

Ciencias económicas y empresariales

La Auditoría Integral. Aplicación a una Institución Pública de Ecuador

Comprehensive Audit. Application to a Public Institution of Ecuador

A Auditoria Integral. Aplicação a uma Instituição Pública do Equador

Ing. Silvana M. Párraga-Franco^I, Ing. Jenny I. Zambrano-Delgado^{II}

silvipafra@hotmail.com, jenzamb@hotmail.com

^IUniversidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, Manta, Ecuador; ^{II}Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí Extensión Chone, Chone, Ecuador

Recibido: 18 de diciembre de 2015

Aceptado: 25 de enero de 2016

Resumen

Este trabajo tiene por objetivo aplicar una auditoría integral a la Unidad de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Montecristi, como una alternativa eficaz para el control y mejoramiento en el desarrollo de sus actividades diarias. La metodología a desarrollar será el análisis de las auditorías financieras, de control interno, cumplimiento y de gestión realizadas en las entidades del Sector Público. En el enfoque de control interno se encuentra la ausencia de un Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos, en el aspecto de cumplimiento de normas se evidencia que las remuneraciones del personal de la entidad no están acorde a la escala remunerativa emitida por el Ministerio de Relaciones Laborales y por último en el enfoque de la auditoría de gestión realizada evidencia que no se cumple con lo presupuestado por la entidad en cuanto al gasto de personal.

Palabras clave: Auditoría integral; Unidad de Talento Humano; auditoría financiera; control interno; cumplimiento; gestión.

Abstract

This work aims to implement a comprehensive audit to the Human Resources Unit of the Decentralized Autonomous Government of Montecristi, as an effective alternative for the control

and improvement in the development of their daily activities. The methodology to be developed is the analysis of financial audits, internal control, compliance and management made in entities of the Public Sector. In the approach of internal control the absence of a Manual Description, Valuation and Classification in the aspect of standards compliance is evident that the remuneration of the staff of the entity is not commensurate with the remunerative scale issued by the Ministry of Labor Relationships and lastly in the approach of the management audit held is evident that the entity's budget is not met in terms of personnel expense.

Keywords: Comprehensive audit; Human Resources Unit; financial audit; internal control; compliance; management.

Resumo

Este trabalho tem como objetivo aplicar uma auditoria integral à Unidade de Recursos Humanos do Governo Autônomo Descentralizado do Cantão Montecristi, como alternativa eficaz para o controle e melhora ou no desenvolvimento de suas atividades diárias. A metodologia a desenvolver vai ser a análise das auditorias financeiras, de controle interno, cumprimento e de gestão realizadas nas entidades do Setor Público. Na abordagem de controle interno encontra-se a ausência dum Manual de Descrição, Valoração e Classificação de Postos, no aspecto de cumprimento de normas é notável que as remunerações do pessoal da entidade não estão de acordo à escala remunerativa emitida pelo Ministério de Relações Laborais e por último, na abordagem da auditoria de gestão realizada, vê-se que não se cumpre com o orçamentado pela entidade com respeito às despesas de pessoal.

Palavras chave: Auditoria integral; Unidade de Recursos Humanos; auditoria financeira; controle interno; cumprimento; gestão.

Introducción

Actualmente, las organizaciones tanto públicas como privadas se someten a auditorías en el ámbito financiero o de gestión. Sin embargo, ante las crecientes necesidades de las mismas se ha comprobado que necesitan estudios más amplios que abarquen otros aspectos y que satisfagan las

necesidades de los usuarios principales de la información como son los administradores, inversionistas, accionistas, proveedores y la comunidad en general en el ámbito de cumplimiento de leyes y la eficacia del control interno.

Blanco Luna (2012) manifiesta que

Existe una creciente demanda mundial por información sobre un amplio rango de temas para suplir las necesidades de los tomadores de las decisiones. (...) La auditoría integral es el proceso de obtener y evaluar objetivamente, en un período determinado evidencia relativa a la siguiente temática, la información financiera, la estructura del control interno, el cumplimiento de las leyes y la conducción ordenada en el logro de las metas y objetivos propuestos, con el propósito de informar sobre el grado de correspondencia entre la temática y los criterios o indicadores establecidos para su evaluación.

Bajo este panorama se observa que se habla de la importancia de la auditoría integral en las organizaciones, y de los beneficios de la misma por abarcar cuatro aspectos relevantes en el desarrollo de las actividades como son: razonabilidad de la información financiera, eficacia del control interno implantado, el cumplimiento de normas y la medición de la gestión realizada por directivos.

La auditoría integral involucra una revisión sistemática del cumplimiento de los procedimientos efectuados en lo que respecta al ingreso, capacitación, y análisis de perfiles profesionales de los servidores y trabajadores públicos de la institución. Además, los valores cancelados por concepto de remuneraciones, bonificaciones, horas extras, beneficios sociales, aportes a la seguridad social, en fin el correcto manejo de sus recursos humanos y financieros de la entidad acorde al presupuesto. Su propósito general involucra la evaluación de desempeño, identificación de las oportunidades de mejoras, y desarrollo de recomendaciones para promover acciones correctivas.

La administración del talento humano cada vez se hace más compleja y desafiante por lo que es necesario operar sobre un sistema de auditoría integral, pues va hacia una visión en la cual se convierte en una herramienta proactiva a partir de la utilización de instrumentos adecuados para

lograr consolidar una imagen organizacional y de esta manera poder brindar un mejor servicio a la comunidad con conocimientos adecuados para cada función.

Se conoce que el rubro de Talento Humano en el ámbito público es uno de los gastos administrativos más significativos que se genera en forma mensual, por lo cual el grado de control en el área de Talento Humano será un aporte importante para las entidades y organismos del sector público dedicados a brindar servicios a la sociedad con eficiencia, eficacia y calidad.

Entre los problemas frecuentes que se representan en el área de Talento Humano y su impacto potencial en la institución pueden mencionarse: no disponer de un plan de talento humano sustentado en el análisis de la capacidad operativa de los diferentes unidades administrativas, diagnóstico del personal existente y del que necesite, que la institución no disponga de un manual de clasificación de puestos, de acuerdo con el ordenamiento jurídico vigente y las necesidades de la institución, no se pueda direccionar adecuadamente al personal existente y al que ingrese. La incorporación de personal nuevo de la carrera, así como los ascensos en la institución no se hayan realizado mediante el proceso de concurso de méritos y oposición que la normativa legal lo establece, lo que provoca el ingreso de personal no idóneo en la entidad.

El trabajo presentará procedimientos, técnicas, y prácticas de auditoría integral para verificar la eficiencia, economía y eficacia de la gestión del departamento de talento humano del Gad Municipal del Cantón Montecristi, el cumplimiento de leyes y normas, la razonabilidad de la ejecución presupuestaria, y la eficacia del control interno. La información y comunicación de resultados se realizará con transparencia y la entrega de recomendaciones y seguimiento a las mismas contribuirán a la mejora continua de la entidad.

Por lo que se plantea como **objetivo** realizar un examen de auditoría integral al área de talento humano al Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Montecristi por el periodo comprendido entre el 01 de enero al 31 de diciembre de 2013.

Fundamentación teórica

Blanco (2012) indica que la auditoría integral es el proceso de obtener y evaluar objetivamente, en un periodo determinado, evidencia relativa a los siguientes aspectos: la información financiera, el

sistema de control interno, el cumplimiento de las leyes aplicables a la empresa y el resultado de la gestión de acuerdo al uso de los recursos y el logro de los objetivos; con el propósito de informar sobre el grado de correspondencia entre estos temas para la toma de decisiones que permitan la mejora de la productividad de la organización.

De acuerdo con la definición anterior la auditoría integral ejecutada por un contador público independiente tiene como objetivos:

1. Expresar una opinión sobre los estados financieros objetos del examen, si están preparados en todos los asuntos importantes de acuerdo con las normas de contabilidad y de revelaciones que le son aplicables. Este objetivo tiene como propósito brindar una certeza razonable de que los estados financieros están libres de manifestaciones erróneas significativas.
2. Establecer si las operaciones financieras, administrativas, económicas y de otra índole se han realizado conforme a las normas legales, reglamentarias, estatutarias y de procedimientos que le son aplicables. Es decir manifestar si las operaciones que realiza la entidad están de conformidad con las leyes que debe cumplir.
3. Si la entidad se ha conducido de manera ordenada en el logro de las metas y objetivos propuestos, y si tales funciones se han ejecutado de manera eficiente, efectiva y económica.
4. Evaluar si el control interno financiero se ha diseñado y aplicado en forma efectiva para cumplir con los objetivos propuestos.

Los servicios de aseguramiento se deben diferenciar de otros servicios prestados por la profesión contable, y tiene como objetivo fortalecer la credibilidad de la información a un nivel alto o moderado. El Marco conceptual internacional sobre servicios de aseguramiento se emitió para los tres siguientes propósitos:

- Describir los objetivos y los elementos de los servicios de aseguramiento.
- Establecer normas para proveer orientación dirigida a los contadores profesionales.
- Actuar como un marco conceptual para el desarrollo.

Los servicios de aseguramiento tienen como finalidad incrementar la credibilidad de la información, y si el tema en cuestión está de conformidad en todos los aspectos importantes y con criterios adecuados. De esta manera, se consigue mejorar la probabilidad de que la información esté de acuerdo con las necesidades del usuario o destinatario de la misma.

Madarriaga (2004) indica lo siguiente sobre la definición de auditoría financiera:

Es un examen sistemático de los estados financieros, registros y operaciones con la finalidad de determinar si están de acuerdo con los principios de contabilidad generalmente aceptados, con las políticas establecidas por la dirección y con cualquier tipo de exigencias legales voluntariamente adoptadas. La auditoría tiene por objeto averiguar la exactitud, integridad y autenticidad de los estados financieros, expedientes y demás documentos administrativos-contables presentados por la dirección, así como sugerir las mejoras administrativo-contables que procedan (p.13).

El control interno es un proceso efectuado por el directorio, la dirección y el resto de los integrantes de una organización, destinado a proveer una seguridad razonable en relación al logro de los objetivos en las siguientes categorías:

- Eficacia y eficiencia de las operaciones.
- Confiabilidad de la elaboración e información contable.
- Cumplimiento con las leyes y regulaciones aplicables.

Si bien estas categorías se dirigen a necesidades o propósitos distintos, dependiendo del ejecutante, esta diferencia de necesidades o propósitos y el logro o no de los mismos. En definitiva, se vuelven una guía para que la administración en general y los dueños de cada proceso, para valorar y establecer si un control interno aplicado o existente está dando o no una seguridad razonable de conseguir objetivos a la que se refiere cada categoría.

En conclusión, puede decirse que el control interno es un conjunto de actividades realizada por personas de una organización con el propósito de proporcionar una seguridad razonable en cuanto al logro de la eficiencia y la eficacia en las operaciones, confiabilidad de la información financiera y el cumplimiento de las leyes y normas aplicables.

Los sistemas de control interno necesitan ser monitoreados a través de un proceso que asegure la calidad de cada sistema a lo largo del tiempo. El proceso debe incorporar actividades de monitoreo constantes, evaluaciones independientes, o una combinación de ambas. El monitoreo constante ocurre en el curso de las operaciones e incluye actividades regulares de supervisión, junto con otras acciones que el personal toma mientras desarrolla sus tareas. Estas tareas de seguimiento pueden ser en tiempo real o en la medida en que ocurren.

El alcance y la frecuencia de las evaluaciones independientes dependerán primariamente de la evaluación de riesgos y de la efectividad de los procedimientos de monitoreo. Las deficiencias de control interno deberán ser reportadas inmediatamente, y los problemas serios reportados a la alta gerencia.

La auditoría del control interno es la revisión y evaluación al sistema de control interno definido en una organización o entidad, que se realiza con el fin de determinar su calidad, y nivel de confianza en los resultados obtenidos con su aplicación, debiendo como en todo trabajo de auditoría utilizar una metodología que cubra (Jiménez Ortega y Benavides Rojas, 2005, 34):

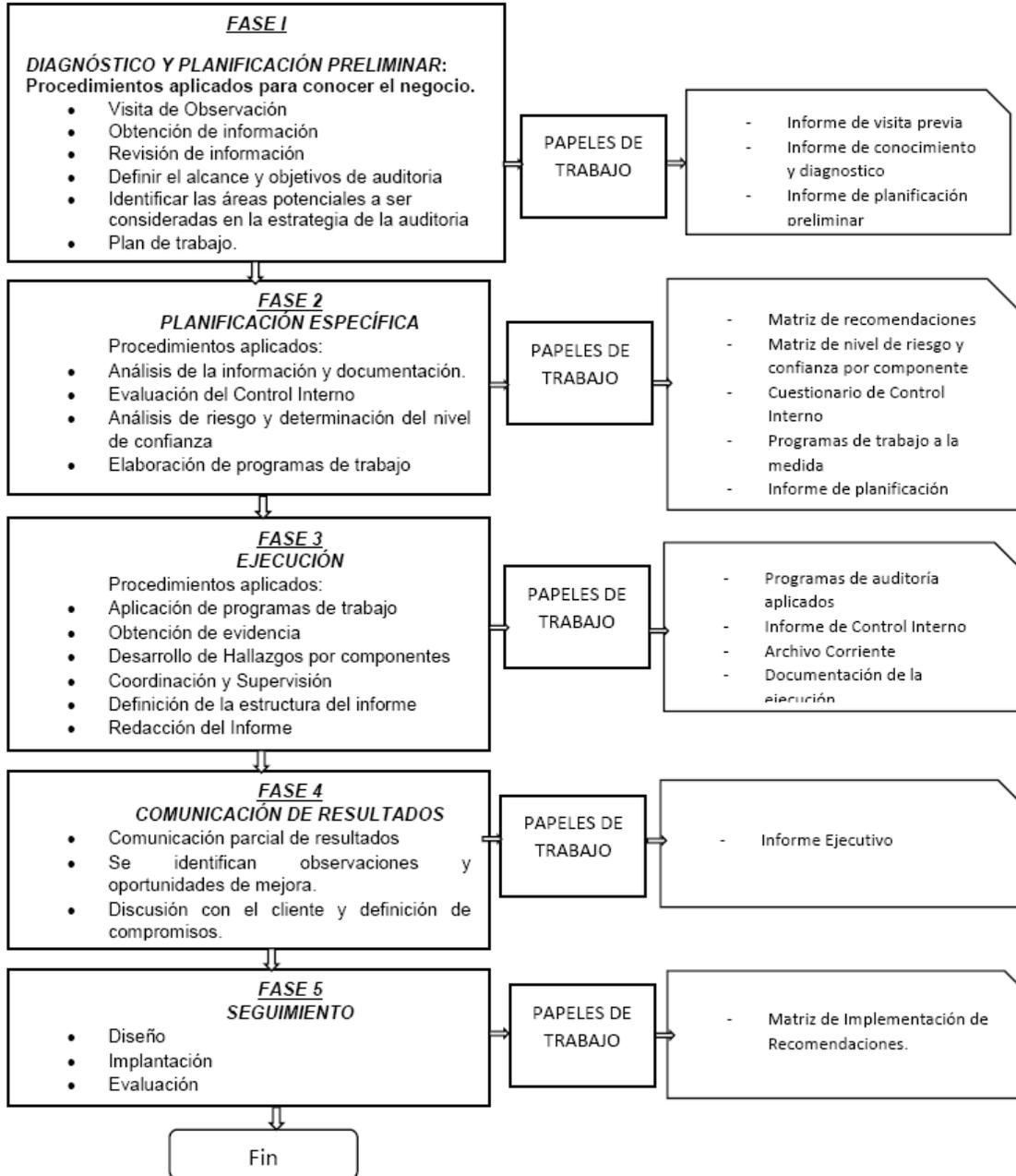
- Planeación
- Pruebas de cumplimiento de controles
- Comunicación de resultados

Para obtener el conocimiento general de leyes y reglamentos, el auditor debería:

- Usar el conocimiento existente de la industria y negocio de la entidad.
- Identificar las leyes y regulaciones que debe cumplir la entidad.
- Averiguar con la administración respecto de las políticas y procedimientos de la entidad referentes al cumplimiento con leyes y reglamentos.
- Averiguar con la administración sobre leyes o reglamentos que puede esperarse tengan un efecto fundamental sobre las operaciones de la entidad.
- Discutir con la administración las políticas o procedimientos adoptados para identificar, evaluar y contabilizar las demandas de litigio y las evaluaciones.

La auditoría de gestión permite examinar y evaluar las actividades realizadas por una organización, programa o proyecto, actividad que sobre la base de un estándar y bases legales, permite determinar el grado de eficiencia, eficacia y calidad en la utilización de los recursos disponibles de una organización acordes a las necesidades de los clientes, mismos que podrán ser mejorados en forma continua a través del informe de auditoría.

La auditoría de gestión es un examen realizado a la organización con el objetivo de determinar el grado de eficiencia en los recursos, eficacia en las metas propuestas y calidad de los bienes y servicios que ofrezca la organización, para medir la gestión realizada por los administradores y poder establecer una mejora continua a través de las recomendaciones del informe. En la gráfica 1 se exponen las fases de la auditoría con los productos de cada una de ellas.



Gráfica 1: Proceso de Auditoría Integral
Fuente: Blasco Dueñas, 2013.

Resultados y discusión

En el proceso de la demostración de la hipótesis a través de la ejecución de la Auditoría Integral al Departamento de Talento Humano del GAD Municipal del Cantón Montecristi, se ha llevado a cabo la implantación de procedimientos que ayuden a mejorar los procesos que se desarrollan en esta área, tales como la planificación del talento humano, clasificación de puestos, reclutamiento y selección, formación, capacitación y evaluación de desempeño.

La investigación incluyó procedimientos que deben llevarse a efecto para un correcto funcionamiento en las diferentes actividades desarrolladas en el Departamento de Talento Humano, así como la revisión de las normativas internas y externas que deben aplicarse de acuerdo a la naturaleza de las operaciones. En muchos casos las entidades públicas son sometidas y administradas sin que se lleven a efectos controles indispensables por parte de los administradores, este ha sido el caso del área evaluada, en la cual se pudo evidenciar muchos hallazgos y así mismo proponer un respectivo plan de recomendaciones.

Tras realizar una auditoría integral al Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Montecristi, a la Unidad de Administración del Talento Humano, bajo el régimen de la Ley Orgánica de Servicio Público, para el año fiscal 2013 se incluyó: la auditoría al estado de ejecución presupuestaria y estado de resultados, la evaluación del sistema de control interno, la evaluación del cumplimiento de leyes y regulaciones relacionadas, y el grado de eficiencia, efectividad y eficacia en el manejo de sus programas contempladas en el presupuesto.

La administración es responsable de la preparación, integridad y presentación razonable del estado de ejecución presupuestaria, de mantener una estructura efectiva de control interno para el logro de los objetivos de la entidad, del cumplimiento de leyes y regulaciones que le afectan al Gobierno Municipal y del establecimiento de objetivos, metas y programas así como de las estrategias para la conducción ordenada y eficiente de la entidad.

La auditoría integral se efectuó de acuerdo a las normas internacionales de auditoría. Estas normas requieren que el examen sea planificado y ejecutado para obtener certeza razonable de que la información y la documentación examinada no contienen exposiciones erróneas de carácter significativo en sus afirmaciones, si la estructura de control interno del área evaluada ha sido diseñada adecuadamente y opera de manera efectiva, si se ha cumplido con las disposiciones legales y reglamentarias vigentes y demás norma aplicables, y si es confiable la información que sirvió de base para el cálculo de los indicadores de gestión en la evaluación de los resultados de la administración.

A continuación en la tabla 1, se presenta la matriz de recomendaciones hechas tras la auditoria efectuada.

Tabla 1: Matriz de recomendaciones

N°	CARGOS Y RESPONSABILIDADES	MESES PLAZO						MEDIOS DE VERIFICACIÓN	FIRMAS DE LOS RESPONSABLES DEL CUMPLIMIENTO
		FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO		
1	A la Directora Financiera Conciliar los valores registrados en la cuenta 5105 remuneraciones temporales con los roles elaborados por la Unidad de Talento Humano de conformidad a las Normas de Control Interno emitidas por la Contraloría General del Estado.	X						INFORME	
2	A la Directora Financiera Verificar los valores de aporte patronal del seguro social del personal permanente y contratado para que los mismos estén acorde al gasto real de la nómina de la entidad. Al Contador General Identificar y registrar de manera correcta el gasto que se genera por aportes patronales de los servidores y servidoras de la entidad de acuerdo a los porcentajes establecidos en la Ley.	X						INFORME	
3	Al señor Alcalde Disponer a quien corresponda la elaboración de un Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos Institucional, y posteriormente someterlo al Consejo Cantonal para su respectivo análisis, aprobación y aplicación.	X						INFORME	
4	Al coordinador de Talento Humano		X					INFORME	

	Elabora oportunamente el Plan Anual de Talento Humano en base a los diferentes programas y proyectos a ejecutarse en el siguiente año fiscal.							
5	<p>Al Señor Alcalde Disponer al Jefe de Talento Humano que emita y difunda las políticas y procedimientos para la evaluación anual de desempeño de los servidores de la entidad.</p> <p>Al Jefe de Talento Humano Coordinará la evaluación del desempeño del personal por lo menos una vez al año, a todos los servidores de la entidad de acuerdo a los puestos que desempeña cada uno.</p>		X					INFORME
6	<p>Al coordinador de Talento Humano Informar al señor Alcalde la tabla salarial vigente emitida por el Ministerio de Relaciones Laborales para su análisis y aprobación por parte del Consejo Municipal.</p>			X				INFORME
7	<p>Al coordinador de Talento Humano Aplicar la normativa de la LOSEP que indica el 20% de la nómina con respecto al personal contratado.</p>			X				INFORME
8	<p>A la Directora Financiera Vigilar la ejecución presupuestaria en capacitación de personal a fin de mejorar las competencias y conocimientos del personal para su mejor desempeño.</p>				X			INFORME
9	Al coordinador de Talento Humano				X			INFORME

	Elaborar e informar por escrito a la máxima autoridad para su aprobación, un plan de capacitación anual para ser ejecutado en el año considerando las áreas críticas necesarias para capacitarse.								
10	<p>Al señor Alcalde Disponer que Coordinador de Talento Humano emita y difunda las políticas y procedimientos para la evaluación del desempeño, en función de las cuales se evaluará al menos una vez al año al personal de la Institución.</p> <p>Al Coordinador de Talento Humano Ejecutar evaluaciones del desempeño al personal de la entidad por lo menos una vez al año lo que va a permitir mejorar el rendimiento en su productividad en beneficio de la entidad y de la colectividad a la que sirve.</p>					X		INFORME	
11	<p>Al señor Alcalde Disponer a quien corresponda la elaboración de los Indicadores de gestión anuales, indicadores basados en los objetivos y requerimientos de la entidad, los mismos que permitirán analizar tendencias, predecir cambios, y medir el desempeño de un individuo dentro de la Institución, de esta manera los administradores podrán conocer el grado de cumplimiento de los objetivos previstos en un determinado periodo.</p>					X		INFORME	

Conclusiones

La auditoría integral es una herramienta moderna que permite evaluar la gestión de la administración, la eficacia del control interno existente, el nivel de cumplimiento de disposiciones legales, y la razonabilidad financiera en un área específica de la entidad, con el fin de mejorar las actividades de la organización, ahorrado tiempo y recursos.

Mediante el informe de auditoría integral se permite conocer a los destinatarios y usuarios las inobservancias cometidas por la administración y los servidores en el área y periodo examinado.

Las recomendaciones emitidas en el informe de Auditoría Integral son un aporte valioso para la administración y los servidores, ya que se realizan con la finalidad de corregir y mitigar las irregularidades detectadas a través de la evaluación.

La Unidad de Administración del Talento Humano del GAD Municipal del cantón Montecristi no pone en práctica algunos artículos establecidos en la Ley Orgánica del Servicio Público..

Referencias bibliográficas

BLANCO LUNA, Y., 2012. *Auditoría Integral: normas y procedimientos*.(segunda edición). Bogotá, Colombia: Ecoe Ediciones.

BLASCO DUEÑAS, N., 2013. *Guía Didáctica Auditoría de Gestión*. Universidad Técnica Particular de Loja, Ecuador.

JIMÉNEZ ORTEGA, M. A. y BENAVIDES ROJAS, M. R., 2005. *Guía de Auditoría Control Interno I*, UTPL, Ecuador.

MADARRIAGA, J., 2004. *Manual Práctico de Auditoría*. Barcelona: Ediciones Deusto.