



ESPE

UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS
INNOVACIÓN PARA LA EXCELENCIA

DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS ADMINISTRATIVAS Y DEL COMERCIO

PROYECTO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE INGENIERO EN FINANZAS, CONTADOR PÚBLICO- AUDITOR

TEMA: “EXAMEN ESPECIAL DE AUDITORÍA INTEGRAL AL PROCESO DE
RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN, CAPACITACIÓN Y EVALUACIÓN DE LA
UNIDAD DE TALENTO HUMANO DEL HOSPITAL PROVINCIAL GENERAL
DE LATACUNGA, PERÍODO 2014”

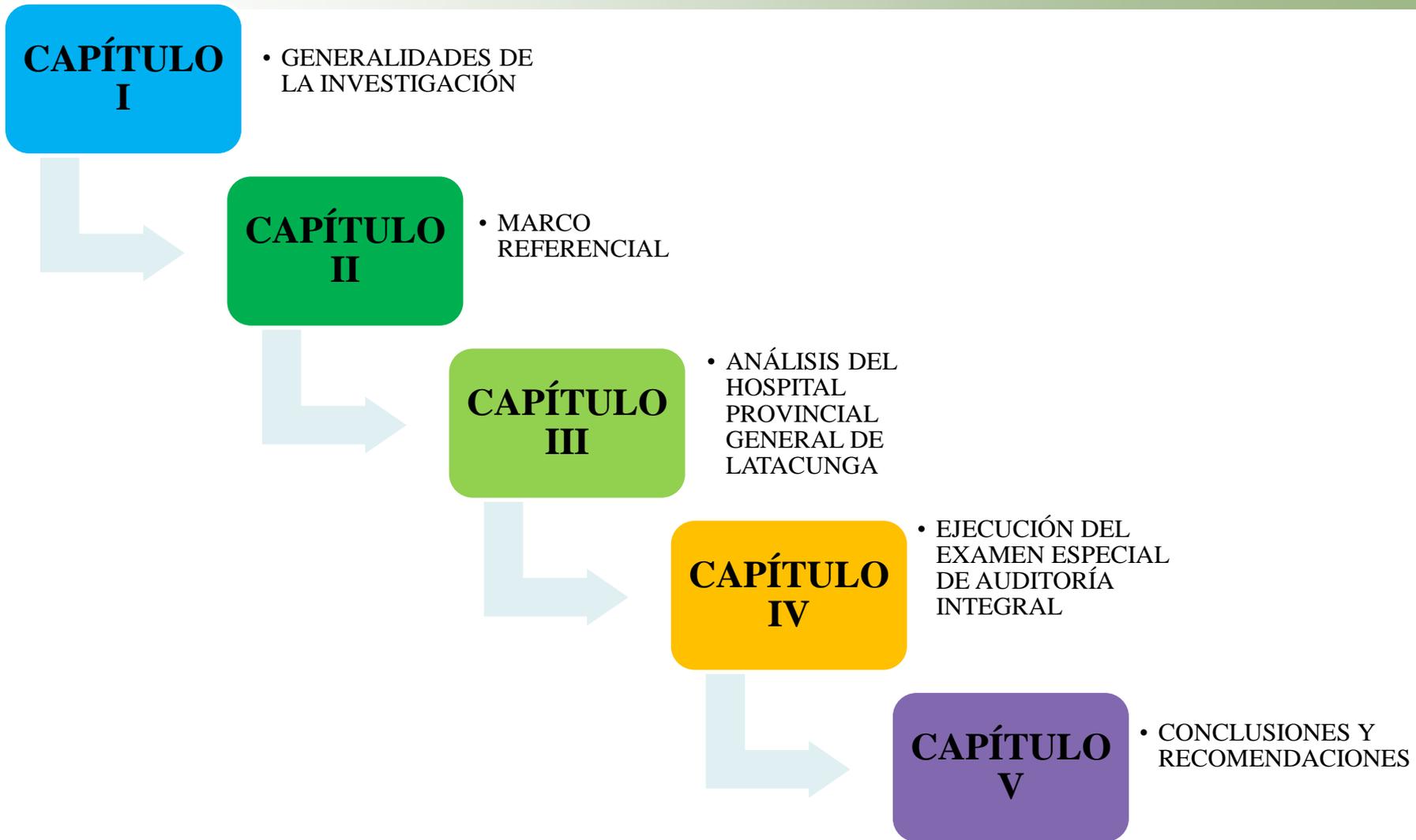
AUTORAS:

MARTHA PIEDAD GALLO BUNGACHO

LAURA JANNETH TAPIA VELA

DIRECTOR: ING. IRALDA BENAVIDES





CAPÍTULO I

JUSTIFICACIÓN

La Auditoría Integral tanto en empresas públicas como privadas permite y ayuda en la evaluación del desempeño empresarial.

En el Hospital Provincial General de Latacunga, no se han realizado auditorías en los últimos años.



CAPÍTULO II

AUDITORÍA INTEGRAL

Es un proceso que evalúa objetivamente las actividades financieras, la estructura de control interno, el logro de metas y objetivos y el cumplimiento de leyes y normativas pertinentes, en un periodo determinado con el objetivo de informar inconsistencias y debilidades que pueden afectar a las actividades antes mencionadas.



CAPÍTULO II





CAPÍTULO III

PROCESO



CAPÍTULO IV

PLANIFICACIÓN PRELIMINAR

Invitación

Propuesta de Auditoría

Contrato de Auditoría

Siglas Generales

Marcas de Auditoría

Cronograma de Trabajo

Evaluación de Control Interno Global

Memorando

Matriz de Seguimiento de Recomendaciones

CALIFICACIÓN	RANGO
Bajo	0
Alto	1

NIVEL DE CONFIANZA

$$NC = \frac{CT}{PT} * 100$$

$$NC = \frac{7}{15} * 100$$

$$NC = 46.67\%$$

NIVEL DE RIESGO

$$NR = 100\% - NC$$

$$NR = 100\% - 46.67\%$$

$$NR = 53.37\%$$



CAPÍTULO IV

PLANIFICACIÓN ESPECÍFICA

Matriz de Riesgo y Confianza



Enfoque de Auditoría



Matriz de Control Clave



Programa General de Auditoría

NIVEL DE CONFIANZA

$$NC = \frac{CT}{PT} * 100$$

$$NC = \frac{6}{11} * 100$$

$$NC = 54.55\%$$

NIVEL DE RIESGO

$$NR = 100\% - NC$$

$$NR = 100\% - 54.55\%$$

$$NR = 45.45\%$$



ESPE

UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS
INNOVACIÓN PARA LA EXCELENCIA

CAPÍTULO IV

OBJETIVO

Determinar el uso correcto de las partidas económicas asignadas al proceso de Reclutamiento, Selección, Capacitación y Evaluación de la Unidad de Talento Humano, por medio de pruebas de cumplimiento.

AUDITORÍA FINANCIERA

N°	PROCEDIMIENTO	REF. P/T
1	Evaluar el control interno financiero enfocado al subproceso de Reclutamiento y Capacitación del Personal	AF 1 1/5 – 5/5
2	Verificar el saldo de los gastos corrientes: 530218 “Publicidad y Propaganda en Medios de Comunicación Masiva” y 5300603 “Servicio de Capacitación”.	AF 2 1/1
3	Revisar la documentación que sustente el gasto del subproceso de Capacitación del Personal.	AF 3 1/1
4	Verificar la legalidad de las modificaciones realizadas en el presupuesto en relación a la partida del subproceso Capacitación del Personal.	AF 4 1/1
5	Plantear hallazgos según corresponda.	H/HAF 1/1



CAPÍTULO IV

AUDITORÍA FINANCIERA

Revisar la documentación que sustente el gasto del subproceso de Capacitación del Personal.

FECHA	DOCUMENTO	REF.	SALDO
02/07/2014	Certificación Presupuestaría	AF 3.1 5/20	\$138,88
02/07/2014	Resolución Administrativa N°. 181-HPGL-2014	AF 3.1 6/20	\$138,88
02/07/2014	Resolución de Adjudicación N°. 181-HPGL-2014	AF 3.1 8/20	\$138,88
03/07/2014	Acta de Entrega Recepción del Servicio	AF 3.1 10/20	\$138,88
03/07/2014	Factura N°. 025053 del MEER	AF 3.1 11/20	\$138,88
03/07/2014	Orden de la Dirección para el Pago del servicio	AF 3.1 12/20	\$138,88
04/07/2014	CUR Comprometido	AF 3.1 13/20	\$138,88
04/07/2014	CUR Devengado	AF 3.1 15/20	\$138,88
04/07/2014	Libro Mayor Gasto Servicio de Capacitación	AF 3.1 19/20	\$138,88
04/07/2014	eSIGEF – Ejecución del Gasto	AF 3.1 20/20	\$124,00

**PAPELES DE
TRABAJO**



CAPÍTULO IV

AUDITORÍA FINANCIERA

COMUNICACIÓN DE RESULTADOS

- Al evaluar las actividades financieras del proceso de reclutamiento, selección, capacitación y evaluación de la Unidad de Talento Humano del Hospital Provincial General de Latacunga, el subproceso de capacitación fue el que presentó información de esta índole, se analizó la partida 530603 “Servicio de Capacitación”, el dinero de esta partida fue empleado en el pago del Curso de Protección Radiológica, el mismo que cuenta con los documentos que sustentan el desembolso del dinero, además se constató la modificación presupuestaria realizada a esta partida, la cual cuenta con los documentos correspondientes, por lo que no se detectaron novedades en las actividades financieras.



CAPÍTULO IV

AUDITORÍA DE CONTROL INTERNO

OBJETIVO

Evaluar el Sistema de Control Interno aplicado en el proceso de Reclutamiento, Selección, Capacitación y Evaluación de la Unidad de Talento Humano del Hospital Provincial General de Latacunga, periodo 2014 para garantizar que los procesos y actividades se cumplan de una forma eficiente y eficaz.

Nº	PROCEDIMIENTO	REF. P/T
1	Establecer rangos para la calificación de la evaluación de control interno	ACI 1 1/1
2	Evaluar el control interno aplicando cuestionarios al proceso de reclutamiento, selección, capacitación y evaluación de la Unidad de Talento Humano del periodo 2014 de acuerdo a COSO I	ACI 2 1/11 – 11/11
3	Verificar la documentación que respalde los procesos de reclutamiento y selección del personal en el periodo 2014	ACI 3 1/4- 4/4
4	Verificar el contenido de los expedientes del personal que ingreso en el periodo 2014 acorde al Check List de la Institución	ACI 4 1/6 – 6/6
5	Constatar que las capacitaciones que registra la UATH en el año 2014 tengan los respaldos correspondientes.	ACI 5 1/27 – 27/27
6	Verificar las evaluaciones realizadas al personal regidos bajo la LOSEP en el año 2014	ACI 6 1/4 – 4/4
7	Plantear Hallazgos según corresponda.	H/HACI 1/6 – 6/6



CAPÍTULO IV

AUDITORÍA DE CONTROL INTERNO

Evaluar el control interno aplicando cuestionarios al proceso de Reclutamiento, Selección, Capacitación y Evaluación de la Unidad de Talento Humano del periodo 2014 de acuerdo a COSO I

Nº	COMPONENTE	REF. P/T	PONDERACIÓN	CALIFICACIÓN
1	Ambiente de Control	ACI 2 1/11	5	2
2	Evaluación de Riesgos	ACI 2 2/11	19	15
		ACI 2 3/11		
		ACI 2 4/11		
3	Actividades de Control	ACI 2 5/11	5	5
4	Información y Comunicación	ACI 2 6/11	5	3
5	Monitoreo	ACI 2 7/11	5	2
TOTAL=			39	27 ACI 2 9/11

NIVEL DE CONFIANZA

$$NC = \frac{CT}{PT} * 100$$

$$NC = \frac{27}{39} * 100$$

$$NC = 69.23\%$$

NIVEL DE RIESGO

$$NR = 100\% - NC$$

$$NR = 100\% - 69.23\%$$

$$NR = 30.77\%$$

PAPELES DE TRABAJO



ESPE
UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS
INNOVACIÓN PARA LA EXCELENCIA

HALLAZGOS

CAPÍTULO IV

AUDITORÍA DE CONTROL INTERNO

Nº	NOMBRE DEL HALLAZGO	REF. P/T	COMENTARIO	CRITERIO	CAUSA	EFECTO	RECOMENDACIÓN
1	Documentación incompleta que respalda la inducción del nuevo personal.	ACI 2 10/11	Al revisar la carpeta que contiene la información que se imparte en la inducción al nuevo personal, se encontró documentos que respaldan la inducción que recibe el personal que se desempeña como interno rotativo. No existen documentos de otras inducciones dadas para puestos de trabajo diferentes.	Normas de Control Interno para el Sector Público: 200-08 Adhesión a las políticas institucionales.	Falta de planificación y documentación en la preparación de la inducción que debe recibir el nuevo personal, diferente al que ingresa a laborar como interno rotativo, ya que no existen documentos de las inducciones dadas.	El nuevo personal que ingresa a laborar en el hospital desconozca la filosofía institucional, sus principales responsabilidades y sanciones disciplinarias a las que estaría sujeto en caso de cometer alguna falta.	Al Gerente General; dispondrá al Coordinador de la Unidad Administrativa de Talento Humano la documentación que respalda la inducción que recibe el personal que ingresa a laborar en la institución, bajo un cargo diferente al de interno rotativo.
2	Inexistencia de actas de reuniones sobre temas de los subprocesos de capacitación y evaluación del personal	ACI 2 10/11	No existen documentos que respalden las reuniones entre los coordinadores de las demás Unidades del hospital y el Coordinador de la Unidad Administrativa de Talento Humano para tratar temas de capacitación y evaluación del personal.	Normas de Control Interno para el Sector Público: 200-07 Coordinación de acciones organizacionales	Falta de coordinación entre las personas que asisten a las reuniones en designar a una persona que actúe como secretaria/o y registre lo tratado en la reunión.	Desconocimiento de puntos tratados en reuniones anteriores.	Al Gerente General; dispondrá al Coordinador de la Unidad Administrativa de Talento Humano se realice las actas de las reuniones que tienen los coordinadores de las Unidades del hospital sobre los subproceso de capacitación y evaluación del personal y demás puntos tratados.



HALLAZGOS

CAPÍTULO IV

AUDITORÍA DE CONTROL INTERNO

Nº	NOMBRE DEL HALLAZGO	REF. P/T	COMENTARIO	CRITERIO	CAUSA	EFECTO	RECOMENDACIÓN
3	Falta de identificación de riesgos que afectan a los subproceso de reclutamiento, selección, capacitación y evaluación del personal.	ACI 2 10/11	La Unidad Administrativa de Talento Humano genera información entre otras actividades, de los subprocesos de reclutamiento, selección, capacitación y evaluación del personal, por medio del cuestionario de control interno aplicado se determinó que no existe una identificación de los diferentes riesgos a los que se encuentra expuesta la información generada en las actividades mencionadas	Normas de Control Interno para el Sector Público: 300 Evaluación del riesgo	El personal de la Unidad Administrativa de Talento Humano no ha considerado la importancia de realizar: identificación, análisis y el desarrollo de planes de contingencia ante los posibles riesgos que afectarían al desarrollo de los subprocesos; reclutamiento, selección, capacitación y evaluación del personal	Las actividades y la información generada en los subprocesos de reclutamiento, selección, capacitación y evaluación del personal se vea afectado por la materialización de posibles riesgos, en su mayoría externos (incendios, virus informáticos, entre otros) dificultando su desarrollo en la institución.	Al Gerente General; dispondrá al Coordinador de la Unidad Administrativa de Talento Humano se realice la identificación y análisis; de los riesgos a los que están expuestos los subprocesos de reclutamiento, selección, capacitación y evaluación del personal, con su respectivo plan de contingencia.



HALLAZGOS

CAPÍTULO IV

AUDITORÍA DE CONTROL INTERNO

Nº	NOMBRE DEL HALLAZGO	REF. P/T	COMENTARIO	CRITERIO	CAUSA	EFEECTO	RECOMENDACIÓN
4	Inexistencia del acta entrega de documentos	ACI 2 10/11	Al aplicar el cuestionario de control interno hubieron preguntas en las cuales se evidenció el desconocimiento de las posibles respuestas puesto que el Coordinador de la Unidad Administrativa de Talento Humano, cuando asumió su cargo no recibió el acta de documentos, archivos y registros	Reglamento General Sustituto para el Manejo y Administración de Bienes, del Sector Público: Sección III Entrega -recepción de registros y archivos Art.76 procedencia	Tras la notificación de la terminación del contrato de la persona que laboraba como Coordinador de la Unidad Administrativa de Talento Humano, al día siguiente la persona en mención ya no asistió a trabajar en el hospital	No se puede obtener información de las actividades administrativas que se realizaron por parte de la Coordinación de la Unidad de Talento Humano en el año 2014	Al Gerente General, cuando un servidor deje su cargo administrativo y sea remplazado, se realizará el acta entrega recepción de los bienes a su cargo y de la documentación, las cuales serán suscritas por los servidores, entrante y saliente de la institución
5	Falta de organización del Archivo Pasivo	ACI 3 3/4	Al solicitar la documentación del personal en estado pasivo, se procedió a localizarla en el archivo de la Unidad, se constató que el mismo no está organizado y cuenta con un espacio limitado.	Normas de Control Interno para el Sector Público: 405-04 Documentación de respaldo y su archivo	El personal que labora en la Unidad, tiene responsabilidades establecidas que ocupan la totalidad de su tiempo, es por ello que no se considera el organizar el archivo pasivo a pesar de ser una responsabilidad.	Dificultad para ubicar y acceder a la información de periodos anteriores	Al Gerente General, se gestionara la partida presupuestaria para la contratación de un colaborador para la Unidad Administrativa de Talento Humano o a su vez disponga al Coordinador de Talento Humano realizar un análisis de tiempos y movimientos por cada funcionario para determinar un espacio de tiempo necesario que se ocupe en el archivo.



HALLAZGOS

CAPÍTULO IV

AUDITORÍA DE CONTROL INTERNO

Nº	NOMBRE DEL HALLAZGO	REF. P/T	COMENTARIO	CRITERIO	CAUSA	EFECTO	RECOMENDACIÓN
6	Documentación incompleta y desorganizada de los expedientes	ACI 4 6/6	Al revisar la documentación que debe tener el expediente de cada colaborador del hospital, de acuerdo al check list (hoja de verificación y control de documentos) establecido por la Unidad Administrativa de Talento Humano, se evidenció que ciertos expedientes no tienen el check list y que la documentación está incompleta.	<ul style="list-style-type: none"> • Normas de Control Interno para el Sector Público: 407-10 Información actualizada del personal. • Reglamento Interno del Hospital Provincial General de Latacunga: Art. 73 productos y servicios de la Unidad Administrativa de Talento Humano numeral 3 	Exceso de funciones de la asistente de talento humano, además al momento de estructurar el expediente del trabajador este no cuenta con todos los documentos requeridos en el check list, por lo que el expediente es armado con la documentación que presenta en ese momento, quedando este incompleto	Los expedientes del personal estén incompletos, en caso de necesitar documentos no se pueda acceder a los mismos.	Al Gerente General. Se gestione la partida presupuestaria para la contratación de un colaborador para la Unidad Administrativa de Talento Humano



HALLAZGOS

CAPÍTULO IV

AUDITORÍA DE CONTROL INTERNO

Nº	NOMBRE DEL HALLAZGO	REF. P/T	COMENTARIO	CRITERIO	CAUSA	EFEECTO	RECOMENDACIÓN
7	Inconsistencias en el subproceso de capacitación	ACI 5 26/27 ACI 5 27/27	Al revisar el archivo de las capacitaciones registradas en el Sistema Informático Integrado de Talento Humano(SIITH)y la carpeta que contiene los certificados de las capacitaciones del año 2014, se evidenció que existe un tema de capacitación del año 2013 registrado, además se constató que no existen los certificados que acreditan temas de capacitación recibidos y registrados en el SIITH, finalmente existen nombres de participantes de capacitaciones que toman una misma temática hasta por cinco veces, sin los certificados correspondientes.	Norma Técnica de Subsistema de Formación y Capacitación: Art. 26 De los certificados de aprobación y/o asistencia	Existió un cambio de personal; en la Unidad Administrativa de Talento Humano, además los participantes de las capacitaciones no entrega a tiempo los certificados para su registro.	No se dispone de información documentada de las capacitaciones del 2014, registradas en el Sistema Integrado Informático de Talento Humano.	Al Coordinador de la Unidad de Talento Humano; previo el cambio de personal en la Unidad se debe dar a conocer el estado de los trámites o procesos que se estén realizando, por parte del personal saliente bajo un acta con firmas de respaldo.



HALLAZGOS

CAPÍTULO IV

AUDITORÍA DE CONTROL INTERNO

Nº	NOMBRE DEL HALLAZGO	REF. P/T	COMENTARIO	CRITERIO	CAUSA	EFEECTO	RECOMENDACIÓN
8	Falta de documentación que respalde la evaluación del personal bajo la LOSEP	ACI 6 4/4	Se procedió a constatar que el personal que laboró en el hospital durante el año 2014 haya sido evaluado acorde la función que desempeña, determinando lo siguiente. De las 171 personas que trabajan bajo el régimen laboral, Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) no se encuentran 3 evaluaciones, en la carpeta que contiene las evaluaciones del personal.	Normas de Control Interno para el Sector Público: 405-04 Documentación de respaldo y su archivo	La documentación de las evaluaciones sobre el desempeño del personal fue enviada a la Zonal 3, para su revisión, sin el retorno completo de la misma.	No se dispone de la documentación de tres evaluaciones de desempeño, desconociendo si fueron o no realizadas.	Al Coordinador de la Unidad de Talento Humano, cuando se envíe documentación a la Zonal 3, o a cualquier institución que la requiera, tener la documentación que sustente el envío y con esto se verifique que la misma regrese en su totalidad para su posterior archivo
9	Falta de evaluación al personal bajo el régimen laboral del Código de Trabajo	ACI 6 4/4	El personal que labora bajo el de Código de trabajo no ha sido evaluado	Normas de Control Interno para el Sector Público Administración del Talento Humano: 407-04 Evaluación del desempeño.	No se ha evaluado al personal que trabaja bajo el régimen laboral del Código de Trabajo, porque no ha surgido la necesidad de evaluación por parte de los líderes de las áreas en donde laboran.	Se desconoce el desempeño laboral del personal que trabaja bajo el Código de Trabajo.	Al Gerente General y al Coordinador de la Unidad Administrativa de Talento Humano y líderes de otras Unidades, se planifique la realización de una evaluación al personal que labora bajo el Código de Trabajo para conocer el dominio del puesto que el servidor está ocupando.



CAPÍTULO IV

AUDITORÍA DE GESTIÓN

- Evaluar la gestión y desempeño de los subprocesos de: Reclutamiento, Selección, Capacitación y Evaluación del personal por medio de indicadores que permitan medir la eficiencia, eficacia y calidad.

OBJETIVO

Nº	PROCEDIMIENTO	REF. P/T
1	Evaluar la gestión del proceso de reclutamiento, selección, capacitación y evaluación de la Unidad de Talento Humano.	AG 1 1/3 – 3/3
2	Realizar la revisión de gestión de los subprocesos de reclutamiento y selección de personal	AG 2 1/1
3	Realizar la revisión de gestión del subproceso de capacitación de personal	AG 3 1/1
4	Realizar la revisión de gestión del subproceso de evaluación de personal	AG4 1/1
5	Aplicar indicadores de gestión a los subprocesos de reclutamiento y selección del personal	AG 5 1/2- 2/2
6	Aplicar indicadores de gestión al subproceso de capacitación del personal	AG 6 1/2- 2/2
7	Aplicar indicadores de gestión al subproceso de evaluación del personal	AG 7 1/2- 2/2
8	Evaluar los resultados de los indicadores aplicados al proceso auditado.	AG 8 1/2- 2/2
9	Plantear hallazgos según corresponda.	H/HAG 1/2- 2/2



CAPÍTULO IV

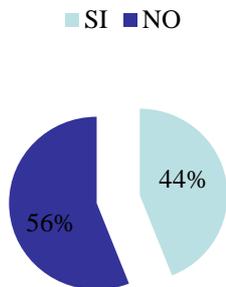
AUDITORÍA DE GESTIÓN

Aplicar indicadores de gestión al subproceso de capacitación del personal

Objetivo: Adquirir, desarrollar y potencializar los conocimientos, destrezas, habilidades y actitudes de las y los servidores públicos para el ejercicio de sus puestos de trabajo.

REF P/T	NOMBRE DEL INDICADOR	FÓRMULA DEL INDICADOR	CÁLCULO DEL INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA	ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	FUENTE
AG 3 1/1	Número de capacitaciones recibidas acorde al puesto que desempeña el personal.	N° de servidores públicos que han sido capacitados según su cargo / N° total de servidores públicos encuestados) *100	$(11 / 25) * 100 = 44\%$	%	Índice = 44% Brecha = 100% - 44% Brecha = 56%	Encuesta al personal seleccionado de las diferentes Unidades del hospital. ANEXO 26 AG 6.1 1/7 - 7/7

CAPACITACIONES RECIBIDAS ACORDE AL PUESTO DE TRABAJO



Interpretación: De los 25 servidores públicos encuestados que laboran en las diferentes Unidades del Hospital, 11 servidores que representan el 44%; manifiestan que si han recibido alguna capacitación en relación al cargo que desempeña, generándose una brecha del 56%, es decir que 14 servidores públicos expresaron no han recibido ninguna capacitación en función de su puesto de trabajo, este indicador es **desfavorable**.

CAPÍTULO IV

AUDITORÍA DE GESTIÓN

Aplicar indicadores de gestión al subproceso de capacitación del personal

Objetivo: Adquirir, desarrollar y potencializar los conocimientos, destrezas, habilidades y actitudes de las y los servidores públicos para el ejercicio de sus puestos de trabajo.

REF P/T	NOMBRE DEL INDICADOR	FÓRMULA DEL INDICADOR	CÁLCULO DEL INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA	ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	FUENTE
AG 3 1/1	Ejecución del presupuesto asignado para el subproceso de capacitación en el año 2014	(Presupuesto asignado/Presupuesto ejecutado)*100	$(138.88/387)*100 = 35.88\%$	%	Índice = 35.88% Brecha = 100% - 35.88% Brecha = 64.12%	Presupuesto asignado y ejecutado del subproceso capacitación. ANEXO 26 AG 6.2 1/1

EJECUCIÓN DEL PRESUPUESTO ASIGNADO PARA CAPACITACIONES DEL PERSONAL

■ EJECUTADO ■ ASIGNADO



Interpretación: El valor del presupuesto para las capacitaciones del año fue de \$387.00; devengándose de este valor la cantidad de \$138.88 que corresponde el 35.88% del valor asignado, siendo este indicador es **desfavorable**.

PAPELES DE TRABAJO



ESPE
UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS
INNOVACIÓN PARA LA EXCELENCIA

HALLAZGOS

CAPÍTULO IV

AUDITORÍA DE GESTIÓN

Nº	NOMBRE DEL HALLAZGO	REF. P/T	COMENTARIO	CRITERIO	CAUSA	EFEECTO	RECOMENDACIÓN
1	Inexistencia de indicadores de gestión.	AG 1 3/3	Por medio de la entrevista realizada al coordinador de la Unidad Administrativa de Talento Humano; se determinó que no existen indicadores que permitan medir la gestión realizada en el proceso de reclutamiento, selección, capacitación y evaluación del personal.	Ley Orgánica del Servicio Público LOSEP Art. 52.- De las atribuciones y responsabilidades de las Unidades de Administración del Talento Humano. Literal b.	La falta de establecimiento de indicadores que permitan medir el desempeño y la gestión que se realiza en los subprocesos de reclutamiento, selección, capacitación y evaluación del personal	Se desconoce el logro o avance de las metas u objetivos que conllevan los subprocesos de reclutamiento, selección, capacitación y evaluación del personal	Al Gerente General disponga al Coordinador de la Unidad Administrativa de Talento Humano el establecimiento de indicadores de gestión acordes los subprocesos de reclutamiento, selección, capacitación y evaluación del personal.
2	Falta de capacitaciones en relación al puesto de trabajo	AG 8 1/2	Al realizar una encuesta a 25 servidores públicos de las diferentes áreas del hospital, sobre si han recibido alguna capacitación en relación al cargo que desempeñan; 14 de ellos expresaron que no que representan el 56% de los servidores encuestados..	Normas de Control Interno para el Sector Público Administración del Talento Humano: 407-06 Capacitación y entrenamiento continuo.	Falta de planificación y coordinación en el establecimiento de temas de capacitación acorde a las áreas de trabajo y falta del presupuesto para las capacitaciones.	Desconocimiento en la actualización de información o procedimientos en relación a los diferentes puestos del hospital por parte de los servidores públicos.	Al Gerente General y al Coordinador de la Unidad Administrativa de Talento Humano se determinen las necesidades de capacitación presentes en las diferentes áreas del hospital y se planifique la dotación de las mismas.



HALLAZGOS

CAPÍTULO IV

AUDITORÍA DE GESTIÓN

Nº	NOMBRE DEL HALLAZGO	REF. P/T	COMENTARIO	CRITERIO	CAUSA	EFEECTO	RECOMENDACIÓN
3	Falta de gestión en el presupuesto asignado para el subproceso de capacitación del personal	AG 8 1/2	Al calcular el valor de la ejecución del presupuesto asignado para las capacitaciones del personal, pese a ser un valor mínimo de \$387.00 este no fue devengado en su totalidad, se utilizó \$138.88	Normas de Control Interno para el Sector Público Administración Financiera PRESUPUESTO: 402-04 Control de la evaluación en la ejecución del presupuesto por resultados.	Falta de gestión y planificación para el aprovechamiento de los recursos económicos asignados para la capacitación del personal.	Que el presupuesto asignado no ejecutado para las capacitaciones sea asignado a otras partidas.	Al Gerente General y al Coordinador de la Unidad Administrativa de Talento Humano, se planifique capacitaciones que se puedan cubrir con el presupuesto asignado.



CAPÍTULO IV

AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

OBJETIVO

- Determinar si las actividades de Reclutamiento, Selección, Capacitación y Evaluación que ejecuta la Unidad Administrativa de Talento Humano se realizan conforme la normativa interna y externa aplicable.

Nº	PROCEDIMIENTO	REF. P/T
1	Evaluar la normativa interna a la que están sujetas las actividades de reclutamiento, selección, capacitación y evaluación del personal para constatar su cumplimiento.	AC 1 1/2 - 2/2
1.1	Reglamento Interno del Hospital	
2	Evaluar la normativa externa a la que están sujetas las actividades de reclutamiento, selección, capacitación y evaluación del personal para constatar su cumplimiento.	AC 2 1/8 – 8/8
2.1	Ley Orgánica del Servicio Público	
2.2	Reglamento a la Ley Orgánica del Servicio Público	
2.3	Norma Técnica del Subsistema de Reclutamiento y Selección de Personal del Sector Público	
2.4	Norma Técnica del Subsistema de Formación y Capacitación	
3	Plantear hallazgos según corresponda.	H/HAC



CAPÍTULO IV

Evaluar la normativa externa a la que están sujetas las actividades de Reclutamiento, Selección, Capacitación y Evaluación del personal para constatar su cumplimiento.

AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

PAPELES DE TRABAJO

LEY O REGLAMENTO	REF. P/T	TOTAL ASPECTOS CONSIDERADOS	TOTAL RESPUESTAS		% DE CUMPLIMIENTO
			SI	NO	
Ley Orgánica del Servidor Público	AC 2 1/8 - 2/8	9	9		100%
Reglamento de la Ley Orgánica del Servidor Público	AC 2 3/8 - 4/8	10	9	1	90%
Norma Técnica del Subsistema de Reclutamiento y Selección del Personal	AC 2 5/8 - 6/8	8	7	1	87.5%
Norma Técnica del Subsistema de Formación y Capacitación	AC 2 7/8	5	5		100%
TOTAL=		33	31	2	93.94%



HALLAZGOS

CAPÍTULO IV

AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

Nº	NOMBRE DEL HALLAZGO	REF. P/T	COMENTARIO	CRITERIO	CAUSA	EFEECTO	RECOMENDACIÓN
1	Incumplimiento de normativa externa, Norma Técnica del Subsistema de Reclutamiento y Selección del Personal	AC 2 8/8	En el proceso de selección, antes de iniciar la prueba de conocimientos se solicita al aspirante la cédula de ciudadanía más no el certificado emitido por el Ministerio de Relaciones Laborales de no tener algún impedimento legal para desempeñar una función o cargo público.	Norma Técnica del Subsistema de Reclutamiento y Selección de Personal Art. 25	Desconocimiento de la actualización de aspectos legales en el desarrollo del subproceso de selección de personal.	Falencias en el subproceso de selección del personal, puede ser seleccionado un aspirante que tenga un impedimento legal para desempeñar un cargo público.	Al Coordinador de la Unidad Administrativa de Talento Humano; dentro de la planificación del subproceso de selección conste como requisitos previos a rendir la prueba de conocimientos, la presentación de la cédula de ciudadanía y el certificado de no tener impedimento legal para desempeñar un cargo público emitido por el Ministerio de Relaciones Laborales.



CAPÍTULO V

CONCLUSIONES

La aplicación de la auditoría integral permite evaluar de forma global, las actividades financieras, el sistema de control interno, el cumplimiento de las disposiciones legales vigentes aplicables y la gestión en el logro de metas y objetivos; con el propósito de detectar deficiencias e irregularidades en el desarrollo de las actividades mencionadas, facilitando la toma de decisiones enfocadas al mejoramiento institucional.

Al evaluar las actividades financieras del proceso de reclutamiento, selección, capacitación y evaluación de la Unidad de Talento Humano del Hospital Provincial General de Latacunga, el subproceso de capacitación fue el que presentó información de esta índole, se analizó la partida 530603 “Servicio de Capacitación”, el dinero de esta partida fue empleado en el pago del Curso de Protección Radiológica, el mismo que cuenta con los documentos que sustentan el desembolso del dinero, además se constató la modificación presupuestaria realizada a esta partida, la cual cuenta con los documentos correspondientes, por lo que no se detectaron novedades en las actividades financieras.



CAPÍTULO V

CONCLUSIONES

El sistema de control interno evaluado en el proceso de reclutamiento, selección, capacitación y evaluación de la Unidad de Talento Humano del Hospital Provincial General de Latacunga, permitió detectar deficiencias que afectan el desarrollo del mismo; estas deficiencias pueden ser corregidas con la aplicación de las recomendaciones emitidas en el informe de auditoría.

En relación a la evaluación del desempeño y gestión del proceso en cuestión, se aplicó indicadores para medir, la eficiencia, eficacia, efectividad y calidad, evidenciando la falta de capacitación del personal en relación al puesto de trabajo y la falta de gestión en el aprovechamiento de los recursos económicos asignados para el subproceso de capacitación puesto que del monto asignado \$387.00 se ejecutó un 35.88% es decir \$138.88.

En cuanto al cumplimiento de las disposiciones legales vigentes aplicables al proceso de reclutamiento, selección, capacitación y evaluación de la Unidad de Talento Humano del Hospital Provincial General de Latacunga, se alcanza un nivel de acatamiento de la normativa interna del 100% mientras que en la normativa externa este nivel es del 93.94% .



CAPÍTULO V

RECOMENDACIONES

Realizar auditorías integrales de forma periódica, como un instrumento de control, al proceso de reclutamiento, selección, capacitación y evaluación de la Unidad de Talento Humano, para tener información oportuna del desarrollo de las actividades que se realizan en este proceso, y facilitar a la alta gerencia la toma de decisiones enfocadas al mejoramiento continuo.

Continuar con el desarrollo de las actividades financieras de una forma transparente, ordenada y disponer de todos los documentos que respalden el desembolso del dinero y modificaciones presupuestarias que se realicen en el proceso de reclutamiento, selección, capacitación y evaluación del personal.



CAPÍTULO V

RECOMENDACIONES

Disponer de la documentación que respalde la inducción que recibe el personal que ingresa a laborar, la realización de actas de reuniones sobre los subprocesos de capacitación y evaluación del personal y considerar las recomendaciones planteadas en el informe de auditoría para mejorar el sistema de control interno del proceso evaluado.

Determinar las necesidades de capacitación que existen en las diferentes áreas del hospital y planificar la dotación de las mismas aprovechando los recursos asignados para la capacitación.

Revisar de forma periódica las actualizaciones o modificaciones que se realizan en las disposiciones legales vigentes aplicables al proceso de reclutamiento, selección, capacitación y evaluación del personal, para cumplirlas a cabalidad.



El éxito es como el amanecer;
hay quienes lo esperan dormidos,
mientras otros se levantan a encontrarlo.

GRACIAS



ESPE
UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS
INNOVACIÓN PARA LA EXCELENCIA