- De las comisiones de servicio con remuneración, que indica: *“Para efectuar estudios regulares de posgrados, reuniones, conferencias, pasantías y visitas de observación en el exterior o en el país, que beneficien a la Administración Pública, se concederá comisión de servicios hasta por dos años, previo dictamen favorable de la unidad de administración del talento humano, siempre que la*

servidora o servidor hubiere cumplido un año de servicio en la Institución donde trabaja”.

Existiendo personal que no tenía por lo menos un año dentro de la Institución, siendo este el caso del Subteniente Salazar Ayala Jorge Javier, quien al momento de efectuar el viaje llevaba apenas 6 meses formando parte de la Institución, recibiendo un pago indebido de viáticos y subsistencias al exterior por USD 1797,75 que deben ser reembolsados a la brevedad posible.

CONCLUSIÓN

Incumplimiento con los requisitos previos para la autorización de viajes al exterior, así como la ejecución de un pago indebido debido a la falta de control y revisión del cumplimiento de los requisitos legales en el pago de viáticos y subsistencias al exterior.

RECOMENDACIÓN

A Talento Humano

20. Verificar que el personal designado para participar en una capacitación al exterior o al interior del país cumpla con todos los requisitos legales.

Al Contador y Tesorero

21. Realizar un control previo de la documentación presentada para el pago de viáticos y subsistencias, verificando que se cumpla con los requisitos legales pertinentes.
22. Realizar las gestiones pertinentes para el reembolso de los valores que se pagaron indebidamente.

u) Pago en demasía de viáticos al exterior

La revisión de la documentación de respaldo en el pago de Viáticos y Subsistencias al Exterior permitió identificar los pagos excesivos al personal, inobservando la Norma de Control Interno 403-08 Control previo al pago que indica: *“Las servidoras y servidores de las instituciones del sector público designados para ordenar un pago, suscribir comprobantes de egreso o cheques, devengar y solicitar pagos vía electrónica, entre otros, previamente observarán: c) Los pagos estén debidamente justificados y comprobados con los documentos auténticos respectivos”.*

Debido a un error en la categorización de los mismos como lo que establece el Reglamento de Viáticos para Servidores Públicos al Exterior, este es el caso de los Bomberos Llamba Marco, Gudiño Byron, Tamayo Diego y del Cabo Chancusig Freddy a quienes para el pago de sus viáticos al exterior se les consideró un valor diario de USD 170,00, cuando el

verdadero valor que debió haber sido considerado para los cálculos pertinentes es de USD 160,00 que corresponde a los servidores de cuarto nivel, lo que ocasiona inconsistencias en el saldo de la cuenta Viáticos y Subsistencias en el Exterior del Estado de Resultados al 31 de diciembre del 2012 por pagos indebidos.

CONCLUSIÓN

El error en la categorización del personal para el pago de viáticos y subsistencias al exterior ocasionó pagos indebidos mismos que deberán ser reembolsados inmediatamente.

RECOMENDACIÓN

Al Tesorero

23. Realizar el cálculo de los pagos por viáticos y subsistencias de acuerdo a la categoría a la que pertenece cada miembro de la Institución, en concordancia con los Reglamentos de Viáticos y Subsistencias expedidos para el efecto.
24. Realizar las gestiones pertinentes para el reembolso de los valores que se pagaron indebidamente.

v) Pago excesivo en los adicionales del impuesto predial

Al evaluar la cuenta de Tasas Generales, Impuestos, Contribuciones, Permisos, Licencias y Patentes se evidenció el incumplimiento con la Norma de Control Interno de Control Interno 403-08 Control previo al pago, que indica: *“Las servidoras y servidores de las instituciones del sector público designados para ordenar un pago, suscribir comprobantes de egreso o cheques, devengar y solicitar pagos vía electrónica, entre otros, previamente observarán: c) Los pagos estén debidamente justificados y comprobados con los documentos auténticos respectivos”.*

Debido a que se realizó el pago de los adicionales del impuesto predial sin considerar el descuento que se le hizo a la Institución, ya que según el reporte de deuda, del 16 de enero del 2012, emitido por el Municipio de Latacunga, el pago ascendía a USD 29,20 menos un descuento de USD 1,07 en el pago del impuesto urbano correspondiente a la estación de Lasso, el pago debía hacerse por USD 28,13 lo que genera inconsistencia en el saldo de la cuenta Tasas Generales, Impuestos, Contribuciones, Permisos, Licencias y Patentes del Estado de Resultados al 31 de diciembre del 2012 por pagos indebidos.

CONCLUSIÓN

El pago excesivo de los adicionales del impuesto predial urbano por inobservancia del valor real a pagar ocasiona pérdida de recursos a la Institución.

RECOMENDACIÓN

Al Tesorero

25. Analizar detenidamente los documentos que sustenten las obligaciones que deben ser canceladas y ejecutar el pago por la cantidad justa.
26. Realizar las gestiones pertinentes para recuperar o compensar el valor pagado en demasía por concepto del impuesto predial urbano correspondiente a la estación de Lasso.

w) Pago incompleto

Al realizar el recalcu las comisiones de servicios de recaudación pagadas a la Empresa Eléctrica se identificó la inobservancia de la Norma de Control Interno de Control Interno 403-08 Control previo al pago, que indica: *“Las servidoras y servidores de las instituciones del sector público designados para ordenar un pago, suscribir comprobantes de egreso o cheques, devengar y solicitar pagos vía electrónica, entre otros, previamente observarán: c) Los pagos estén debidamente justificados y comprobados con los documentos auténticos respectivos”*.

Ya que no se verificaron los valores de pago de la comisión a ELEPCO S.A, según el oficio de ELEPCO S.A dirigido al Cuerpo de Bomberos de Latacunga con fecha 06 de agosto del 2012 se detallan los valores de recaudación y la correspondiente comisión del 10% de los meses de enero a abril del mismo año, comisión que asciende a USD 42131,50, cuando el pago de la comisión debía ser por USD 42131,80 lo que ocasiona un faltante de pago por USD 0,26 e inconsistencia en el saldo de la cuenta Tasas Generales, Impuestos, Contribuciones, Permisos, Licencias y Patentes del Estado de Resultados al 31 de diciembre del 2012.

CONCLUSIÓN

No se realizó el recalcu de los valores por comisiones de servicios de recaudación enviadas por la Empresa Eléctrica antes de proceder al pago, para verificar que la cantidad a pagar es la correcta.

RECOMENDACIÓN

Al Tesorero

27. Recalcular los valores correspondientes al pago de las comisiones de servicios de recaudación antes de proceder a ejecutarlos, para corroborar la veracidad de dichos pagos.
28. Realizar las gestiones pertinentes para cancelar la obligación pendiente con la Empresa Eléctrica.

x) Inexistencia de Planificación Estratégica

Anualmente se elabora una Planificación Estratégica a ser ejecutada por la Institución, pero el plan correspondiente al año 2012 no se encontró en los archivos de la Institución, inobservando la Norma de Control Interno 200-02 Administración estratégica que indica: *“Las entidades del sector público y las personas jurídicas de derecho privado que dispongan de recursos públicos, implantarán, pondrán en funcionamiento y actualizarán el sistema de planificación, así como el establecimiento de indicadores de gestión que permitan evaluar el cumplimiento de los fines, objetivos y la eficiencia de la gestión institucional”*.

Dichos archivos incompletos no proporcionaron información suficiente y por consiguiente dificultaron la evaluación de la gestión institucional.

CONCLUSIÓN

La documentación correspondiente a la Planificación Estratégica de la Institución no es archivada para su posterior análisis y evaluación.

RECOMENDACIÓN

Al Jefe del Cuerpo de Bomberos

29. Disponer al personal pertinente, se organice y controle el archivo de la Institución, de modo que la documentación pueda ser ubicada oportunamente.

y) Inexistencia de un Reglamento Interno

La Institución desarrolla sus actividades guiados por la normativa que rige a los Cuerpos de Bomberos a nivel nacional, como lo es la Ley de Defensa Contra Incendios y sus respectivos reglamentos, inobservado uno de ellos como lo es el Reglamento Orgánico Operativo y de Régimen Interno y Disciplina de los Cuerpos de Bomberos del País, Art. 87 Obligaciones del Jefe del Cuerpo de bomberos, indica en su literal r): *“Elaborar un Reglamento de funciones para el personal administrativo”*.

Debido a que no se ha gestionado la elaboración de un Reglamento Interno la Institución no cuenta con un reglamento que se ajuste a las necesidades de la Institución y permita evaluar periódicamente su gestión.

CONCLUSIÓN

No se ha coordinado la elaboración de un Reglamento Interno para la Institución, que oriente el desempeño de las actividades, asigne por escrito deberes y obligaciones de cada cargo, asigne niveles de autoridad y responsabilidad y permita evaluar la eficacia y eficiencia del desempeño de cada miembro de la Institución.

RECOMENDACIÓN

Al Jefe del Cuerpo de Bomberos y A Talento Humano

30. Elaborar y someter a la aprobación del consejo de Administración y Disciplina un Reglamento Interno que se ajuste a la realidad y requerimientos de la Institución, sirviendo de herramienta para garantizar el cumplimiento y evaluación de las actividades desarrolladas por el personal.

z) Falta de comunicación interna

Mediante una encuesta aplicada al personal, se evidenció una vez más la limitada comunicación interna, por inobservancia de la Norma de Control Interno 500-02 Canales de comunicación abiertos que indica: *“Una política de comunicación interna debe permitir las diferentes interacciones entre las servidoras y servidores, cualquiera sea el rol que desempeñen, así como entre las distintas unidades administrativas de la Institución”*.

Debido a que no se ha difundido entre el personal las disposiciones legales a las que se hallan sujetos, como en el caso de la inconformidad con sus remuneraciones, lo que ocasiona que el personal esté desinformado sobre la reglamentación para el pago de las mismas.

CONCLUSIÓN

No existe una adecuada comunicación interna que se evidencia en la falta de socialización de las disposiciones ministeriales que afectan al personal, ocasionando malestar e inconformidad por desinformación.

RECOMENDACIÓN

Al Jefe del cuerpo de Bomberos

31. Disponer la socialización de las disposiciones ministeriales, concentradas a nivel administrativo, que puedan afectar al personal de la Institución y al desempeño de sus funciones, contribuyendo a la mejora de la comunicación interna.

aa) Inapropiado espacio de trabajo

La Institución no provee al personal de un ambiente apropiado para desempeñar sus actividades, inobservando la Norma de Control Interno 200-03 Políticas y prácticas de talento humano que indica: *“El talento humano es lo más valioso que posee cualquier Institución, por lo que debe ser tratado y conducido de forma tal que se consiga su más elevado rendimiento”*.

Las instalaciones de la Institución son reducidas, además que debido al crecimiento poblacional la ubicación de las instalaciones resulta inadecuada, lo que ha generado dificultad en el desempeño de las funciones del personal.

CONCLUSIÓN

Las instalaciones de la Institución resultan inapropiadas para el óptimo desempeño del personal, por el reducido espacio interno y por la congestión vehicular existente en la vía donde se ubica el edificio del Cuerpo de Bomberos de Latacunga.

RECOMENDACIÓN

Al Jefe del Cuerpo de Bomberos

32. Gestionar la reubicación de la Institución conjuntamente con el Municipio del cantón Latacunga, de modo que las nuevas instalaciones brinden un ambiente apropiado para el óptimo desempeño del personal.

bb) Personal desmotivado

El personal desconoce de la existencia de los incentivos y reconocimientos a los que pueden hacerse creedores por su óptimo desempeño laboral, ya que se ha inobservado la Ley de Defensa contra Incendios, Art. 22 Condecoraciones y Bonificaciones, que indica: *“Créanse condecoraciones al mérito y a la antigüedad, y bonificaciones por tiempo de servicio”*.

La Ley Orgánica del Servicio Público, Art. 112.- De la remuneración variable por eficiencia, que indica: *“Son mecanismos retributivos variables y complementarios a la remuneración mensual unificada, derivados de la productividad y del rendimiento en el desempeño del puesto”*.

Situación originada por que no se ha otorgado ningún tipo de reconocimiento o incentivo por la labor del personal, lo que genera una falta de comprometimiento con la Institución.

CONCLUSIÓN

Existe desinformación y falta de motivación en el personal del Cuerpo de Bomberos de Latacunga debido a que no se ha reconocido la ardua labor que desempeñan a diario en beneficio de la Institución.

RECOMENDACIÓN

A Talento Humano

33. Difundir los reconocimientos e incentivos a los que puede hacerse acreedor el personal de la Institución por su rendimiento en el desempeño de sus funciones.

cc) Sanciones disciplinarias al personal

Mediante las encuestas aplicadas al personal se constató la existencia de sanciones disciplinarias, por inobservancia a la Norma de Control Interno 200-07 Coordinación de acciones organizacionales que indica: *“La máxima autoridad de cada entidad, en coordinación con los directivos, establecerá las medidas propicias, a fin de que cada una de las servidoras y servidores acepte la responsabilidad que les compete para el adecuado funcionamiento del control interno”*.

La descoordinación de actividades ha generado que las mismas no se ejecuten con los recursos suficientes, dentro del plazo determinado y que no se obtenga los resultados esperados.

CONCLUSIÓN

El personal es sancionado por no cumplir a cabalidad con actividades, propias de su cargo, o encomendadas por sus superiores dentro de los plazos y condiciones establecidas.

RECOMENDACIÓN

Al Jefe del Cuerpo de Bomberos

34. Fomentar el trabajo en equipo con objetivos comunes, motivación constante, reconocimiento de méritos y participación activa de cada uno de los miembros de la Institución.

dd) Presupuesto de remuneraciones inadecuado

El presupuesto para el pago de remuneraciones asciende a 52,85% de la Contribución Adicional para los Cuerpos de Bomberos proveniente de los Servicios de Alumbrado Eléctrico, inobservando el Reglamento de aplicación a los artículos 32 y 35 de la Ley de Defensa contra Incendios, Art. 1 Pago de remuneraciones, que indica: *“En los presupuestos anuales de ingresos y egresos, los cuerpos de bomberos no podrán destinar más del 30% de los ingresos provenientes de la partida “servicios de alumbrado eléctrico”, en el pago de remuneraciones”*.

Situación que se origina por considerarse a dicho reglamento desactualizado ya que fue dictado en el 2003 y desde entonces no se lo ha reformado, razón por la cual el presupuesto para el pago de remuneraciones sobrepasa el límite recomendado en dicho reglamento.

CONCLUSIÓN

La elaboración del presupuesto anual en la partida correspondiente al pago de remuneraciones sobrepasa los límites establecidos por considerar que la reglamentación no está acorde con la realidad de la Institución.

RECOMENDACIÓN

Al Contador

35. Controlar en la elaboración del presupuesto de ingresos y egresos, que el monto asignado para el pago de remuneraciones esté acorde con las disponibilidades y necesidades de la Institución así como dentro de los parámetros establecidos.

ee) Presupuesto de capacitación inadecuado

El presupuesto asignado para efectuar capacitaciones al personal es del 2,42% de la Contribución Adicional para los Cuerpos de Bomberos proveniente de los Servicios de Alumbrado Eléctrico, inobservando el Reglamento de Aplicación a los Artículos 32 y 35 de la Ley de Defensa contra Incendios, Art. 4 Partida correspondiente a capacitación y entrenamiento, que indica: *“En la partida correspondiente a capacitación y entrenamiento, se hará constar un 10% de los ingresos del rubro “servicios de alumbrado eléctrico” que se utilizará para enviar a los bomberos a capacitarse en los cursos que se realizaren dentro o fuera del país; y para organizar cursos en sus respectivas unidades”*.

Es decir, no se está cumpliendo con el nivel establecido para el efecto, ocasionando que el presupuesto destinado para capacitar al personal sea limitado.

CONCLUSIÓN

El monto destinado para la capacitación del personal dentro del presupuesto institucional es reducido, limitando la participación del personal en programas de capacitación que son de vital importancia para el desempeño de sus labores diarias.

RECOMENDACIÓN

Al Contador

36. Incrementar, dentro de los parámetros establecidos, el presupuesto destinado a capacitaciones de modo que se pueda capacitar a un mayor número de personal y mejorar el desempeño de sus labores.

ff) Incumplimiento de Normativa interna y externa

Existe un porcentaje de cumplimiento del 83,12%, del total de aspectos evaluados, de la normativa interna y externa, por inobservancia de la Norma de Control Interno 401-03 Supervisión que indica: *“Los directivos de la entidad, establecerán procedimientos de supervisión de los procesos y operaciones, para asegurar que cumplan con las Norma de Control*

Internos y regulaciones y medir la eficacia y eficiencia de los objetivos institucionales, sin perjuicio del seguimiento posterior del control interno”.

E inobservancia de los aspectos legales a las que se halan sujetas las diversas actividades de la Institución, ocasionando falencias en el normal desenvolvimiento de dichas actividades.

CONCLUSIÓN

Los casos de incumplimiento con leyes y reglamentos aplicables a la Institución, tanto internos como externos, generan inconvenientes en el desarrollo de actividades y posibles sanciones a los responsables de velar por su cumplimiento.

RECOMENDACIÓN

Al Jefe del Cuerpo de Bomberos, personal administrativo, financiero y operativo

37. Vigilar el cumplimiento de la normativa correspondiente, en cada una de las actividades dentro de los diferentes departamentos que integran la Institución, impidiendo la transgresión de las disposiciones legales.

3. CONCLUSIONES

- ❖ La aplicación de una auditoría integral contribuye a mejorar la utilización de los recursos de una Institución, ya que permite evaluar aspectos de interés en cada una de sus áreas, tanto administrativa, financiera y operativa, permitiendo detectar deficiencias e irregularidades generadas en el transcurso de sus actividades.
- ❖ El sistema de control interno evaluado en la Institución permitió identificar falencias en las diferentes áreas, consideradas dentro de un nivel de riesgo bajo, pero que afectan las actividades institucionales, dichas falencias pueden ser corregidas con la aplicación de las recomendaciones emitidas en el informe de auditoría.
- ❖ Mediante el examen aplicado a las cuentas que integran los Estados Financieros se observó que la contabilidad de la Institución es administrada por el Ministerio de Finanzas, y que a través del sistema e-sigef se registran ingresos y egresos de la Institución.
- ❖ El registro de los ingresos que percibe la Institución no se realizan en la fecha a la que corresponden, incumpliendo la norma de control interno 405-05 Oportunidad en el registro de los hechos económicos, debido a limitaciones del sistema esigef, que requiere que dicho valor se refleje en la cuenta del Banco Central para ser registrado.
- ❖ La falta de personal en departamentos como Talento Humano y Prevención contra Incendios

genera una sobrecarga laboral al personal existente y demora en la ejecución de las actividades que les competen.

- ❖ El desempeño de la Institución no se apoya en su planificación estratégica, ya que dicha planificación no se ha difundido entre el personal y no se encontraron registros de la planificación correspondiente al año 2012, por otro lado existe una desacertada planificación de compras y gastos que no llegan a ejecutarse en su totalidad.
- ❖ El Cuerpo de Bomberos de Latacunga se rige por leyes y reglamentos propios de la naturaleza de la Institución, así como de leyes y reglamentos aplicables al sector público, alcanzando un nivel de cumplimiento del 83,12% de dichos aspectos, internos y externos en conjunto.

4. RECOMENDACIONES

- ❖ Aplicar las recomendaciones realizadas por el equipo auditor para contrarrestar las deficiencias detectadas a lo largo del desarrollo de la Auditoría Integral, que permitirá a la Institución mejorar sus operaciones administrativas, financieras y operativas.
- ❖ Mejorar el sistema de control interno de la Institución, realizando un control previo, concurrente y posterior por parte de los responsables de cada una de las actividades y transacciones que se desarrollan en los diferentes departamentos.
- ❖ Dadas las limitaciones del sistema e-sigef que maneja la Institución, se recomienda apoyarse con la elaboración de registros o documentos auxiliares, a fin de evitar confusiones y errores al realizar el registro correspondiente en el sistema.
- ❖ Diseñar un manual de funciones que identifique y defina las tareas y actividades atribuibles a cada cargo dentro de la Institución, y permita la mejora en el cumplimiento de dichas funciones, contribuyendo así a la optimización de tiempo y eficiencia en el servicio.
- ❖ Fomentar el trabajo en equipo, mantener al personal motivado y comprometido con la Institución ya que el talento o recurso humano es el pilar fundamental de toda Institución.
- ❖ La planificación estratégica debe ser elaborada por un profesional en dicha área, en coordinación y colaboración de todo el personal, de modo que cada actividad a desarrollar se encuentre alineada a la consecución de los objetivos planteados para la Institución.
- ❖ Es prioritaria la elaboración y aprobación de un reglamento interno, que se ajuste a las necesidades del Cuerpo de Bomberos de Latacunga, y sirva de guía y apoyo a las actividades cotidianas del mismo.

5. REFERENCIAS

- [1] Arens, A., Elder, R., & Beasley, M. (2007). *Auditoría Un Enfoque Integral*. México: Pearson Educación.
- [2] Muñoz, C. (2002). *Auditoría de Sistemas Computacionales*. México: Pearson Educación.
- [3] Blanco, Y. (2003). *Normas y Procedimientos de la Auditoría Integral*. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- [4] Contraloría General del Estado. (2002a). *Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado*. Quito.
- [5] Cuerpo de Bomberos de Latacunga. (2014). *Planificación Estratégica 2014-2017*. Latacunga.

6. BIOGRAFÍA

Jenny Mariela Changotasig Cunuhay nació el 25 de febrero de 1990, en el cantón Pujilí, provincia de Cotopaxi Ecuador, obtuvo el título de bachiller en ciencias especialidad Físico Matemático en el Colegio Nacional Experimental "Provincia de



Cotopaxi". Sus estudios universitarios los realizó en la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE Extensión Latacunga, en la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y del Comercio, en la carrera de Ingeniería en Finanzas y Auditoría, obteniendo el título de Ingeniera en Finanzas y Auditoría CPA.