



Universidad Técnica de Manabí

Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas

Escuela de Contabilidad y Auditoría

Ingeniera en Auditoría – Contador Público

Evaluación de Control Interno a la Unidad de Talento Humano del Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca - Dirección Provincial de Manabí (MAGAP), por el periodo comprendido entre el 1 de enero al 31 de diciembre de 2015.

Autoras: Quispe Delgado Gema Lilibeth
Cedeño Espinales María Ximena

Tutora: Ing. Marjorie Zambrano Intriago.

Portoviejo, 2017

Tema:

Evaluación de Control Interno a la Unidad de Talento Humano del Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca - Dirección Provincial de Manabí (MAGAP), por el periodo comprendido entre el 1 de enero al 31 de diciembre de 2015.

Dedicatoria

“Los grandes Logros no son hechos por la fuerza sino por la perseverancia “

La presente tesis se la dedica primero a Dios, al creador de todas las cosas, el que me ha dado la fortaleza para continuar con este largo proceso; por ello, con toda la humildad que de mi corazón puede enamorar.

Este logro no es solo mío sino tuyo también madre Graciela Monserrate Delgado Espinoza, por inculcar en mi la importancia de estudiar; ya que ha sido mi motor fundamental, mi apoyo, mi todo a usted le doy las gracias porque sin usted esto no hubiese sido posible; para yo oír estar culminando una etapa más en mi vida profesional.

Gema Lilibeth Quispe Delgado

Dedicatoria

“Nunca consideres el estudio como una obligación, sino como oportunidad
en el mundo del saber”

La presente tesis se la dedico a Dios por darme el don de la vida y permitirme
alcanzar este logro

A mis padres que me han dado la existencia y en ella la capacidad para
superarme y desear lo mejor en cada paso por este camino difícil de la vida, y por ser
el apoyo durante toda mi carrera y el pilar principal para la culminación de la misma.

A mis hermanos por ser parte fundamental en mi vida.

A ms maestros por ser la guía durante este proceso académico e inculcarnos
sus conocimientos y por su desempeño en la enseñanza convirtiéndonos en
profesionales.

A mis amigos los cuales compartimos alegrías, tristeza y momentos
inolvidables.

María Ximena Cedeño Espinales

Agradecimiento

A Dios

Por darnos la sabiduría y fuerza para culminar esta etapa académica.

A nuestra Tutora de Tesis, Ing. Marjorie Zambrano Intriago.

Por su guía, comprensión, paciencia, y valiosos consejos a lo largo del proceso de investigación.

A nuestra Lectora, Ing. Melissa Joza

Por brindarnos su apoyo y asesoría.

A la Ing. Mirella Lorena Balda jefe de Talento Humano del Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca (MAGAP).

Por ofrecernos la información requerida para lograr los objetivos trazados en este proyecto.

Padres

A nuestros padres por ser nuestro apoyo incondicional ya que sin ellos esto no hubiese sido posible.

Las Autoras

Certificado de la Tutora del Trabajo de Titulación

ING. MARJORIE ZAMBRANO INTRIAGO, CATEDRÁTICA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MANABÍ

CERTIFICO:

Que las estudiantes **Gema Lilibeth Quispe Delgado** y **María Ximena Cedeño Espinales** de la Escuela de Contabilidad y Auditoría, realizaron su trabajo de titulación denominado: **EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO A LA UNIDAD DE TALENTO HUMANO DEL MINISTERIO DE AGRICULTURA, GANADERÍA, ACUACULTURA Y PESCA - DIRECCIÓN PROVINCIAL DE MANABÍ (MAGAP), POR EL PERIODO COMPRENDIDO ENTRE EL 1 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2015**, previo a la obtención del título de Ingeniera en Auditoría – Contador Público, análisis de caso desarrollado bajo mi dirección y supervisión, y que siguiendo el debido proceso de revisión y corrección se encuentra concluido en su totalidad.

En tal virtud los autores del trabajo de titulación pueden hacer uso de la presente certificación para los fines que estime pertinentes.

Dado en la ciudad de Portoviejo.

Ing. Marjorie Zambrano Intriago
TUTORA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Certificado del Tribunal de Defensa del Trabajo de Titulación

TRABAJO DE TITULACIÓN:

EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO A LA UNIDAD DE TALENTO HUMANO DEL MINISTERIO DE AGRICULTURA, GANADERÍA, ACUACULTURA Y PESCA - DIRECCIÓN PROVINCIAL DE MANABÍ (MAGAP), POR EL PERIODO COMPRENDIDO ENTRE EL 1 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2015.

Sometida a consideración del Tribunal de Defensa y legalizado por el Honorable Consejo Directivo como requisito previo a la obtención del título de Ingeniera en Auditoría – Contador Público.

APROBADO POR:

Docente Delegado del Honorable Consejo Directivo

Docente de la Escuela de Contabilidad y Auditoria

Docente de la Escuela de Contabilidad y Auditoria

Declaración de los Derechos de los Autores

Los hechos, ideas, pensamientos y doctrinas expuestos en el presente trabajo de titulación, denominado:

EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO A LA UNIDAD DE TALENTO HUMANO DEL MINISTERIO DE AGRICULTURA, GANADERÍA, ACUACULTURA Y PESCA - DIRECCIÓN PROVINCIAL DE MANABÍ (MAGAP), POR EL PERIODO COMPRENDIDO ENTRE EL 1 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2015.

Corresponden únicamente a sus autores:

Gema Lilibeth Quispe Delgado
**ESTUDIANTE DE LA ESCUELA
DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA**

María Ximena Cedeño Espinales
**ESTUDIANTE DE LA ESCUELA
DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA**

Índice de Contenidos

Tema

Dedicatoria

Agradecimiento

Certificado del Tutor del Trabajo de Titulación

Certificado del Tribunal de Defensa del Trabajo de Titulación

Declaración de los Derechos de las Autoras

Resumen

Summary

Introducción

1.	Tema	1
2.	Planteamiento del Problema	2
2.1.	Antecedentes	2
2.2.	Justificación.....	3
2.3.	Objetivos	4
3.	Revisión de la Literatura y Desarrollo del Marco Teórico	4
3.1.	Control Interno	4
3.2.	Evaluación de Control Interno	5
3.3.	Métodos de Evaluación de Control Interno	6
3.4.	Tipo de Riesgos	8
3.5.	Proceso de la Evaluación de Control Interno	9
3.6.	Talento Humano	12
4.	Visualización y Alcance del Estudio	14
5.	Diseño Metodológico	18
a)	Tipo De Investigación	18
b)	Método	18
c)	Técnicas.....	18

6.	Definición y Selección de la Muestra.....	19
	Bibliografía	1

Resumen

El presente trabajo de titulación se fundamentó en la realización de una evaluación de control interno a la unidad de talento humano del Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca, Dirección Provincial de Manabí, a fin de verificar si los procesos utilizados son los correctos y establecidos en las normativas aplicables a la entidad.

Sin embargo, para poder concretar esta situación, fue necesario, realizar actividades que generaron productos, los cuales permitieron de una u otra forma conseguir el fin de este análisis de caso, evaluar el control interno y reflejarlo en el informe final con los respectivos hallazgos y resultados.

Dentro de estas actividades estuvo involucradas, primeramente el desarrollo de la literatura, que permitió conocer teóricamente el proceso de esta acción de control, de tal manera que contribuya a la realización de la ejecución con pautas ya descritas por profesionales en este campo.

Luego se realizó el proceso de planificación, donde se dio inicio y se realizaron todos los puntos que permitieran sincronizar un plan correcto y debidamente estructura que promueva que el proceso posterior sea eficiente.

El punto crucial de esta acción de control fue la aplicación de los cuestionarios de control interno, por tal motivo se realizaron de acuerdo a lo establecido por las Normas de Control Interno y la Ley Orgánica de Servicio Pública, especificando a aquellos puntos que contemplaban el proceso de la unidad de talento humano.

De acuerdo a los resultados de estos cuestionarios se realizaron los diferentes programas que contribuyeron a la realización de los papeles de trabajo y las respectivas hojas de hallazgos, las cuales complementaron el informe final presentando las conclusiones y recomendación concebidas durante el proceso de esta evaluación de control interno.

Palabras claves: Talento Humano, Evaluación, Hallazgo, Control, Capacitación, Evaluación.

Summary

The present titling work was based on the realization of an internal control evaluation to the unit of human talent of the Ministry of Agriculture, Livestock, Aquaculture and Fisheries, Provincial Direction of Manabí, in order to verify if the processes used are correct and Established in the regulations applicable to the entity.

However, in order to concretize this situation, it was necessary to carry out activities that generated products, which allowed one way or another to get the end of this case analysis, to evaluate internal control and to reflect it in the final report with the respective findings and Results.

Within these activities were involved, firstly the development of the literature, that allowed to know theoretically the process of this control action, in such a way that contributes to the execution of the execution with guidelines already described by professionals in this field.

Then the planning process was carried out, where all the points were created and made possible to synchronize a correct plan and structure that promotes the subsequent process to be efficient.

The crucial point of this control action was the application of the internal control questionnaires, so they were carried out in accordance with the Internal Control Standards and the Organic Law of Public Service, specifying those points that contemplated the process Of the unit of human talent.

According to the results of these questionnaires, the different programs that contributed to the performance of the work papers and the respective sheets of findings were completed, which complemented the final report presenting the conclusions and recommendations conceived during the process of this control evaluation internal.

Key words: Human Talent, Evaluation, Finding, Control, Training, Evaluation.

Introducción

Una evaluación de control interno tiene la finalidad de identificar las fortalezas y debilidades del sistema de control implementado en una institución, mediante la verificación cuantitativa de los recursos con lo que cuenta, y si estos son utilizados de acuerdo a lo que indican las normas y disposiciones reglamentarias aplicadas a la entidad.

Efectuar de manera constante evaluaciones u otras acciones de control ayuda a una entidad a conocer si está preparada y cumple con los requerimientos y lineamientos que están inmersos en su competencia, además evaluar los procesos que involucra el talento humano es de gran envergadura debido a que facilita y promueve que los procedimientos sean ejecutados eficientemente salvaguardando la integridad del personal.

En el Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca - Dirección Provincial de Manabí son efectuados informes que reflejan un control sobre la selección y desempeño del personal específicamente en el proceso de concursos de mérito y oposición, la cual fue efectuada el 18 de diciembre de 2015, cuyos resultados arrojaron hallazgos significativos que debieron ser atendidos por las autoridades pertinentes, por tal motivo se plantea esta observación a fin de que al efectuar esta evaluación se determine si fueron atendidas estas resoluciones y si existen otros procedimientos que necesitan mayor atención.

Este análisis de caso consistió básicamente en la realización de una evaluación de control interno a la Unidad de Talento Humano, cuya necesidad surge, debido a la importancia que tiene el factor humano en una institución, permitiendo así, que los procedimientos, procesos y actividades referentes la incorporación, contratación, capacitación y evaluación del desempeño del personal sean efectuados de acuerdo a los lineamientos legales que permitirán que las actividades bajo su cargo sean eficiente y aporten significativamente en el logro de los objetivos.

El proceso realizado para el desarrollo de esta evaluación de control interno, estuvo conformado por 3 fases: Planificación, Ejecución e Informe, cada una de estas fases se encuentran debidamente sincronizadas, por lo que la metodología y técnicas

que se utilizarán, definirá la calidad de evidencia a obtener para conseguir resultados que aporten a la institución en la mejora de los procesos relacionados a la Unidad de Talento Humano.

En lo referente a la planificación se efectuó la orden de trabajo de inicio de la evaluación, notificaciones emitidas tanto a la máxima autoridad, director de talento humano y demás personal involucrado, se realizará un plan de trabajo con la finalidad de detallar los recursos a utilizar durante el desarrollo de la evaluación, seguido se llevara a cabo las evaluaciones de control interno en base a cuestionarios especiales cuya base legal estará enmarcada en las Normas de Control Interno y demás normativas de la Unidad de Talento Humano utilizada por la entidad.

Una vez evaluado el control interno se pudo conocer el nivel de cumplimiento existente en los procesos aplicados, determinando riesgo y efectuando por ende el análisis respectivo del cumplimiento, para una mayor justificación, en la fase de ejecución se elaboraron los papeles de trabajo a fin de plasmar la evidencia encontrada y las respectivas hojas de hallazgos de los procedimientos que por alguna razón no cumplieron.

Finalmente se expusieron los hallazgos encontrados con sus respectivas conclusiones y recomendaciones a fin de comunicar los resultados y si la entidad lo cree conveniente, tal informe servirá como aporte para mejorar los procesos que están alineados a la Unidad de Talento Humano del Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca - Dirección Provincial de Manabí (MAGAP).

1. Tema

Evaluación de Control Interno a la Unidad de Talento Humano del Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca - Dirección Provincial de Manabí (MAGAP), por el periodo comprendido entre el 1 de enero al 31 de diciembre de 2015.

2. Planteamiento del Problema

2.1. Antecedentes

El Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca - Dirección Provincial de Manabí (MAGAP) es la institución rectora del multisector, para regular, normar, facilitar, controlar, y evaluar la gestión de la producción agrícola, ganadera, acuícola y pesquera del país; promoviendo acciones que permitan el desarrollo rural y propicien el crecimiento sostenible de la producción y productividad del sector impulsando al desarrollo de productores, en particular representados por la agricultura familiar campesina, manteniendo el incentivo a las actividades productivas en general.

MAGAP a lo largo de su vida institucional ha estado sujeta a evaluaciones externas e internas pero en los últimos cinco años, no se realizaron evaluaciones referentes a la Unidad de Talento Humano pero si fue elaborado un informe cuya función fue conocer si los concursos de mérito y oposición contenían la legalidad suficiente para su eficiente realización el cual fue denominada de la siguiente manera:

- Informe Técnico de Control - Expost referente al Concurso de Méritos y Oposición – Dirección Provincial Agropecuaria de Manabí efectuada el 18 de diciembre de 2015.

Los hallazgos encontrados en este informe técnico fueron dos: el primero hace referencia a las inconformidades existentes en el contenido de las pruebas psicométricas aplicadas a los postulantes a los nuevos puestos de trabajo, debido a que en el primer apartado aparecían unos lineamientos, y en las pruebas aplicadas por los participantes reflejaba otras competencias.

El segundo hallazgo encontrado fue que el proceso derivado de las entrevistas no se efectuó de acuerdo a las bases normativas a las que está sujeta la institución, por tal razón la realización de este trabajo de titulación permitió conocer si los procesos de la Unidad de Talento Humano fueron ejecutados de acuerdo a los lineamientos programados.

2.2.Justificación

El presente trabajo de titulación es importante debido a que aportó a la institución en conocer el nivel de cumplimiento de los procedimientos alineados a la Unidad de Talento Humano, a más de permitir que la autoras investiguen y apliquen diversas técnicas que les permitieron determinar si fueron atendidas las observaciones efectuadas en el Informe técnico relacionados a uno de los procesos de esta área: Proceso de concurso de mérito y oposición.

Por tal razón la evaluación del control interno le indicará al auditor el grado de confianza que deberá tener en el mismo y en qué puntos se deberán aplicar con mayor rigor las pruebas necesarias para la obtención de la evidencia suficiente y competente.

Este análisis de caso se justificó en los siguientes aspectos:

Relevancia Humana.- Fue de relevancia humana porque permitió a las autoras de este trabajo de titulación conocer el nivel de cumplimiento de los procedimientos referentes a la Unidad de Talento Humano.

Relevancia Científica.- Fue de relevancia científica para quienes estén interesados en conocer este tipo de evaluación, permitiendo que tanto docentes, estudiantes, e individuos alineados a esta rama académica, conozcan el proceso de la evaluación de control interno efectuada la Unidad de Talento Humano del MAGAP.

Relevancia Contemporánea.- Este análisis de caso es de relevancia contemporánea debido a que los hallazgos encontrados al finalizar esta evaluación permitieron conocer a la entidad los procedimientos que no alcanzaron el nivel de cumplimiento programado e identificar aquellos parámetros legales que no fueron adaptados a la entidad.

Interés Personal.- Es de interés personal porque permitió a las autoras de este trabajo de titulación obtener el título profesional y aplicar los conocimientos adquiridos en el aula de clases.

Beneficiarios.- Los beneficiarios de este análisis de caso lo conformaron las autoridades de la institución a quienes se informó los acontecimientos surgidos durante

la evaluación y las autoras del trabajo de titulación debido a que obtendrán el título profesional.

2.3.Objetivos

2.3.1. Objetivo General

Ejecutar la evaluación de Control Interno a la Unidad de Talento Humano del Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca - Dirección Provincial de Manabí (MAGAP), por el periodo comprendido entre el 1 de enero al 31 de diciembre de 2015.

2.3.2. Objetivos Específicos

- Determinar las disposiciones legales, normas, reglamentos, y demás políticas que contengan los procedimientos aplicados a la Unidad de Talento Humano del Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca.
- Evaluar el nivel de cumplimiento de los procesos que enmarca a la Unidad de Talento Humano.
- Exponer mediante un informe los hallazgos encontrados durante la evaluación, con sus respectivos comentarios, conclusiones y recomendaciones.

3. Revisión de la Literatura y Desarrollo del Marco Teórico

3.1.Control Interno

Para (Coopers and Lybrand 2010) “el control interno consiste en todas las medidas tomadas por una entidad o empresa con la finalidad de salvaguardar los recursos contra perdida, fraude o ineficiencia, promover la exactitud y confiabilidad en la información contable y de operación, estimular y medir el acatamiento a las políticas adoptadas por la compañía y juzgar la eficiencia de operación en todas las divisiones de la empresa”. (pág. 27)

El Sistema de Control interno comprende un conjunto de políticas, reglamentos y demás disposiciones que ayudan y contribuyen a la entidad al desarrollo óptimo de las funciones y actividades, cabe destacar que este sistema de control debe ser evaluado y

monitoreado periódicamente a fin de evitar errores y deficiencias en el transcurso del tiempo.

Regularmente las instituciones deben abarcar dentro de su cultura organizacional este tipo de sistema, lo que hace confiable el rendimiento concebido, puesto que si los resultados son buenos, significa que el sistema de control es adecuado, caso contrario es importante modificarlo o estudiarlo minuciosamente.

El encargado de llevar a cabo el cumplimiento del sistema de control interno proviene implícitamente del gerente o máxima autoridad, que delegará a los jefes de los distintos departamentos velar por su buen uso, que contribuya a la eficiencia institucional y al logro óptimo de los objetivos y metas.

3.2.Evaluación de Control Interno

Evaluar el control interno abarca una serie de herramientas y métodos que deben ser utilizados a fin de conseguir resultados óptimos y satisfactorios para la institución, delimitando o dando a conocer el nivel de cumplimiento de los procedimientos y normativas aplicables a la entidad. (Catácora 2009)

Todas las empresas, independientemente de su tamaño, estructura, naturaleza o tipo de industria, encuentran riesgos en todos los niveles de su organización. Los riesgos afectan la habilidad que tiene una empresa para sobrevivir y para competir exitosamente dentro de su industria; para mantener su fortaleza financiera, su imagen pública positiva y la calidad general de sus productos o servicios y su personal. No hay manera práctica de reducir su riesgo a “cero”. De hecho, la decisión misma de establecer un negocio, crea un riesgo. La gerencia debe decidir el nivel de riesgo que prudentemente puede aceptar y tratar de permanecer dentro de ese nivel.

La manera de administrar los riesgos es evaluar frecuentemente el sistema de control interno que logre conocer aquellos procedimientos que no alcanzan el nivel de cumplimiento a fin de crear estrategias que delimiten mejorar esta situación.

Cabe destacar que al evaluar el control interno, se puede encontrar los siguientes resultados:

- **Riesgo Alto – Confianza Baja.**-Indica esto cuando el nivel de riesgo es de 15% - 50% y da a entender que la mayoría de los procedimientos evaluados no cumplen con el nivel adecuado lo que al auditor le da una

confianza baja debido a que deberá utilizar mayores métodos para conseguir la evidencia que necesita para sustentar su opinión.

- **Riesgo Medio – Confianza Media.-** Indica el nivel de riesgo de 51%-75%, lo que da lugar a que del 100% de los procedimientos la mitad más uno han sido cumplidos, permitiéndole al auditor utilizar métodos comunes para obtener la evidencia.
- **Riesgo Bajo – Confianza Alta.-** Indica el nivel de riesgo de 76% - 95% esto da a entender que la mayoría de los procedimientos cumplen a cabalidad, por lo que le brinda mayor confianza al auditor de utilizar estrategias menos complejas para brindar su dictamen.

3.3.Métodos de Evaluación de Control Interno

(M. Barquero 2013) (Pág. 23) indica que “en el proceso de evaluación del control interno un auditor debe revisar altos volúmenes de documentos, es por esto que el auditor se ve obligado a programar pruebas de carácter selectivo para hacer inferencias sobre la confiabilidad de sus operaciones”.

Con la finalidad de brindar confiabilidad e imparcialidad en cada una de las pruebas a ejecutarse, el profesional auditor deberá cumplir lo siguiente:

- La muestra seleccionada debe ser suficiente y pertinente.
- Puede variar de acuerdo al mecanismo de control interno.
- Los documentos deben ser revisados y verificados con toda la celeridad del caso.

Según (Coopers y Lybrand 2009), los métodos de evaluación sirven para evaluar los procedimientos aplicados en la institución en función a la normativa vigente en la misma, el auditor utiliza estos para evitar la revisión y verificación de grandes cantidades de documentos e información. Los cuatro métodos más comunes como son muestreo estadístico, descriptivo, gráfico o Flujograma y el método de cuestionario (Pág. 85).

Una evaluación de control interno permite en primera instancia al equipo auditor utilizar esta herramienta indiferentemente de la forma para conocer el nivel de cumplimiento y el riesgo de cada uno de los procesos utilizados en la entidad u componente evaluado.

3.3.1. Método Cuestionario

Para (Chacon 2008) “La aplicación de cuestionarios ayudará a determinar las áreas críticas de una manera uniforme y confiable”.

El cuestionario es el mecanismo utilizado con mayor frecuencia ya que consiste en una serie de preguntas de índole cerradas a fin de conocer si el componente en cuestión cumple o no con las normativas y disposiciones reglamentarias.

Este método permitirá identificar fácilmente los puntos que la entidad no cumple y hasta que limite están dispuestos estos a no generar un riesgo alto para el buen funcionamiento de la entidad.

3.3.2. Método Descriptivo

Este método sirve para dar a conocer las características del sistema de control interno implementado, básicamente consiste en redactar las situaciones y los procedimientos encontrados o acontecidas en el sistema de control interno de la entidad.

3.3.3. Método Flujograma

El método de flujograma, sirve para dar a conocer la estructura organizacional de la institución, las áreas que examina y los procedimientos implementados en cada una de ellas, se realiza por medio de cuadros o gráficos de flujos, permitiendo encontrar fácilmente cada una de los lugares y las medidas de control establecidas, así como de las debilidades que existan en el control aplicado. (Carvajal y Escobar 2013) (Pág. 23).

Los flujogramas representan de manera gráfica los procesos y procedimientos que se realizan en la entidad y de tal manera que se verifique hasta qué punto fluyen estos procedimientos y actividades permitiendo el cumplimiento eficiente de los fines institucionales.

Existen flujogramas elaborados por la entidad, otros ya existentes, si el auditor decide utilizar los realizados por la entidad deberá saber su interpretación para sacar conclusiones acertadas y convenientes que reflejen un buen trabajo en el informe final.

Ventajas:

- El tiempo es reducido.
- Se puede utilizar en todas las áreas de la institución.
- Refleja resultados completos y útiles.

Desventajas.

- Debe ser realizado por una persona capaz de interpretarlos.
- Las respuestas y resultados no siempre son entendibles fácilmente.

- Generaliza las situaciones.

3.4. Tipo de Riesgos

Al evaluar el riesgo los auditores deben considerar los siguientes factores:

- Consideraciones relacionadas con los informes de auditorías anteriores
- La facilidad para practicar la auditoría (factores tales como la posibilidad de obtener evidencia de auditoría)
- El grado de dependencia económica de la entidad auditada

3.4.1. Riesgo Inherente

“Es la posibilidad de que el saldo de una cuenta pueda ser errónea y de gran importancia” (Fonseca 2008)

El Riesgo inherente no es más que la posibilidad que existan errores en las empresas sin considerar los sistemas de control implantados, es un trabajo muy duro para el auditor evaluarlos y erradicarlos debido a que ya forman parte de la filosofía y continuidad empresarial.

3.4.2. Riesgo de Control

Es la posibilidad de que los riesgos de las empresas no sean percibidos fácilmente al evaluar el control interno, lo que genera efectuar más acciones de control.

Una vez que el auditor concibe los resultados del control interno deberá valorar la importancia de sus riesgos y la cantidad de técnicas y pruebas a efectuarse para disminuir los índices de errores.

3.4.3. Riesgo de Detección

Es aquel que se origina cuando el equipo auditor no visualiza los riesgos existentes en el control interno implantado por la entidad, y este se da en función a sus procedimientos y posibilidades.

Para esto, el auditor deberá utilizar gran cantidad de pruebas que le aseguren que el control interno es confiable y que los procedimientos se han llevado a cabo con celeridad y eficiencia.

3.5. Proceso de la Evaluación de Control Interno

Debido a que la complejidad de la evaluación es de menor intensidad, el proceso para realizar la evaluación es simple pero minuciosa a la vez, pues requiere de pericia profesional e independencia de opiniones al demostrar las situaciones acontecidas en el transcurso de la acción de control.

Básicamente la evaluación de control interno comprende las fases de Planificación, Ejecución e Informe, cada uno con diversos procedimientos.

PROCESO DE LA EVALUACION DE CONTROL INTERNO		
FASE I Planificación	FASE II Ejecución	FASE III Informe
En esta fase se efectúa la revisión del archivo permanente de la institución, abarcando la base legal existente a fin de utilizarlas para medir el nivel de cumplimiento de los procedimientos previamente dispuestos.	En esta fase se deberán aplicar las técnicas necesarias para desarrollar cada uno de los procedimientos descritos en el programa.	En esta fase se deberá realizar el informe donde se comunicarán los hallazgos encontrados demostrando las conclusiones y recomendaciones a las que se llegó.
Inicia con la emisión de la orden de trabajo y las respectivas notificaciones.	Las técnicas que regularmente se utilizan son: <ul style="list-style-type: none"> • Revisión Selectiva de Documentos • Entrevista • Observación • Indagación • Constatación. 	De acuerdo a los formatos establecidos en la Contraloría, el informe de evaluación comprenderá: <p>Oficio de finalización de la evaluación</p> <p>Información introductoria</p> <p>Resultados Obtenidos en el que se detallará los hallazgos con los respectivos comentarios, conclusiones y recomendaciones.</p>

FASE I Planificación	FASE II Ejecución	FASE III Informe
Una vez identificada la base legal se procede a realizar las preguntas para evaluar el control interno a través del método más utilizado como es el Cuestionario.	Toda la información obtenida deberá ser plasmada en los diversos papeles de trabajo que constan en el programa.	
Las preguntas deberán ser cortas y cerradas con respuestas de Si, No y en parte cuya calificación oscilará entre 0,5 y 10.	También cabe destacar que la particularidad de la evaluación es vigilar y analizar el nivel de cumplimiento de las disposiciones legales, por lo cual se deberá efectuar gráficos de cumplimiento a fin de demostrar si existen desfases que contribuyan a brindar recomendaciones que logren mejorar la situación presentada.	
Una vez realizada las preguntas se califica el nivel de riesgo de acuerdo a la matriz de ponderación. (Riesgo, Alto, Medio o Bajo)	Los papeles de trabajo serán narrativos, y si el caso lo requiere cuantitativos.	

FASE I Planificación	FASE II Ejecución	FASE III Informe
Como parte de la Independencia del Auditor podrá utilizar otros métodos de evaluación como es Flujogramas o Matrices.	También aquellos aspectos que no alcancen el nivel de cumplimiento serán considerados hallazgos.	
Finalmente se deberá elaborar un programa que contendrá los procedimientos que serán desarrollados en la fase de Ejecución.	Estos hallazgos deben conservar los cuatro atributos como son : Condición que es el aspecto negativo encontrado. Criterio que se refiere a la norma y disposiciones desobedecidas. Causa son las razones o circunstancias que dieron lugar al hallazgo. Efecto es el resultado de la inobservancia a la norma.	
Producto a Obtener	Producto a Obtener	Producto a Obtener
<ul style="list-style-type: none"> • Orden de Trabajo • Notificaciones • Plan de Trabajo • Cuestionario de Evaluación de Control Interno • Matriz de Ponderación • Programa de Planificación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Papeles de Trabajo • Grafico analítico de cumplimiento • Hoja de Hallazgos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Informe de Evaluación de Control Interno.

Fuente: (Carvajal and Escobar, Herramienta Integrada de Control Interno y Administración de Riesgos 2013)

3.6.Talento Humano

3.6.1. Definición

El talento humano representa el factor principal de una entidad ya que quienes los conforman deben utilizar un sinnúmero de habilidades, destrezas, aptitudes que aseguren el cumplimiento y eficiencia de la entidad en pro de sus recursos y direccionadas a su visión.

La importancia del talento se enfoca más en mostrar la climatización en la que se encuentra el individuo, es decir, de qué manera pueden utilizar todas sus características que posee, en muchos casos los gerentes o la dirección lo toman como una técnica o herramienta para medir el grado de capacidad de cada uno de sus integrantes del personal, pero se lo realiza con el fin de mejorar el funcionamiento de la empresa.

3.6.2. Gestión de Talento Humano

Gestionar el talento humano es llevar a cabo un proceso que conlleve a generar tranquilidad del personal a fin de volverlos capaces y confiables en sus puestos de trabajo, a más de crearles el compromiso de realizar las labores con aptitud e idoneidad. (Chavez Martinez 2012)

El proceso de gestión del talento humano genera en todas las personas que están bajo un cargo poner en práctica sus habilidades debido al grado de motivación, concentración, compromiso logrando un clima laboral afectuoso y conveniente para lograr los fines de la entidad.

3.6.3. Normas de Control Interno relacionadas con el Talento Humano

Las normas de control interno relacionadas al Talento Humano son las 407-Adminstracion de Talento Humano, en las que se desglosan las siguientes:

- **407-01 Plan de talento humano.-** Esta norma se refiere a que los planes de talento humano se sustentarán en el análisis de sus capacidades, la valoración de los resultados y el diagnostico en pro de las necesidades existentes.
- **407-02 Manual de clasificación de puestos.-** Esta hace referencia a la definición de los puestos de trabajo, y que estén alineados a los parámetros institucionales, obedeciendo a su visión organizacional.

- **407-03 Incorporación de personal.-** Hace alusión a que las unidades de administración de talento humano seleccionarán al personal, tomando en cuenta los requisitos exigidos en el manual de clasificación de puestos y considerando los impedimentos legales y éticos para su desempeño.
- **407-04 Evaluación del desempeño.-** Esta norma indica que los responsables del talento humano, planificarán y pondrán en marcha las políticas y procedimientos para la evaluación del desempeño, en función de los cuales se evaluará periódicamente al personal de la Institución a fin de incrementar sus capacidades.
- **407-05 Promociones y ascensos.-** Se refiere a el responsable de valorar el talento humano realizara un plan que conciba las promociones y direcciona los ascensos de acuerdo al grado de oportunidad y eficiencia laboral.
- **407-06 Capacitación y entrenamiento continuo.-** Hace referencia a que los responsables del personal realizaran en forma constante y planificada la capacitación, entrenamiento y desarrollo profesional de su talento humano a fin de actualizar sus conocimientos, y generar motivación y optimización en sus labores.
- **407-07 Rotación de personal.-** Esta norma indica que en la entidad se deberá hacer cambios al personal en diferentes cargos a fin de volverlos multifuncionales e incrementar sus potencialidades.
- **407-08 Actuación y honestidad de las servidoras y servidores.-** Esta norma hace referencia a que la máxima autoridad, los directivos y demás deberán acatar las disposiciones legales, éticas y reglamentarias previamente planificadas.
- **407-09 Asistencia y permanencia del personal.-** Indica que la administración de personal de la entidad deberá planificar y efectuar los mecanismos suficientes que le aseguren que el personal cumple con su horario laboral previamente establecido.
- **407-10 Información actualizada del personal.-** Hace referencia a que el responsable del talento humano deberá actualizar constantemente la información personal y laboral de todo el personal a fin de que se le asignen funciones acordes a su instrucción y experiencia.

4. Visualización y Alcance del Estudio

4.1 Misión

El Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca es la institución rectora del multisector, para regular, normar, facilitar, controlar, y evaluar la gestión de la producción agrícola, ganadera, acuícola y pesquera del país; promoviendo acciones que permitan el desarrollo rural y propicien el crecimiento sostenible de la producción y productividad del sector impulsando al desarrollo de productores, en particular representados por la agricultura familiar campesina, manteniendo el incentivo a las actividades productivas en general.

4.2 Visión

Para el 2020 el Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca contará con un modelo de gestión de calidad basado en sistemas de información y comunicación. Que posibiliten la producción de bienes y servicios que garanticen la seguridad alimentaria del país, el crecimiento y desarrollo equitativo, generando valor agregado con rentabilidad económica, equidad social, sostenibilidad ambiental e identidad cultural.

4.3 Valores

De los principios y valores éticos institucionales.- A más de los establecidos en el Código de Ética del Buen Vivir de la Función Ejecutiva las autoridades, funcionarios/as, servidores/as y trabajadores/as de la Institución, fundamentarán su accionar en los siguientes valores y principios:

1. Respeto.- Consideración que se tiene a una persona, grupo, asociación, institución, etc. valorando sus cualidades, derechos y necesidades.

- 4.1.1 Demostrar un trato amable, cortés y de consideración, valorando los criterios, ideas, sugerencias de los/as compañeros/as y promoviendo la libertad

de expresión en las relaciones interpersonales y sociales, que aseguren el cumplimiento de sus funciones y actividades en la Institución.

- Propender a establecer ambientes armónicos, de tolerancia, comprensivos y receptivos.
- Impulsar el respeto de los derechos de la naturaleza, preservar un ambiente sano y utilizar los recursos naturales de una manera racional, sustentable y sostenible.
- Reconocer y considerar las diferencias étnicas, sociales, generacionales, de género, ideología y orientación e identidad sexual, en igualdad de condiciones.
- Considerar el compromiso de respetar el derecho de propiedad intelectual o de información de origen en la elaboración de documentos y la reproducción de los mismos

2. Cooperación.- Unir esfuerzos en el desempeño de las funciones y actividades que se encaminen al cumplimiento de los objetivos institucionales.

- Promover y generar espacios de cooperación que busquen y permitan la ayuda y colaboración personal desinteresada, procurando cumplir las actividades y metas de las unidades administrativas.
- Fomentar el trabajo en equipo y el compartimiento de experiencias, conocimiento e inquietudes, para mejorar las relaciones interpersonales y lograr el cumplimiento de los fines institucionales.
- Demostrar preocupación e interés por los demás en el cumplimiento de sus actividades y funciones.

3. Eficiencia.- Cumplir los objetivos y metas institucionales en forma eficaz, eficiente y oportuna observando las normas administrativas y técnicas, para lo que se deberá considerar lo siguiente:

- Desempeñar con responsabilidad las tareas asignadas.
- Participar en eventos de capacitación y actualización de conocimientos con el propósito de mejorar el desempeño personal e institucional y producir servicios de calidad.

4. Responsabilidad.- Actitud para cumplir sus obligaciones de manera comprometida y efectiva.

- Desarrollar las tareas encomendadas de manera oportuna en el tiempo establecido, con dedicación, con decisiones consientes, garantizando el bien común y con responsabilidad social y ambiental, sujetos a los principios constitucionales.
- Mantener una conducta y actitud consecuente con el buen nombre y transparencia del Ministerio.

5. Honestidad.- Ejecutar las actividades y funciones de una manera clara y transparente en sus acciones, en el que se evidencie los conceptos de veracidad de sus actos, donde prime la justicia, equidad y apego al orden jurídico.

- Ser recto y decente en las acciones.
- Buscar el beneficio de la sociedad, sin propender al aprovechamiento de los bienes y recursos institucionales en beneficio propio o de terceros.

6. Lealtad.- Actuar con fidelidad en el marco de los principios, valores y objetivos de la entidad y garantizando los derechos individuales y colectivos.

- Ser propositivos en el desempeño de sus funciones, asumir el trabajo con responsabilidad, generando productos de calidad y respaldando las acciones positivas de los demás.
- Defender la institucionalidad del MAGAP..
- Guardar confidencialidad respecto a la información de la entidad y en caso de conflicto de intereses abstenerse de opinar de e los asuntos y velar por el buen nombre de la institución, dentro y fuera de ella.

4.4 Objetivos

- Fortalecer la institucionalidad del sector público del agro, para que sea un factor coadyuvante al desarrollo de la competitividad, sostenibilidad y equidad de los recursos productivos.
- Mejorar las condiciones de vida de los agricultores y comunidades rurales mediante estrategias de: inclusión social de los pequeños y medianos productores; vinculación al mercado nacional e internacional; y, de acceso a los beneficios del desarrollo de los servicios e infraestructura.

- Elevar la competitividad del agro, a través del desarrollo productivo con un Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca – MAGAP, fortalecido administrativa y técnicamente, para alcanzar con altos estándares de productividad, bajos costos unitarios y calidad, que garanticen la presencia estable y creciente de la producción del agro en los mercados internos y externos.
- Establecer un sistema de seguimiento y evaluación a la gestión del agro, que garantice la soberanía alimentaria y su desarrollo.
- Impulsar la modernización del agro, orientado a la reactivación productiva, en función de la demanda y con énfasis en la calidad, diferenciación y generación de valor agregado orientado a su desarrollo sustentable
- Desarrollar factores productivos, que proporcionen condiciones humanas, naturales y materiales en las cuales se sustente la producción competitiva, a través de mesas de concertación, con el enfoque de cadenas agroalimentarias que consoliden y modernicen al agro.
- Actualizar permanentemente el marco jurídico institucional y sectorial de acuerdo al entorno cambiante, para que constituyan instrumentos jurídicos y que aporten soluciones oportunas, dentro de la perspectiva del desarrollo sustentable.
- Establecer mecanismos de coordinación interinstitucional con Entidades Adscritas y otras relacionadas con el agro, para planificación, ejecución y evaluación de políticas, planes,
- Programas y proyectos que permitan mejorar la prestación de servicios, fortaleciendo los espacios de diálogo entre el sector público y privado a nivel nacional, zonal y local.

5. Diseño Metodológico

a) Tipo De Investigación

En el presente trabajo de titulación los tipos de investigación utilizados fueron:

Investigación Histórica

Fue histórica debido a que la información básica para la realización de esta evaluación de control interno fue la contenida en el informe técnico del proceso de concurso de mérito y oposición y el archivo permanente de la institución.

Investigación Descriptiva:

Fue este tipo de investigación ya que se redactó la evidencia encontrada en los diferentes papeles de trabajo y aquellos relacionados con los procesos y subprocesos aplicados a la Unidad de Talento Humano.

Investigación de Campo:

La investigación fue de campo, ya que toda la información fue el producto de visitas a la entidad, entrevistas, encuestas y demás técnicas que permitieron conocer la realidad de los procesos de la Unidad de Talento humano llevados a cabo en el MAGAP.

b) Método

El metodo utilizado en este análisis de caso fue el **método no experimental** debido a que la constituyó la información y evidencia recopilada en la institución, la cual no fue manipulada, ni se le efectuaron cambios debido a que se respetaron los procedimientos aplicados, solamente se determinó si estos están alineados a las disposiciones legales aplicables al área.

c) Técnicas

Las técnicas utilizadas en el desarrollo de este análisis de caso fueron básicamente las siguientes:

Observación: Se utilizó esta técnica en prácticamente todo el proceso de la evaluación debido a que se visitó la entidad y se conocieron los procesos llevados a cabo para el eficiente control de la Unidad de Talento Humano.

Entrevistas: Dirigidas a la máxima autoridad a fin de tener la autorización pertinente y conocer el archivo permanente de la entidad, el jefe de la unidad de talento humano quien otorgó información sobre los procesos llevados a cabo en el área y demás personal que brindó la documentación pertinente para el desarrollo de la evaluación.

Cuestionarios: Se efectuaron cuestionarios de control interno a los responsables de la unidad de talento humano, cuya base legal fueron las normas de control interno y demás reglamentos y disposiciones legales aplicadas al área sujeta a evaluación.

Análisis: Se llevaron a cabo gráficos que representan el nivel de cumplimiento de las disposiciones legales en función a los resultados de la evaluación de control interno.

6. Definición y Selección de la Muestra

La muestra estuvo conformada por el 100% de la población es decir los 14 procesos utilizados por la unidad de talento humano del Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca – Dirección Provincial de Manabí (MAGAP).

7. Recolección de los datos

La información recopilada en el Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca (MAGAP), fue sometida al siguiente procedimiento:

- Se realizó la evaluación de control interno a la unidad de talento humano.
- Se ponderó y calificó respectivamente a fin de medir el riesgo – confianza.
- Se efectuó un diagrama de flujo de los procesos de la unidad de talento humano.
- Fue elaborado un programa específico con los diferentes papeles de trabajo.

- Se elaboraron las hojas de hallazgos de los aspectos negativos.
- Todos estos puntos críticos se plasmaron en el informe final de evaluación de control interno.

8. Análisis de los datos

Para recopilar la evidencia suficiente y necesaria para el desarrollo de este trabajo de titulación, en todas sus partes, se aplicaron las siguientes fuentes de información: La fuente primaria la constituyeron aquellos datos obtenidos en la entidad a través de las entrevista y cuestionarios efectuados a la máxima autoridad y demás personal involucrados en la unidad de talento humano. Las fuentes secundarias la conformó aquella información concebida a través de páginas web, libros, informes, experiencias académicas, etc.

9. Elaboración del reporte de resultados

OFICIO: N° 656-D-FCAE-UTM
Sección: Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas
Asunto: Orden de trabajo para actividad de control planificada

Portoviejo, 8 de julio de 2016

Señoritas:

Cedeño Espinales María Ximena

Quispe Delgado Gema Lilibeth

Estudiantes de la Escuela de Contabilidad y Auditoría

Presente.

Mediante aprobación del anteproyecto de Modalidad Análisis de Casos, según oficio N° 656-D-FCAE-UTM de fecha 8 de julio de 2016, informo se realice una Evaluación de Control Interno a la Unidad de Talento Humano del Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca - Dirección Provincial de Manabí (MAGAP), por el periodo comprendido entre el 1 de enero al 31 de diciembre de 2015.

Los objetivos de esta evaluación de control interno son:

- Determinar las disposiciones legales, normas, reglamentos, y demás políticas que contengan los procedimientos aplicados a la Unidad de Talento Humano del Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca.
- Evaluar el nivel de cumplimiento de los procesos que enmarca a la Unidad de Talento Humano.
- Exponer mediante un informe los hallazgos encontrados durante la evaluación, con sus respectivos comentarios, conclusiones y recomendaciones.

El equipo estará conformado por: Srta.: María Ximena Cedeño Espinales como Auditor Jefe de Equipo, Srta. Quispe Delgado Gema Lilibeth como Auditor Operativo y como Supervisora Ing. Marjorie Zambrano Intriago quien en forma periódica informará sobre el avance del trabajo.

El tiempo estimado para la ejecución de esta acción de control es de 48 días laborables que incluye la elaboración del borrador del informe y la conferencia final.

Atentamente,

Ing. Marjorie Zambrano Intriago
Tutora del Trabajo de Titulación

NOTIFICACIÓN DE INICIO DE ACCIÓN DE CONTROL A LA MÁXIMA AUTORIDAD

OFICIO: N° 001-NOT-FCAE

Sección: Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas

Asunto: Notificación de inicio de acción de control a la máxima autoridad

Portoviejo, 8 de julio de 2016

Ingeniero

Moisés David Mieles Velásquez

Director Provincial del Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca - Dirección Provincial de Manabí.

Presente.

Mediante aprobación del anteproyecto de Modalidad Análisis de Casos, según oficio N° 656-D-FCAE-UTM de fecha 8 de julio de 2016, informo se realice una Evaluación de Control Interno a la Unidad de Talento Humano del Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca - Dirección Provincial de Manabí (MAGAP), por el periodo comprendido entre el 1 de enero al 31 de diciembre de 2015.

Los objetivos de esta evaluación de control interno son:

- Determinar las disposiciones legales, normas, reglamentos, y demás políticas que contengan los procedimientos aplicados a la Unidad de Talento Humano del Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca.
- Evaluar el nivel de cumplimiento de los procesos que enmarca a la Unidad de Talento Humano.
- Exponer mediante un informe los hallazgos encontrados durante la evaluación, con sus respectivos comentarios, conclusiones y recomendaciones.

El equipo estará conformado por: Srta.: María Ximena Cedeño Espinales como Auditor Jefe de Equipo, Srta. Quispe Delgado Gema Lilibeth como Auditor Operativo y como Supervisora Ing. Marjorie Zambrano Intriago por lo que agradeceré disponer se preste la colaboración necesaria para la ejecución del trabajo indicado.

Agradeceré enviar respuesta a nuestra oficina ubicada en la Calle Urbina y Che Guevara, señalando sus nombres y apellidos completos, dirección domiciliaria completa, nombre y dirección de su lugar de trabajo, números de teléfono del domicilio, trabajo y celular, cargo y período de gestión y copia legible de su cédula de ciudadanía.

Atentamente,

Ing. Marjorie Zambrano Intriago
Tutora del Trabajo de Titulación

OFICIO: N° 002-NOT-FCAE
Sección: Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas
Asunto: Notificación de inicio de acción de control a los servidores y ex servidores de las áreas sujetas a acción de control.

Portoviejo, 11 de julio de 2016

Ingeniera
Lorena Balda
Jefa de la Unidad de Talento Humano
Presente.

Mediante aprobación del anteproyecto de Modalidad Análisis de Casos, según oficio N° 656-D-FCAE-UTM de fecha 8 de julio de 2016, informo se realice una Evaluación de Control Interno a la Unidad de Talento Humano del Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca - Dirección Provincial de Manabí (MAGAP), por el periodo comprendido entre el 1 de enero al 31 de diciembre de 2015.

Los objetivos de esta evaluación de control interno son:

- Determinar las disposiciones legales, normas, reglamentos, y demás políticas que contengan los procedimientos aplicados a la Unidad de Talento Humano del Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca.
- Evaluar el nivel de cumplimiento de los procesos que enmarca a la Unidad de Talento Humano.
- Exponer mediante un informe los hallazgos encontrados durante la evaluación, con sus respectivos comentarios, conclusiones y recomendaciones.

El equipo estará conformado por: Srta.: María Ximena Cedeño Espinales como Auditor Jefe de Equipo, Srta. Quispe Delgado Gema Lilibeth como Auditor Operativo y como Supervisora Ing. Marjorie Zambrano Intriago por lo que agradeceré disponer se preste la colaboración necesaria para la ejecución del trabajo indicado.

Agradeceré enviar respuesta a nuestra oficina ubicada en la Calle Urbina y Che Guevara, señalando sus nombres y apellidos completos, dirección domiciliaria completa, nombre y dirección de su lugar de trabajo, números de teléfono del domicilio, trabajo y celular, cargo y período de gestión y copia legible de su cédula de ciudadanía.

Atentamente,

Srta. María Ximena Cedeño Espinales
Auditor Jefe de Equipo

OFICIO: N° 003-NOT-FCAE
Sección: Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas
Asunto: Notificación de inicio de acción de control a los servidores y ex servidores de las áreas sujetas a acción de control

Portoviejo, 11 de julio de 2016

Ingeniera
Janina Zambrano Alcívar
Directora Administrativo Financiero
Presente.

Mediante aprobación del anteproyecto de Modalidad Análisis de Casos, según oficio N° 656-D-FCAE-UTM de fecha 8 de julio de 2016, informo se realice una Evaluación de Control Interno a la Unidad de Talento Humano del Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca - Dirección Provincial de Manabí (MAGAP), por el periodo comprendido entre el 1 de enero al 31 de diciembre de 2015.

Los objetivos de esta evaluación de control interno son:

- Determinar las disposiciones legales, normas, reglamentos, y demás políticas que contengan los procedimientos aplicados a la Unidad de Talento Humano del Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca.
- Evaluar el nivel de cumplimiento de los procesos que enmarca a la Unidad de Talento Humano.
- Exponer mediante un informe los hallazgos encontrados durante la evaluación, con sus respectivos comentarios, conclusiones y recomendaciones.

El equipo estará conformado por: Srta.: María Ximena Cedeño Espinales como Auditor Jefe de Equipo, Srta. Quispe Delgado Gema Lilibeth como Auditor Operativo y como Supervisora Ing. Marjorie Zambrano Intriago por lo que agradeceré disponer se preste la colaboración necesaria para la ejecución del trabajo indicado.

Agradeceré enviar respuesta a nuestra oficina ubicada en la Calle Urbina y Che Guevara, señalando sus nombres y apellidos completos, dirección domiciliaria completa, nombre y dirección de su lugar de trabajo, números de teléfono del domicilio, trabajo y celular, cargo y período de gestión y copia legible de su cédula de ciudadanía.

Atentamente,

Srta. María Ximena Cedeño Espinales
Auditor Jefe de Equipo

OFICIO: N° 004-NOT-FCAE

Sección: Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas

Asunto: Notificación de inicio de acción de control a los servidores y ex servidores de las áreas sujetas a acción de control

Portoviejo, 21 de junio de 2016

Ingeniera

María Lourdes Ordoñez Olivo

Director Zonal de Planificación

Presente.

Mediante aprobación del anteproyecto de Modalidad Análisis de Casos, según oficio N° 656-D-FCAE-UTM de fecha 8 de julio de 2016, informo se realice una Evaluación de Control Interno a la Unidad de Talento Humano del Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca - Dirección Provincial de Manabí (MAGAP), por el periodo comprendido entre el 1 de enero al 31 de diciembre de 2015.

Los objetivos de esta evaluación de control interno son:

- Determinar las disposiciones legales, normas, reglamentos, y demás políticas que contengan los procedimientos aplicados a la Unidad de Talento Humano del Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca.
- Evaluar el nivel de cumplimiento de los procesos que enmarca a la Unidad de Talento Humano.
- Exponer mediante un informe los hallazgos encontrados durante la evaluación, con sus respectivos comentarios, conclusiones y recomendaciones.

El equipo estará conformado por: Srta.: María Ximena Cedeño Espinales como Auditor Jefe de Equipo, Srta. Quispe Delgado Gema Lilibeth como Auditor Operativo y como Supervisora Ing. Marjorie Zambrano Intriago por lo que agradeceré disponer se preste la colaboración necesaria para la ejecución del trabajo indicado.

Agradeceré enviar respuesta a nuestra oficina ubicada en la Calle Urbina y Che Guevara, señalando sus nombres y apellidos completos, dirección domiciliar completa, nombre y dirección de su lugar de trabajo, números de teléfono del domicilio, trabajo y celular, cargo y período de gestión y copia legible de su cédula de ciudadanía.

Atentamente,

Srta. María Ximena Cedeño Espinales
Auditor Jefe de Equipo

MINISTERIO DE AGRICULTURA, GANADERÍA, ACUACULTURA Y PESCA
- DIRECCIÓN PROVINCIAL DE MANABÍ (MAGAP)
EVALUACION DE CONTROL INTERNO A LA UNIDAD DE TALENTO
HUMANO
PERIODO 2015
PLAN DE TRABAJO

1. Antecedentes

Entidad:	Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca – Dirección Provincial de Manabí.
Provincia:	Manabí
Cantón:	Portoviejo
Tipo de Examen:	Evaluación de Control Interno
Corte del examen:	31 de diciembre de 2015

2. Motivo del Examen

La Evaluación de Control Interno a la Unidad de Talento Humano del Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca - Dirección Provincial de Manabí (MAGAP), por el periodo comprendido entre el 1 de enero al 31 de diciembre de 2015 se efectuó en cumplimiento al oficio N° 656-D-FCAE-UTM de fecha 8 de julio de 2016, en el cual se aprobó el anteproyecto de Análisis de Caso.

3. Objetivos del Examen

- Determinar las disposiciones legales, normas, reglamentos, y demás políticas que contengan los procedimientos aplicados a la Unidad de Talento Humano del Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca.
- Evaluar el nivel de cumplimiento de los procesos que enmarca a la Unidad de Talento Humano.
- Exponer mediante un informe los hallazgos encontrados durante la evaluación, con sus respectivos comentarios, conclusiones y recomendaciones.

4. Alcance del Examen

La Evaluación de Control Interno a la Unidad de Talento Humano del Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca - Dirección Provincial de Manabí (MAGAP), cubre el período comprendido entre el 1 de enero hasta el 31 de Diciembre del 2015.

5. Área a Examinar

El área a examinar en esta acción de control es la unidad de talento humano

6. Componentes a Auditar

Los componentes a auditar son: Contratación, Evaluación, Capacitación, Rotación, y Control.

7. Funcionarios Responsables

Ing. Moisés David Mieles Velásquez

**Director Provincial del Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca
- Dirección Provincial de Manabí.**

Ing. Lorena Balda

Jefa de la Unidad de Talento Humano

Ing. Janina Zambrano Alcívar

Directora Administrativo Financiero

Ing. María Lourdes Ordoñez Olivo

Director Zonal de Planificación

8. Recursos

8.1. Talento Humano

Las personas que intervendrán en la ejecución de la evaluación de control interno a la unidad de talento humano son:

Ing. Marjorie Zambrano Intriago	Supervisora de Auditoría
Srta. María Ximena Cedeño Espinales	Auditor Jefe de Equipo
Srta. Quispe Delgado Gema Lilibeth	Auditor Operativo

8.2. Materiales:

Los materiales de oficina a utilizar en este examen especial son:

- 3 resmas de hojas
- 6 lápices
- 4 borradores
- 6 esferos rojos
- 15 sobres de manila
- 4 cartuchos de tinta
- 1 cartucho de tinta color negro

- 2 folders
- 4 carpetas
- 1 grapadora
- 1 perforadora
- 1 caja de clips y grapas
- 8 Cd's
- 1 Memory USB

8.3.Financiero:

Talento Humano	No. Días	Alimentación	Movilización	Total	Valor total
Auditor Jefe de Equipo	48	2.00	1.50	3.50	168.00
Auditor Operativo	48	2.00	1.50	3.50	168.00
Supervisora	48	2.00	1.50	3.50	168.00
Suma Total					504.00

9. Fechas estimadas para el examen

Actividad	Fecha Estimada
Orden de Trabajo # 001	8 de julio de 2016
Inicio de la planificación (preliminar y específica)	11 de julio de 2016
Finalización de la planificación	27 de julio de 2016
Inicio del Trabajo de campo	8 de julio de 2016
Finalización del Trabajo de campo	8 de noviembre de 2016
Sustentación del borrador del informe	23 de noviembre de 2016
Entrega del informe final de auditoría	13 de diciembre de 2016

10. Días Presupuestados

El tiempo estimado para esta evaluación de control interno es de 48 días laborables, distribuidos de la siguiente manera:

FASE I: Planificación Preliminar	5 días laborables	10%
FASE II: Planificación Específica	7 días laborables	15%
FASE III: Ejecución del Trabajo	29 días laborables	60%
FASE IV: Comunicación de resultados	7 días laborables	15%
TOTAL	48 días laborable	100%

Presupuesto en días / hombres

Fases	Porcentaje Utilizado		Comunicación de Resultados		Total	
	%	Días	%	Días	%	Días
Planificación	20%	10	5%	2	25%	12
Preliminar	10%	5				
Especifica	15%	7				
Ejecución del trabajo	55%	26	5%	3	60%	29
Comunicación de resultados	15%	7				
Total	90%	43	10%	5	100%	48

11. Unidad de Apoyo.

Ing. Marjorie Zambrano Intriago – Supervisora de Auditoría

12. Producto a Obtenerse

Informe de Evaluación de Control Interno

13. Tiempo Estimado

Días laborables: 48

Días calendario: 68

14. Fecha de Inicio del Examen

8 de julio de 2016

15. Fecha de Finalización del Examen

16 de septiembre de 2016

Elaborado por:

Fecha: 01/08/2016

Srta. María Ximena Cedeño Espinales
Auditor Jefe de Equipo

Srta. Quispe Delgado Gema Lilibeth
Auditor Operativo

Supervisado por:

Fecha:

Ing. Marjorie Zambrano Intriago.
Supervisora de Auditoría

**MINISTERIO DE AGRICULTURA, GANADERÍA, ACUACULTURA Y
PESCA - DIRECCIÓN PROVINCIAL DE MANABÍ (MAGAP)**

EVALUACION DE CONTROL INTERNO

PERIODO 2015

Componente: Unidad de Talento Humano

Subcomponente: Contratación

Dirigida a: Director de Talento Humano

Nº	Pregunta	Respuestas			Calif.	Pond.	Observaciones
		Si	No	En Parte			
1	¿Cuentan con las políticas y prácticas necesarias para asegurar una apropiada planificación y administración del talento humano de la institución? Normas de Control Interno 200-03 Políticas y prácticas de talento humano	√			10	10	
2	¿La selección y reclutamiento del personal adecuado se la realiza apegado a la normativa y marco legal que regulan las relaciones laborales? Normas de Control Interno 407-03 Incorporación de personal	√			10	10	Se realizan concursos internos.

3	<p>¿La institución cuenta con un manual de funciones en las que se describe cada una de las tareas y responsabilidades de la competencia por puesto?</p> <p>Normas de Control Interno 407-02 Manual de clasificación de puestos</p>	√			10	10	Manual de puestos del Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca - Dirección Provincial de Manabí (MAGAP)
4	<p>¿Los puestos de trabajo se definen de acuerdo a los objetivos institucionales?</p> <p>Normas de Control Interno 407-02 Manual de clasificación de puestos</p>	√			10	10	
5	<p>¿La selección del personal en la entidad se efectúa con previa convocatoria, evaluación y Selección?</p> <p>Normas de Control Interno 407-03 Incorporación de personal</p>	√			10	10	
TOTAL					50	50	

DETERMINACIÓN DE LA CONFIANZA PONDERADA

$$CONFIANZA PONDERADA = \frac{CALIFICACION\ TOTAL}{PONDERACION\ TOTAL} * 100$$

$$CONFIANZA PONDERADA = \frac{50}{50} * 100$$

$$CONFIANZA PONDERADA = 100\%$$

CUADRO DE RIESGO CONFIANZA

RIESGO	ALTO	MEDIO	BAJO
	15%-50%	51% - 75%	76% - 95%
CONFIANZA	BAJA	MEDIA	ALTA

Comentario

De acuerdo a la evaluación de control interno efectuada a la unidad de talento humano en el subcomponente: contratación se obtuvo una confianza ponderada de 100% lo que indica un riesgo bajo y confianza alta.

**MINISTERIO DE AGRICULTURA, GANADERÍA, ACUACULTURA Y
PESCA - DIRECCIÓN PROVINCIAL DE MANABÍ (MAGAP)
EVALUACION DE CONTROL INTERNO
PERIODO 2015**

Componente: Unidad de Talento Humano

Subcomponente: Evaluación

Dirigida a: Director de Talento Humano

Nº	Pregunta	Respuestas			Calif.	Pond.	Observaciones
		Si	No	En Parte			
1	¿Se realizan evaluaciones de desempeño periódicamente al personal que labora en la institución? Normas de Control Interno 407-04 Evaluación del desempeño	√			10	10	
2	¿En las evaluaciones de desempeño se toman en consideración parámetros referentes a su rendimiento y productividad? Normas de Control Interno 407-04 Evaluación del desempeño	√			10	10	
3	¿Los resultados de la evaluación de desempeño servirán de base para la identificación de las	√			10	10	

	necesidades de capacitación y reubicación del personal? Normas de Control Interno 407-04 Evaluación del desempeño						
4	¿La administración de Talento Humano pone en práctica un Plan de promoción y ascensos para los empleados de la institución bajo la normativa vigente? Normas de Control Interno 407-05 Promociones y ascensos			√	5	10	Se las realiza de acuerdo a las resoluciones
5	¿Los ascenso de personal se llevan a cabo considerando la experiencia, el grado académico, la eficiencia y el rendimiento en su desempeño, observando lo previsto en la reglamentación interna y externa vigente? Normas de Control Interno 407-05 Promociones y ascensos	√			10	10	
	TOTAL				45	50	

DETERMINACIÓN DE LA CONFIANZA PONDERADA

$$CONFIANZA PONDERADA = \frac{CALIFICACION\ TOTAL}{PONDERACION\ TOTAL} * 100$$

$$CONFIANZA PONDERADA = \frac{45}{50} * 100$$

$$CONFIANZA PONDERADA = 90\%$$

CUADRO DE RIESGO CONFIANZA

RIESGO	ALTO	MEDIO	BAJO
	15%-50%	51% - 75%	76% - 95%
CONFIANZA	BAJA	MEDIA	ALTA

Comentario

De acuerdo a la evaluación de control interno efectuada a la unidad de talento humano en el subcomponente: evaluación se obtuvo una confianza ponderada de 90% lo que indica un riesgo bajo y confianza alta.

**MINISTERIO DE AGRICULTURA, GANADERÍA, ACUACULTURA Y
PESCA - DIRECCIÓN PROVINCIAL DE MANABÍ (MAGAP)**

EVALUACION DE CONTROL INTERNO

PERIODO 2015

Componente: Unidad de Talento Humano

Subcomponente: Capacitación

Dirigida a: Director de Talento Humano

Nº	Pregunta	Respuestas			Calif.	Pond.	Observaciones
		Si	No	En Parte			
1	¿Es de forma constante y progresiva la capacitación, entrenamiento y desarrollo profesional del personal? Normas de Control Interno 407-06 Capacitación y entrenamiento continuo	√			10	10	Se capacita periódicamente el personal.
2	¿Se diseña un plan de capacitaciones que permita la actualización de conocimientos de acuerdo al área que se desempeñan? Normas de Control Interno 407-06 Capacitación y entrenamiento continuo	√			10	10	Si es efectuado un plan de capacitaciones anual.
3	¿Existe un control de asistencia del personal a las capacitaciones y entrenamiento continuo dispuesto por la	√			10	10	

	administración? Normas de Control Interno 407-06 Capacitación y entrenamiento continuo						
4	¿Las capacitaciones son financiadas totalmente con los recursos del Estado? Normas de Control Interno 407-06 Capacitación y entrenamiento continuo			√	5	10	
5	¿La rotación del Personal se da de manera permanente? Normas de Control Interno 407-07 Rotación de Personal			√	5	10	Se la realiza de acuerdo a la necesidad institucional.
6	¿La rotación del personal se da dentro de períodos preestablecidos, en base a criterios técnicos y en áreas similares para no afectar la operatividad interna de la entidad? Normas de Control Interno 407-07 Rotación de personal	√			10	10	
7	¿La rotación del personal se la realiza con el fin de que el personal funcione en forma eficiente? Normas de	√			10	10	

	Control Interno 407-07 Rotación de personal						
8	¿El personal de la institución cualquiera que sea su cargo realiza sus funciones bajo los principios de honestidad y profesionalismo? Normas de Control Interno 407-08 Actuación y honestidad de las servidoras y servidores	√			10	10	
9	¿La administración de Talento Humano se rige bajo las disposiciones legales y los principios de honestidad y profesionalismo en caso de que un servidor faltará a la confianza ciudadana? Normas de Control Interno 407-08 Actuación y honestidad de las servidoras y servidores	√			10	10	
TOTAL					80	90	

DETERMINACIÓN DE LA CONFIANZA PONDERADA

$$\text{CONFIANZA PONDERADA} = \frac{\text{CALIFICACION TOTAL}}{\text{PONDERACION TOTAL}} * 100$$

$$\text{CONFIANZA PONDERADA} = \frac{80}{90} * 100$$

$$\text{CONFIANZA PONDERADA} = 89\%$$

CUADRO DE RIESGO CONFIANZA

RIESGO	ALTO	MEDIO	BAJO
	15%-50%	51% - 75%	76% - 95%
CONFIANZA	BAJA	MEDIA	ALTA

Comentario

De acuerdo a la evaluación de control interno efectuada a la unidad de talento humano en el subcomponente: capacitación se obtuvo una confianza ponderada de 89% lo que indica un riesgo bajo y confianza alta.

**MINISTERIO DE AGRICULTURA, GANADERÍA, ACUACULTURA Y
PESCA - DIRECCIÓN PROVINCIAL DE MANABÍ (MAGAP)
EVALUACION DE CONTROL INTERNO
PERIODO 2015**

Componente: Unidad de Talento Humano

Subcomponente: Control

Dirigida a: Director de Talento Humano

Nº	Pregunta	Respuestas			Calif.	Pond.	Observaciones
		Si	No	En Parte			
1	¿Se establecen procedimientos y mecanismos apropiados que permitan controlar la asistencia y permanencia de sus servidoras y servidores en el lugar de trabajo? Normas de Control Interno 407-09 Asistencia y permanencia del personal	√			10	10	
2	¿Existe una persona encargada de un control del uso estricto de la asistencia del personal? Normas de Control Interno 407-09 Asistencia y permanencia del personal	√			10	10	
3	¿Existen sanciones por retraso o inasistencia a la jornada de trabajo	√			10	10	

	por parte del personal? Normas de Control Interno 407-09 Asistencia y permanencia del personal						
4	¿Los expedientes del personal contiene la documentación general, laboral y profesional de cada uno de los servidores de la institución? Normas de Control Interno 407-10 Información actualizada del personal	√			10	10	
5	¿Existen un custodio que proteja los expedientes del personal de la institución? Normas de Control Interno 407-10 Información actualizada del personal	√			10	10	
TOTAL					50	50	

DETERMINACIÓN DE LA CONFIANZA PONDERADA

$$CONFIANZA PONDERADA = \frac{CALIFICACION\ TOTAL}{PONDERACION\ TOTAL} * 100$$

$$CONFIANZA PONDERADA = \frac{50}{50} * 100$$

$$CONFIANZA PONDERADA = 100\%$$

CUADRO DE RIESGO CONFIANZA

RIESGO	ALTO	MEDIO	BAJO
	15%-50%	51% - 75%	76% - 95%
CONFIANZA	BAJA	MEDIA	ALTA

Comentario

De acuerdo a la evaluación de control interno efectuada a la unidad de talento humano en el subcomponente: control se obtuvo una confianza ponderada de 100% lo que indica un riesgo bajo y confianza alta.

**MINISTERIO DE AGRICULTURA, GANADERÍA, ACUACULTURA Y
PESCA - DIRECCIÓN PROVINCIAL DE MANABÍ (MAGAP)
EVALUACION DE CONTROL INTERNO
PERIODO 2015**

Componente: Unidad de Talento Humano

Subcomponente: Contratación

Dirigida a: Director de Talento Humano

Nº	Pregunta	Respuestas			Calif.	Pond.	Observaciones
		Si	No	En Parte			
1	¿Cuentan con políticas internas para administrar el talento humano y conseguir el cumplimiento óptimo de sus funciones? Ley Orgánica de Servicio Publico Art. 2.- Objeto.-	√			10	10	
2	¿Para la contratación de personal idóneo, son realizados concursos de mérito y oposición? Ley Orgánica de Servicio Publico Art. 5.- Requisitos para el ingreso	√			10	10	También se hacen concursos internos.
3	¿Han incorporado lo dispuesto en el manual de puestos para seleccionar el perfil adecuado? Ley Orgánica de Servicio Publico Art. 5.- Requisitos para el ingreso	√			10	10	

4	¿Existe una persona responsable de seleccionar los perfiles idóneos? Ley Orgánica de Servicio Publico Art. 5.- Requisitos para el ingreso	√			10	10	Los líderes de proyectos y jefes de cada área.
5	¿Efectúan controles que permitan que se recurra al nepotismo? Ley Orgánica de Servicio Publico Art. 6.- Nepotismo	√			10	10	
6	¿Llevan un detalle de los tipos de nombramientos y los años de servicios del personal? Ley Orgánica de Servicio Publico Art. 17.- clases de nombramientos.-	√			10	10	
7	¿Existió una organización sobre los contratos celebrados? Ley Orgánica de Servicio Público Art. 17.- clases de nombramientos.-.	√			10	10	
8	¿Se llevó a cabo el procedimiento previo a las contrataciones? Ley Orgánica de Servicio Publico Art. 17.- clases de nombramientos.-	√			10	10	Mediante publicaciones en la página del Magap.
9	¿Realizaron los registros	√			10	10	

	detallados de los contratos y nombramientos? Ley Orgánica de Servicio Publico Art. 17.- clases de nombramientos.-						
10	¿La selección del personal se realizó a través de concursos de mérito y oposición tal como lo indica el Art. 63 de la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP)? Ley Orgánica de Servicio Publico Art. 63.- Subsistema de Selección de Personal	√			10	10	Concursos internos y de mérito u oposición.
11	¿Para la selección del personal se basan en lo dispuesto en la Norma del Subsistema de Reclutamiento y Selección de Personal que emite el Ministerio de Relaciones Laborales? Ley Orgánica de Servicio Publico Art. 63.- Subsistema de Selección de Personal	√			10	10	
TOTAL					110	110	

DETERMINACIÓN DE LA CONFIANZA PONDERADA

$$\text{CONFIANZA PONDERADA} = \frac{\text{CALIFICACION TOTAL}}{\text{PONDERACION TOTAL}} * 100$$

$$\text{CONFIANZA PONDERADA} = \frac{110}{110} * 100$$

$$\text{CONFIANZA PONDERADA} = 100\%$$

CUADRO DE RIESGO CONFIANZA

RIESGO	ALTO	MEDIO	BAJO
	15%-50%	51% - 75%	76% - 95%
CONFIANZA	BAJA	MEDIA	ALTA

Comentario

De acuerdo a la evaluación de control interno efectuada a la unidad de talento humano en el subcomponente: contratación se obtuvo una confianza ponderada de 100% lo que indica un riesgo bajo y confianza alta.

**MINISTERIO DE AGRICULTURA, GANADERÍA, ACUACULTURA Y
PESCA - DIRECCIÓN PROVINCIAL DE MANABÍ (MAGAP)
EVALUACION DE CONTROL INTERNO
PERIODO 2015**

Componente: Unidad de Talento Humano

Subcomponente: Capacitación

Dirigida a: Director de Talento Humano

Nº	Pregunta	Respuestas			Calif.	Pond.	Observaciones
		Si	No	En Parte			
1	¿Fue diseñado un plan de capacitaciones que permita la actualización de conocimientos en el área que se despeñan? Ley Orgánica de Servicio Publico Art. 69.- de la Formación y la Capacitación	√			10	10	
2	¿Existe un responsable de la ejecución, seguimiento y evaluación del plan anual de capacitación y formación? Ley Orgánica de Servicio Publico Art. 71 Programas de formación y capacitación	√			10	10	
3	¿Las capacitaciones son impartidas por más de una fuente de financiamiento? Ley	√			10	10	Son gratuitos.

	Orgánica de Servicio Publico Art. 69.- de la Formación y la Capacitación						
4	¿Llevar un control de la asistencia a las capacitaciones convocadas? Ley Orgánica de Servicio Publico Art. 69.- de la Formación y la Capacitación	√			10	10	
5	¿Si faltare algún servidor a los talleres dictados se les ocasiona una sanción? Ley Orgánica de Servicio Publico Art. 74- Incumplimiento de obligaciones			√	5	10	
6	¿Fueron otorgadas becas de actualización de conocimientos? Ley Orgánica de Servicio Publico Art. 69.- de la Formación y la Capacitación		√		0	10	
TOTAL					45	60	

DETERMINACIÓN DE LA CONFIANZA PONDERADA

$$CONFIANZA PONDERADA = \frac{CALIFICACION\ TOTAL}{PONDERACION\ TOTAL} * 100$$

$$CONFIANZA PONDERADA = \frac{45}{60} * 100$$

$$CONFIANZA PONDERADA = 75\%$$

CUADRO DE RIESGO CONFIANZA

RIESGO	ALTO	MEDIO	BAJO
	15%-50%	51% - 75%	76% - 95%
CONFIANZA	BAJA	MEDIA	ALTA

Comentario

De acuerdo a la evaluación de control interno efectuada a la unidad de talento humano en el subcomponente: capacitación se obtuvo una confianza ponderada de 75% lo que indica un riesgo medio y confianza media.

**MINISTERIO DE AGRICULTURA, GANADERÍA, ACUACULTURA Y
PESCA - DIRECCIÓN PROVINCIAL DE MANABÍ (MAGAP)
EVALUACION DE CONTROL INTERNO
PERIODO 2015**

Componente: Unidad de Talento Humano

Subcomponente: Evaluación

Dirigida a: Director de Talento Humano

Nº	Pregunta	Respuestas			Calif.	Pond.	Observaciones
		Si	No	En Parte			
1	¿Son realizadas evaluaciones de desempeño una vez al año? Ley Orgánica de Servicio Publico Art. 76- Subsistema de evaluación del desempeño	√			10	10	
2	¿Fueron otorgados ascensos y liquidaciones por los resultados de las evaluaciones? Ley Orgánica de Servicio Publico Art. 76- Subsistema de evaluación del desempeño			√	5	10	
3	¿Fueron caucionados las servidoras o servidores que tienen a su cargo dineros, garantías de fidelidad o de otra naturaleza? Ley	√			10	10	

	Orgánica de Servicio Publico Art. 21.- Obligación de rendir caución						
4	¿Se lleva un control del uso estricto del uso de los uniformes? Ley Orgánica de Servicio Publico Art. 42.- De las faltas disciplinarias.-			√	5	10	
5	¿Fueron definidas sanciones por incumplimiento en el uso de uniformes? Ley Orgánica de Servicio Publico Art. 42.- De las faltas disciplinarias.-			√	5	10	
6	¿El personal recibe todas las bonificaciones contempladas en la ley? Ley Orgánica de Servicio Publico Art. 22 De los deberes, derechos y prohibiciones	√			10	10	
7	¿Tienen definidos mecanismos para registrar la asistencia de los servidores y servidoras? Ley Orgánica de Servicio Publico Art. 33.- De los permisos	√			10	10	

8	¿Se definieron sanciones por atrasos? Ley Orgánica de Servicio Publico Art. 33.- De los permisos		√		0	10	
TOTAL					55	80	

DETERMINACIÓN DE LA CONFIANZA PONDERADA

$$CONFIANZA PONDERADA = \frac{CALIFICACION\ TOTAL}{PONDERACION\ TOTAL} * 100$$

$$CONFIANZA PONDERADA = \frac{55}{80} * 100$$

$$CONFIANZA PONDERADA = 69\%$$

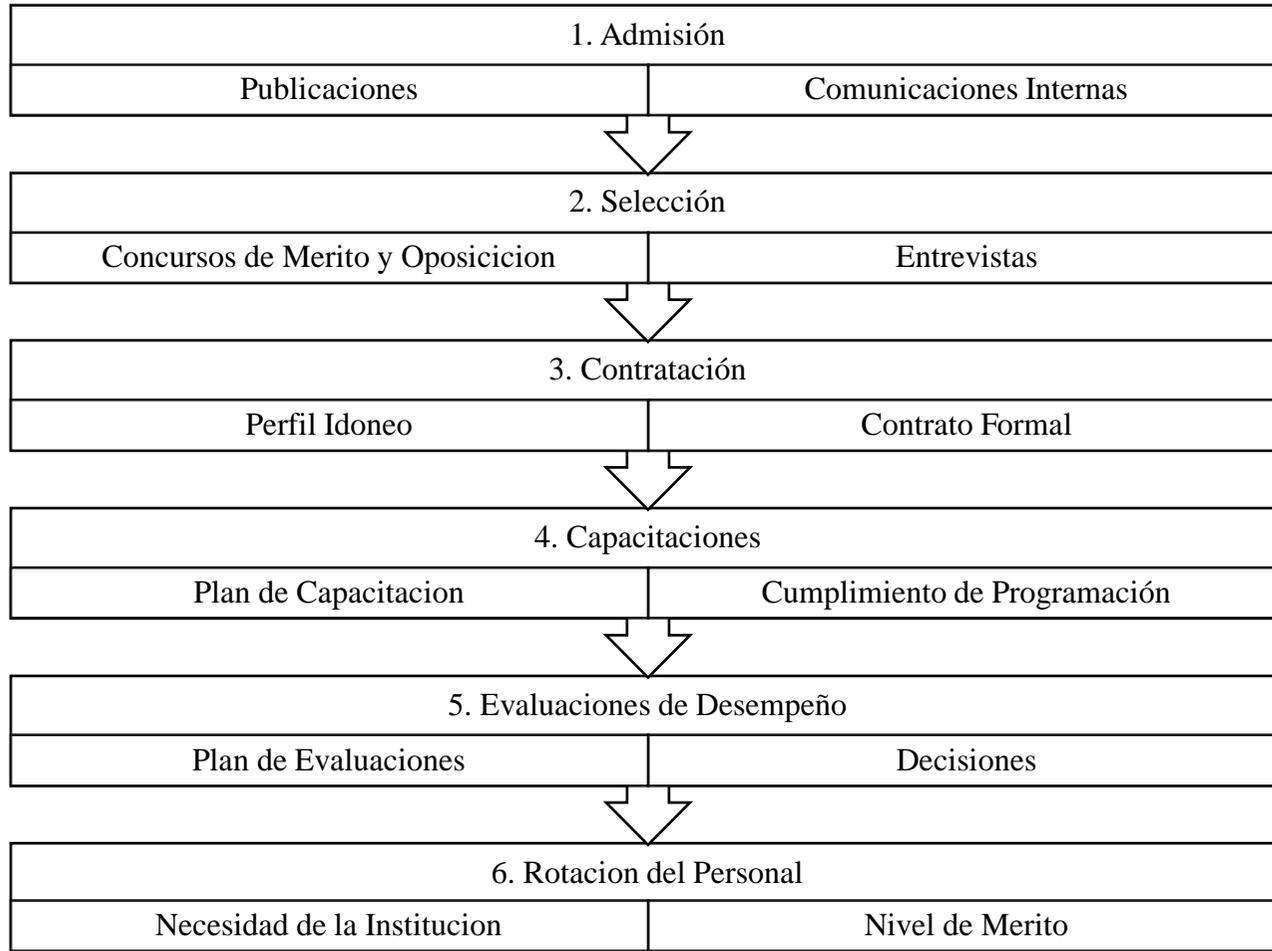
CUADRO DE RIESGO CONFIANZA

RIESGO	ALTO	MEDIO	BAJO
	15%-50%	51% - 75%	76% - 95%
CONFIANZA	BAJA	MEDIA	ALTA

Comentario

De acuerdo a la evaluación de control interno efectuada a la unidad de talento humano en el subcomponente: evaluación se obtuvo una confianza ponderada de 69% lo que indica un riesgo medio y confianza media.

Proceso de Administración del Talento Humano en MAGAP



CUMPLIMIENTO		
SI	NO	EN PARTE
x		
x		
x		
		x
x		
x		
5	0	1

Fuente: Cuestionario de Control Interno

$$\mathbf{CUMPLIMIENTO} = \frac{\textit{Procesos Cumplidos totalmente}}{\textit{Totalidad de Procesos}}$$

$$\mathbf{CUMPLIMIENTO} = \frac{5}{6} * 100$$

$$\mathbf{CUMPLIMIENTO} = 83\%$$

Comentario

Al efectuar el método de diagrama de flujo se pudo determinar que de los seis procesos respecto a la administración de talento humano solo cinco son cumplidos totalmente lo que representa el 83%, lo cual no se aleja de lo establecido en los cuestionario de control interno efectuados, cabe destacar que esto se debe a:

- No todas las capacitaciones programadas fueron cumplidas
- No se establecieron sanciones por el incumplimiento del uniforme destinado para laborar en la entidad.

**MINISTERIO DE AGRICULTURA, GANADERÍA, ACUACULTURA Y PESCA
DIRECCIÓN PROVINCIAL DE MANABÍ (MAGAP)**

EVALUACION DE CONTROL INTERNO A LA UNIDAD DE TALENTO

HUMANO

PERIODO 2015

PROGRAMA DE EVALUACION DE CONTROL INTERNO

Objetivo: Determinar si la Unidad de Talento Humano cumplió con los procedimientos que comprenden las normas y reglamentos aplicables para su eficiente administración.				
N°	PROCEDIMIENTOS	REF. P/T:	ELAB. POR:	FECHA:
Contratación				
1	Solicite el estatuto orgánico de los procesos desarrollados en MAGAP	UTH.1	M.X.C.E – G.L.Q.D	15/08/2016
2	Verifique si fueron elaborados informes técnicos para la asignación de puestos vacantes.	UTH.2	M.X.C.E – G.L.Q.D	15/08/2016
3	Solicite la lista de los puestos creados en el año 2015.	UTH.3	M.X.C.E – G.L.Q.D	15/08/2016
4	Investigue si fueron comunicados internamente la creación y asignación de los puestos vacantes.	UTH.4	M.X.C.E – G.L.Q.D	15/08/2016
5	Verifique si fueron realizadas las contrataciones bajo concursos de mérito y oposición	UTH.5	M.X.C.E – G.L.Q.D	15/08/2016
6	Indague si se revisó la disponibilidad presupuestaria para crear y asignar nuevos puestos.	UTH.6	M.X.C.E – G.L.Q.D	15/08/2016

Capacitación				
7	Constate si fue elaborado un plan de capacitaciones.	UTH.7	M.X.C.E – G.L.Q.D	15/08/2016
8	Verifique si se establecieron controles para el cumplimiento de las capacitaciones	UTH.8	M.X.C.E – G.L.Q.D	15/08/2016
Evaluación				
9	Confirme si fue diseñado un plan de evaluaciones de desempeño	UTH.9	M.X.C.E – G.L.Q.D	15/08/2016
10	Verifique si fueron elaborados formularios de las evaluaciones realizadas	UTH.10	M.X.C.E – G.L.Q.D	15/08/2016
Control				
11	Investigue si se establecieron sanciones por incumplimiento de procedimientos por parte del talento humano.	UTH.11	M.X.C.E – G.L.Q.D	15/08/2016
12	Verifique si fue establecido controles estrictos en la asistencia del personal.	UTH.12	M.X.C.E – G.L.Q.D	15/08/2016
13	Indague si se lleva un control de los puestos vacantes.	UTH.13	M.X.C.E – G.L.Q.D	15/08/2016
14	Efectúe un análisis del cumplimiento de las evaluaciones de control interno realizado.	UTH.14	M.X.C.E – G.L.Q.D	15/08/2016
Elaborado por: M.X.C.E – G.L.Q.D		Supervisado por: Ing. M.Z.I		Fecha: 30/08/2016

MINISTERIO DE AGRICULTURA, GANADERÍA, ACUACULTURA Y PESCA
DIRECCIÓN PROVINCIAL DE MANABÍ (MAGAP)
EVALUACION DE CONTROL INTERNO A LA UNIDAD DE TALENTO
HUMANO
PERIODO 2015
PAPELES DE TRABAJO

REF. P/T: UTH.1

Componente	Descripción
Unidad de Talento Humano (Contratación)	<p>Solicite el estatuto orgánico de los procesos desarrollados en del Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca</p> <p>En el del Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca (MAGAP), fue incorporado un estatuto orgánico de cada uno de los procesos contemplados en la estructura orgánica, realizado mediante Acuerdo Ministerial 281 y Registro Oficial Suplemento 198 de 30-sep.-2011 y la última modificación: 20-may.-2013.</p> <p>El fin de este estatuto es regular, normar, facilitar, controlar y evaluar la gestión de la producción agrícola, ganadera, acuícola y pesquera del país, en las diferentes áreas establecidas en la entidad.</p> <p>La estructura organizacional se alinea con su misión y se sustenta en la filosofía y enfoque de productos, servicios y procesos, con el propósito de asegurar su ordenamiento orgánico y los procesos que generan los productos y servicios del del (MAGAP) se ordenan y clasifican en función de su grado de contribución o valor agregado al cumplimiento de la misión institucional. ✓</p> <div style="text-align: right; border: 1px solid black; padding: 2px; width: fit-content; margin-left: auto;"> ✓= Verificado </div>
Elaborado por: M.X.C.E – G.L.Q.D	Fecha: 30/08/2016
Supervisado por: Ing. M.Z.I	



No importa cual sea el medio a menos que sea absolutamente necesario



ESTATUTO ORGANICO POR PROCESOS DEL MAGAP

Acuerdo Ministerial 281
 Registro Oficial Suplemento 198 de 30-sep.-2011
 Última modificación: 20-may.-2013
 Estado: Vigente

EL MINISTRO DE AGRICULTURA, GANADERIA, ACUACULTURA Y PESCA

Considerando:

Que, la Ley Orgánica de Servicio Público, publicada en el Segundo Registro Oficial Suplemento No. 294 del 6 de octubre del 2010, en su artículo 51, literales a) y b), establece entre otras competencias del Ministerio de Relaciones Laborales, la de ejercer la rectoría en materia de remuneraciones del sector público, y expedir las normas técnicas correspondientes en materia de recursos humanos, y proponer las políticas de estado y de Gobierno, relacionadas con la administración de recursos humanos del sector público;

Que, el Reglamento General a la Ley Orgánica de Servicio Público, publicado en el Registro Oficial Suplemento No. 418 del 1 de abril del 2011, en su artículo 136, determina los Informes favorables técnico y presupuestario de los Ministerios de Relaciones Laborales y Finanzas, respectivamente, de las estructuras institucionales;

Que, con Decreto Ejecutivo No. 437, publicado en el Registro Oficial No. 120 del 5 de julio del 2007 se faculta a los ministros de Estado la organización de cada uno de sus ministerios en forma especial, la creación o supresión de subsecretarías, sin que sea necesaria la expedición del decreto ejecutivo; además de reformar los textos unificados de legislación secundaria de los ministerios, en los términos del artículo 20 del Régimen Jurídico y Administrativo de la Función Ejecutiva, sin la necesidad de que se emita ningún decreto ejecutivo;

Que, con Decreto Ejecutivo No. 195 de 29 de diciembre del 2009, publicado en Registro Oficial Suplemento No. 111 de 19 de enero del 2010, se emite los lineamientos estructurales para organizar las unidades administrativas en los niveles de dirección, asesoría, apoyo y operativo, de los ministerios de coordinación y sectoriales, secretarías e Institutos nacionales pertenecientes a la Función Ejecutiva;

Que, el Decreto Ejecutivo No. 373 de 28 de mayo del 2010, publicado en el Registro Oficial Suplemento No. 206 de 3 de junio del 2010, suprimió el Instituto Nacional de Desarrollo Agrario, INDA y sus competencias fueron transferidas al Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca, MAGAP. El mencionado cuerpo normativo, además, creó la Subsecretaría de Tierras y Reforma Agraria;

Que, el Decreto Ejecutivo No. 564 de 30 de noviembre del 2010, publicado en el Registro Oficial No. 340 del 14 de diciembre del 2010, suprimió el Instituto Nacional de Riego, INAR y sus competencias fueron transferidas al Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca, MAGAP. El mencionado cuerpo normativo, además, creó la Subsecretaría de Riego y Drenaje;

Que, el Decreto Ejecutivo No. 649 de 10 de febrero del 2011, publicado en el Registro Oficial No. 391 de 23 de febrero del 2011, suprimió el Instituto Nacional de Capacitación Campesina, INCCA y sus competencias fueron transferidas al Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca, MAGAP. El mencionado cuerpo normativo, además, creó la Coordinación General de Innovación;

Que, el Ministerio de Relaciones Laborales, mediante Resolución No. SENRES-PROC-2006-0000046, publicada en el Registro Oficial No. 251 del 17 de abril del 2006, emitió la Norma Técnica de diseño de reglamentos o estatutos orgánicos de gestión organizacional

ESTATUTO ORGANICO POR PROCESOS DEL MAGAP - Registro
 www.profesional.com.ec

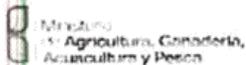
ESTADO DE GUAYACÁN
 MINISTERIO DE AGRICULTURA, GANADERÍA, ACUACULTURA Y PESCA
 SECRETARÍA DE TIERRAS Y REFORMA AGRARIA
 14/05/2014
 14/05/2014

MINISTERIO DE AGRICULTURA, GANADERÍA, ACUACULTURA Y PESCA
DIRECCIÓN PROVINCIAL DE MANABÍ (MAGAP)
EVALUACION DE CONTROL INTERNO A LA UNIDAD DE TALENTO
HUMANO
PERIODO 2015
PAPELES DE TRABAJO

REF. P/T: UTH.2

Componente	Descripción
Unidad de Talento Humano (Contratación)	Verifique si fueron elaborados informes técnicos para la asignación de puestos vacantes.
	Una vez que existe una vacante en la institución, se elabora la asignación de puestos, sea para puestos ya creados o nuevos, para lo cual se emiten resoluciones de asignación de puestos, cabe destacar que el proceso es el siguiente: <ul style="list-style-type: none"> • Necesidad o puestos vacantes • Lista de puestos • Solicitud de Creación de Puestos • Respuesta a la solicitud. • Si la respuesta es favorable se efectúa el respectivo informe técnico. ® <div style="text-align: right; border: 1px solid black; padding: 2px; width: fit-content; margin-left: auto;"> ®= Revisado </div>
Elaborado por: M.X.C.E – G.L.Q.D	Fecha: 30/08/2016
Supervisado por: Ing. M.Z.I	

MINISTERIO DE AGRICULTURA, GANADERÍA, ACUACULTURA Y PESCA - MAGAP



PROYECTO LISTA DE ASIGNACIONES CREACIÓN DE PUESTOS

10 de Diciembre del 2015

NO. PUESTOS	UNIDAD ADMINISTRATIVA	DENOMINACIÓN DEL PUESTO PROPUESTA	SITUACIÓN PROPUESTA		
			GRUPO OCUPACIONAL	GRADO	RMU
DIRECCIÓN PROVINCIAL AGROPECUARIA DE MANABÍ					
1	UNIDAD DE ASESORIA JURÍDICA	ASISTENTE DE ASESORIA JURÍDICA PROVINCIAL	SERVIDOR PÚBLICO 1	7	817
1	UNIDAD DE ASESORIA JURÍDICA	ANALISTA DE ASESORIA JURÍDICA PROVINCIAL 1	SERVIDOR PÚBLICO 5	11	1212
1	UNIDAD ADMINISTRATIVA FINANCIERA	ASISTENTE ADMINISTRATIVO PROVINCIAL	SERVIDOR PÚBLICO 1	7	817
1	UNIDAD ADMINISTRATIVA FINANCIERA	ANALISTA ADMINISTRATIVO PROVINCIAL 1	SERVIDOR PÚBLICO 3	9	986
1	UNIDAD DE COMUNICACIÓN PROVINCIAL	ANALISTA DE COMUNICACIÓN PROVINCIAL 2	SERVIDOR PÚBLICO 5	11	1212

Janina Zambrano Alcivar
Ing. Janina Zambrano Alcivar
 Directora Zonal Administrativa Financiera

ACCIÓN	NOMBRE	CARGO	SUMILLA
Elaborado por:	Ing. Stephanie Cedeño Falcones	Responsable de la UATH provincial	<i>Stephanie Cedeño Falcones</i>

SECRETARÍA ZONAL 4
 DIRECCIÓN PROVINCIAL AGROPECUARIA DE MANABÍ
 MANABÍ
 10 de Diciembre del 2015
Stephanie Cedeño Falcones



Oficio Nro. MAGAP-CGAF-2015-1807-OF

Quito, D.M, 16 de diciembre de 2014

Asunto: SOLICITUD DE CREACION CINCO PUESTOS (Analista de Asesoría Jurídica Provincial 2, Asistente de Asesoría Jurídica Provincial, Analista Administrativo Provincial 1, Asistente Administrativo Provincial Y Analista de Comunicación Provincial 2)

Señora Licenciada
María Juana Sánchez Benítez
Subsecretaria Técnica de Fortalecimiento
MINISTERIO DEL TRABAJO
En su Despacho

De mi consideración

Según Art. 57 de la Ley Orgánica de Servicio Público, dispone "El Ministerio de Relaciones Laborales aprobará la creación de puestos a solicitud de la máxima autoridad de las instituciones del sector público determinadas en el artículo 3 de esta Ley, a la cual se deberá adjuntar el informe de las unidades de administración de talento humano previo el dictamen favorable del Ministerio de Finanzas en los casos en que se afecte la masa salarial o no se cuente con los recursos necesarios".

En artículo 1, literal j) del Acuerdo Ministerial No. 186 de fecha 21 de junio de 2012, emitido por el Señor Javier Ponce Cevallos, Ministro de Agricultura, Ganadería, Acuicultura y Pesca, Delega al Coordinador Administrativo Financiero para que, enmarcado dentro de las normas legales vigentes, principio de eficiencia y eficacia administrativa, dentro de su competencia administrativa, realice los siguientes actos administrativos: "Autorizar y suscribir los actos administrativos necesarios para la reclasificación, revalorización, creaciones y supresión de puestos, y cambio de régimen laboral, previo informe técnico favorable de la Dirección de Administración de Talento Humano".

El Reglamento General a la LOSEP, establece en su Art. 162: "El subsistema de clasificación de puestos es el conjunto de políticas, normas, métodos y procedimientos estandarizados para analizar, describir, valorar y clasificar los puestos..."

Con lo antes expuesto y en relación a la certificación presupuestaria emitida por la Dirección Provincial Agropecuaria de Manabí con Memorando Nro. MAGAP-DPAMANABI-2015-15056-M con fecha 07 de diciembre de 2015 y de acuerdo al análisis realizado por la Unidad de Desarrollo Institucional se informa que, la creación de dichas partidas no afectará la masa salarial, por lo cual, solicito a usted se sirva disponer a quien corresponda, realice la creación de puestos según el Informe Técnico

EL COORDINADOR ADMINISTRATIVO FINANCIERO
Javier Ponce Cevallos
Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuicultura y Pesca



Oficio Nro. MDT-STF-2015-0845

Quito, D.M., 24 de diciembre de 2015

Asunto: Respuesta a la solicitud de creación de cinco puestos (05) del Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca.

Señora Abogada

Jacqueline Macías Durán

Coordinadora General Administrativa Financiera.

MINISTERIO DE AGRICULTURA, GANADERÍA, ACUACULTURA Y PESCA

En su Despacho

De mi consideración:

En atención al Oficio No. MAGAP-COAF-2015-1807-OF, de 16 de diciembre de 2015, mediante el cual solicita la creación de cinco (05) puestos de carrera, para lo cual adjunta el Informe Técnico No. 278-DATH-UDDI, de 15 de diciembre de 2015, al respecto comunico lo siguiente:

La Ley Orgánica del Servicio Público, publicada en el segundo Suplemento – Registro Oficial No. 294 de 6 de octubre de 2010, en su literal a) del artículo 51 establece que es competencia del Ministerio del Trabajo “Ejercer la función en materia de remuneraciones del sector público, y expedir las normas técnicas correspondientes en materia de recursos humanos...”.

El artículo 57 de la Ley Orgánica de Servicio Público dispone: “El Ministerio del Trabajo aprobará la creación de puestos a solicitud de la máxima autoridad de las instituciones del sector público determinadas en el artículo 3 de esta ley, a la cual se deberá adjuntar el informe de las unidades de administración de talento humano, previo el dictamen favorable del Ministerio de Finanzas en los casos en que se afecte la rama salarial o no se cuente con los recursos necesarios”.

Con Oficio Circular No. MDT-DM-2015-0001, de 04 de marzo de 2015, el Ministerio del Trabajo emite las directrices para crear puestos en el año 2015, del personal que se encuentra laborando mediante contrato de servicios ocasionales, cuyas actividades que vienen desempeñando no tienen la características de temporales.

Con Acuerdo Interministerial No. MDT-2015-0002 de 02 abril de 2015, reformado con Acuerdo Interministerial No. MDT-MF-2015-0006, de 11 de junio de 2015, suscrito entre el Ministerio de Finanzas y el Ministerio del Trabajo en el artículo 2, segundo inciso, se establece que, “Las UATH institucionales tienen hasta el 30 de agosto de 2015, para identificar dentro de sus plantillas de puestos, aquellos contratos de servicios ocasionales de personal institucional y que cubran la necesidad de cumplimiento de actividades permanentes, y solicitar al Ministerio del Trabajo la creación respectiva, cuyo financiamiento provendrá de las asignaciones destinadas para contratos de servicios ocasionales bajo el régimen de la LGSEP, en el grupo de gasto 51 “gastos en personal” incluidos los beneficios de ley y aportes a la seguridad social, de los presupuestos institucionales”.

Mediante Acuerdo Ministerial No. MDT-2015-0135, de 17 de junio de 2015, reformado con Acuerdo Ministerial No. MDT-2015-200, de 25 de agosto de 2015, en el artículo 1 literal a) se acuerda delegar a las autoridades rectoras de las instituciones del sector público, previo informe de la UATH institucional o la que hiciera sus veces la siguiente atribución:

En el Anexo 1, en el literal a) Cuotas de Personal, numeral 3 inciso 1, del Acuerdo Ministerial No. 0307, de 19 de octubre de 2015, el Ministerio de Finanzas, expide las directrices de cierre de Presupuestos 2015 y apertura de Presupuesto 2016, estableciendo que: “A partir del 1 de noviembre de 2015 no se asignarán ni se reasignarán recursos presupuestarios para el grupo 51 “Gasto en Personal” destinados para nuevas contrataciones de servidores y trabajadores públicos, ocupación de puestos vacantes... (...)”

El literal b) Cuotas de Personal, numeral 2, del referido Acuerdo Ministerial señala que “Las entidades no podrán realizar reformas web por creación de puestos, contratos de servicios ocasionales, reyesis o la

República de El Salvador N34-183 y Suza
Tel: +(503 2) 3814 000
www.trabajo.gob.ec



STP
SECRETARÍA DE TRABAJO
CALLE 13 N. 1000
QUITO, D.M.
TEL: (593) 2 3814 000
WWW.TRABAJO.GOB.EC



INFORME TÉCNICO PARA LA CREACIÓN DE CINCO PUESTOS PARA LA DIRECCIÓN PROVINCIAL AGROPECUARIA DE MANABÍ

Antecedentes:

Mediante Acuerdo Interministerial N° MDT-2015-0002, de fecha 02 de abril de 2015, el Ministerio de Trabajo en conjunto con el Ministerio de Finanzas, entre otras cosas, establece lo siguiente:

"Art. 2.- El Ministerio del Trabajo aprobará las creaciones de puestos solicitadas por las instituciones del sector público sujetas al ámbito de la LOSEP, que correspondan hasta al 80% del total de la asignación presupuestaria de la institución en el año 2015 para los contratos de servicios ocasionales y que cubran la necesidad de cumplimiento de actividades permanentes.

Las UATH institucionales tienen hasta el 20 de abril de 2015, para identificar dentro de sus plantillas de puestos, aquellos contratos de servicios ocasionales de prioridad institucional y que cubran la necesidad de cumplimiento de actividades permanentes, y solicitar al Ministerio de Trabajo la creación respectiva, cuyo financiamiento provendrá de las asignaciones destinadas para contratos de servicios ocasionales bajo el régimen de la LOSEP en el grupo de gasto 51 "gastos en personal" incluidos los beneficios de ley y aportes a la seguridad social, de los presupuestos institucionales."

Mediante Memorando Nro. MAGAP-DPAMANABI-2015-5173-M, de fecha 24 de abril de 2015, la responsable de la Unidad de Talento Humano de la Dirección Provincial de Manabí, remitió a la Coordinación General Administrativa Financiera del MAGAP, la certificación presupuestaria respecto a los contratos ocasionales de gasto corriente que mantenía la Dirección Provincial de Manabí y la Coordinación Zonal 4.

Mediante Oficio Nro. MAGAP-CGAF-2015-0713-OF, de fecha 07 de mayo de 2015, el Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuicultura y Pesca, a fin de continuar con la operatividad institucional, emite informe técnico para la creación de 457 puestos a nivel nacional.

Con Oficio Nro. MDT-VSP-2015-0414, de fecha 27 de mayo del 2015, el Ministerio del Trabajo, una vez realizado el análisis técnico, determina la creación de 457 puestos para esta Cartera de Estado, de los cuales fue considerado únicamente un puesto para la Dirección Provincial de Santo Domingo De Los Tsáchilas y ningún puesto para la Dirección Provincial de Manabí, lo que se explica en los párrafos siguientes:

Mediante Memorando Nro. MAGAP-CGAF-2015-6002-M, de fecha 26 de mayo de 2015, la Dra. Katy Moreno Oliva, Directora Nacional de la Administración de Talento Humano, remite a esta Coordinación Zonal, la Resolución Nro. MDT-VSP-2015-0111, donde se puede evidenciar que para la Coordinación Zonal 4 y la Dirección Provincial de Santo Domingo De Los Tsáchilas fue creado un puesto por cada dependencia, mientras que para la Dirección Provincial de Manabí, no se creó ningún puesto.

COORDINACIÓN ZONAL 4
UNIDAD DE TALENTO HUMANO
DIRECCIÓN PROVINCIAL AGROPECUARIA DE MANABÍ

MINISTERIO DE AGRICULTURA, GANADERÍA, ACUACULTURA Y PESCA
DIRECCIÓN PROVINCIAL DE MANABÍ (MAGAP)
EVALUACION DE CONTROL INTERNO A LA UNIDAD DE TALENTO
HUMANO
PERIODO 2015
PAPELES DE TRABAJO

REF. P/T: UTH.3

Componente	Descripción
Unidad de Talento Humano (Contratación)	Solicite la lista de los puestos creados en el año 2015.
	Los puestos creados para el año 2015 según el manual de puestos fueron para la Unidad de Asesoría Jurídica con grado 11 y una remuneración de \$ 1212,00, también en la Unidad Financiera como Analista Administrativo 1 y Analista Administrativo 2, de la misma forma surgió la vacante de la Unidad de Comunicación provincial como Analista. ✓
<div style="border: 1px solid black; padding: 2px; display: inline-block;"> ✓ = Verificado </div>	
Elaborado por: M.X.C.E – G.L.Q.D	Fecha: 30/08/2016
Supervisado por: Ing. M.Z.I	

MINISTERIO DE AGRICULTURA, GANADERÍA, ACUACULTURA Y PESCA - MAGAP



PROYECTO LISTA DE ASIGNACIONES CREACIÓN DE PUESTOS

REF.P/T: UTH.3

NO. PUESTOS	UNIDAD ADMINISTRATIVA	DENOMINACIÓN DEL PUESTO PROPUESTA	SITUACIÓN PROPUESTA		
			GRUPO OCUPACIONAL	GRADO	RMU
DIRECCIÓN PROVINCIAL AGROPECUARIA DE MANABÍ					
1	UNIDAD DE ASESORÍA JURÍDICA	ANALISTA DE ASESORIA JURÍDICA PROVINCIAL 2	SERVIDOR PÚBLICO 5	11	1212
1	UNIDAD ADMINISTRATIVA FINANCIERA	ANALISTA ADMINISTRATIVO PROVINCIAL 2		SERVIDOR PÚBLICO 5	11
1	UNIDAD ADMINISTRATIVA FINANCIERA	ANALISTA ADMINISTRATIVO PROVINCIAL 1	SERVIDOR PÚBLICO 3	9	986
1	UNIDAD DE COMUNICACIÓN PROVINCIAL	ANALISTA DE COMUNICACIÓN PROVINCIAL 2	SERVIDOR PÚBLICO 5	11	1212

COORDINACIÓN ZONAL 4
 DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN
 DIRECCIÓN DE TELEFONÍA
 DIRECCIÓN DE INFORMATICA

**MINISTERIO DE AGRICULTURA, GANADERÍA, ACUACULTURA Y PESCA
DIRECCIÓN PROVINCIAL DE MANABÍ (MAGAP)**

EVALUACION DE CONTROL INTERNO A LA UNIDAD DE TALENTO

HUMANO

PERIODO 2015

PAPELES DE TRABAJO

REF. P/T: UTH.4

Componente	Descripción
Unidad de Talento Humano (Contratación)	Investigue si fueron comunicados internamente la creación y asignación de los puestos vacantes.
	Todos los puestos vacantes fueron comunicados mediante solicitudes y resoluciones donde comparece la autorización y las clausulas para su creación formal, el cual contiene el motivo por la incorporación de los puestos y finalmente el informe técnico que debe ser informado a toda la institución como medida de mantener una organización y control de los procesos referentes a la administración del talento humano. ✓
<div style="border: 1px solid black; padding: 2px; display: inline-block;">✓= Verificado</div>	
Elaborado por: M.X.C.E – G.L.Q.D	Fecha: 30/08/2016
Supervisado por: Ing. M.Z.I	

MINISTERIO DE AGRICULTURA, GANADERÍA, ACUACULTURA Y PESCA
DIRECCIÓN PROVINCIAL DE MANABÍ (MAGAP)
EVALUACION DE CONTROL INTERNO A LA UNIDAD DE TALENTO
HUMANO
PERIODO 2015
PAPELES DE TRABAJO

REF. P/T: UTH.5

Componente	Descripción	
Unidad de Talento Humano (Contratación)	Verifique si fueron realizadas las contrataciones bajo concursos de mérito y oposición	
	<p>Mediante resoluciones se estableció que en la institución las contrataciones son efectuadas bajo concursos de mérito y oposición, en el que se conforman varias comisiones destinadas a reclutar personal, y seleccionar el perfil más idóneo, con la aplicación de los siguientes procedimientos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Admisión de perfiles y hojas de vida. • Verificación de información • Conformación de comisión para entrevista • Pruebas de admisión • Selección del Perfil Idóneo • Revisión de Disponibilidad Presupuestaria • Contratación por mérito. • Memorándum que contemple el perfil seleccionado junto con los papeles que consignan su entrada. © 	
<table border="1" style="margin-left: auto;"> <tr> <td>©= Constatado</td> </tr> </table>		©= Constatado
©= Constatado		
Elaborado por: M.X.C.E – G.L.Q.D	Fecha: 30/08/2016	
Supervisado por: Ing. M.Z.I		

MINISTERIO DE AGRICULTURA, GANADERÍA, ACUACULTURA Y PESCA
DIRECCIÓN PROVINCIAL DE MANABÍ (MAGAP)
EVALUACION DE CONTROL INTERNO A LA UNIDAD DE TALENTO
HUMANO
PERIODO 2015
PAPELES DE TRABAJO

REF. P/T: UTH.6

Componente	Descripción
Unidad de Talento Humano (Contratación)	Indague si se revisó la disponibilidad presupuestaria para crear y asignar nuevos puestos.
	Cada vez que se programa crear puestos vacantes mediante los concursos de mérito y oposición, la unidad de talento humano en conjunto con la dirección financiera y presupuestaria revisan si existe disponibilidad presupuestaria que conlleve a cancelar cada uno de los gastos que ocasiona este proceso. Este procedimiento es efectuado mediante memorándums internos en el que se solicita la disponibilidad existente a fin de garantizar su logro de manera eficaz. ✓
<div style="border: 1px solid black; padding: 2px; display: inline-block;"> ✓=Verificado </div>	
Elaborado por: M.X.C.E – G.L.Q.D	Fecha: 30/08/2016
Supervisado por: Ing. M.Z.I	



Ramita 14 y segunda transversal
Código postal: 130100
Telf. + (593 5) 2653766 / 2630487
www.agricultura.gob.ec
Portoviejo - Ecuador

Memorando Nro. MAGAP-DPAMANABI-2014-20808-M

Portoviejo, 14 de noviembre de 2014

PARA: Sra. Lcda. Elena Alejandra Bravo Andrade
Responsable de Talento Humano, Encargada

ASUNTO: Certificación Presupuestaria para partidas de la Dirección Provincial Agropecuaria de Manabí,

En referencia al Memorando Nro. MAGAP-DPAMANABI-2014-20780-M del 14 de Noviembre de 2014 se emite Certificación Presupuestaria para la generación de las partidas para la Dirección Provincial Agropecuaria de Manabí, a partir del 01 de Noviembre al 31 de Diciembre de 2014 para los siguientes grupos ocupacionales:

- Servidor Público 1 Asistente Administrativo Provincial.
- Servidor Público 3 Analista Administrativo Provincial 1
- Servidor Público 3 Analista de Contabilidad Provincial 1
- Servidor Público 5 Analista de Presupuesto Provincial 2

ESTRUCTURA PRESUPUESTARIA	DENOMINACION	VALOR
360 21 00 000 002 000 0000 001 510105	Remuneraciones Unificadas	\$ 8002.00
360 21 00 000 002 000 0000 001 510203	Décimo Tercer Sueldo	\$ 666.83
360 21 00 000 002 000 0000 001 510601	Aporte Patronal	\$ 772.19
360 21 00 000 002 000 0000 001 510602	Fondo de Reserva	\$ 500.92
	TOTAL	\$ 9941.94

Lo que remito para los fines pertinentes.

Atentamente,

Sra. Ing. Karen Viviana Quiroz Paredes
SERVIDOR PÚBLICO 4

Copia:
Sra. Ing. Janina Isabel Zambrano Alcivar
Directora Administrativa Financiera Zonal 4



MINISTERIO DE AGRICULTURA, GANADERÍA, ACUACULTURA Y PESCA
DIRECCIÓN PROVINCIAL DE MANABÍ (MAGAP)
EVALUACION DE CONTROL INTERNO A LA UNIDAD DE TALENTO
HUMANO
PERIODO 2015
PAPELES DE TRABAJO

REF. P/T: UTH.7

Componente	Descripción
Unidad de Talento Humano (Capacitación)	Constate si fue elaborado un plan de capacitaciones.
	En el MAGAP cada año son programadas capacitaciones en temas que conciernen a todas las dependencias de la institución, detallando, el área, temas, fechas y horarios, indicadores de cumplimiento, objetivo de la capacitación y los recursos que se necesitaran para su ejecución. ✓
✓= Verificado	
Elaborado por: M.X.C.E – G.L.Q.D	Fecha: 30/08/2016
Supervisado por: Ing. M.Z.I	

MINISTERIO DE AGRICULTURA, GANADERÍA, ACUACULTURA Y PESCA
DIRECCIÓN PROVINCIAL DE MANABÍ (MAGAP)
EVALUACION DE CONTROL INTERNO A LA UNIDAD DE TALENTO
HUMANO
PERIODO 2015
PAPELES DE TRABAJO

REF. P/T: UTH.8

Componente	Descripción
Unidad de Talento Humano (Capacitación)	Verifique si se establecieron controles para el cumplimiento de las capacitaciones
	<p>El plan anual de capacitaciones del año 2015 del MAGAP Dirección Provincial de Manabí, se realizó en base a ofertas de instituciones del sector público, ya que no se contaba con recursos para contratación de capacitaciones privados.</p> <p>Se debe considerar que dentro del plan fueron tomadas en cuenta capacitaciones de la contraloría que se encontraban como internas que no pudieron ser cumplidas por los servidores de esta institución.</p> <p>Debido a la carencia de controles para el cumplimiento de las capacitaciones, no se pudo cumplir el plan de capacitaciones del 2015 en su totalidad, sin embargo se buscaron algunas alternativas a pesar que no cubrieron toda la programación. ✓</p>
<div style="border: 1px solid black; padding: 2px; display: inline-block;"> ✓= Verificado </div>	
Elaborado por: M.X.C.E – G.L.Q.D	Fecha: 30/08/2016
Supervisado por: Ing. M.Z.I	

**MINISTERIO DE AGRICULTURA, GANADERÍA, ACUACULTURA Y
PESCA DIRECCIÓN PROVINCIAL DE MANABÍ (MAGAP)**

EVALUACION DE CONTROL INTERNO

PERIODO 2015

HOJA DE HALLAZGOS

COMPONENTE: Unidad de Talento Humano

SUBCOMPONENTE: Capacitación

P/T:UTH.8

SITUACION ACTUAL	No se realizaron controles para el cumplimiento de las capacitaciones.
CONDICIÓN	En el Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca, Dirección Provincial de Manabí (MAGAP), no fueron establecidos controles que permitan conocer si las capacitaciones programadas fueron cumplidas totalmente.
CRITERIO	Norma de Control Interno 200-02 Administración estratégica
CAUSA	Falta de compromiso en la implementación de controles y designación de responsabilidades.
EFECTO	Las capacitaciones programadas no se cumplieron en su totalidad.
COMENTARIO	En el Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca, Dirección Provincial de Manabí (MAGAP), no fueron establecidos controles que permitan conocer si las capacitaciones programadas fueron cumplidas totalmente debido a la falta de compromiso en la implementación de controles y designación de responsabilidades lo que ocasionó que las capacitaciones programadas no se cumplieran en su totalidad e incumpliendo a lo dispuesto en la Norma de Control Interno 200-02 Administración estratégica.

CONCLUSION	La falta de compromiso en la implementación de controles y designación de responsabilidades provoca que las capacitaciones programadas no se cumplieron en su totalidad.
RECOMENDACION	Al Director de la Unidad de Talento Humano Establecerá controles que permitan el cumplimiento de las actividades programadas a través de indicadores de gestión, a fin de asegurar la eficiencia y el logro de las metas de la entidad.


 DIRECCIÓN PROVINCIAL AGROPECUARIA DE MANABI
 INFORME DE SERVIDORES CAPACITADOS- PLAN ANUAL DE CAPACITACION 2015

Antecedentes:

- Mediante Memorando Nro. MAGAP-CZA-2015-0600-M, se solicitó a los Responsable de Unidades de la Dirección Provincial Agropecuaria de Manabí, remitir a la Dirección Zonal Administrativa Financiera, la matriz de detección de necesidades de capacitaciones del personal a su cargo, para el periodo fiscal 2015.
- Se realizó la identificación de ofertas de capacitación en las Entidades del Sector Público como son Contraloría General del Estado, IAEN, Ministerio de Trabajo, que ofrecen servicios de capacitación de forma gratuita, ya que no existió disponibilidad presupuestaria para contratar capacitaciones con entidades privadas.
- Con Memorando Nro. MAGAP-CZA-2015-0322-M, de fecha 11 de febrero de 2015, el Coordinador Zonal 4, Ing. Xavier Horacio Valencia Zambrano, remite al Dr. Luis Alberto Flores García, ex Director Nacional de Administración de Talento Humano, el Plan Anual de Capacitaciones 2015 de la Dirección Provincial Agropecuaria de Manabí.

Reporte:

- Las capacitaciones realizadas en el periodo 2015 fueron las siguientes:

Nº	Evento de Capacitación	Fecha de evento de capacitación	Entidad que capacita	# Servidores Capacitados
1	Herramienta Integral de Evolución	29/01/2015	Evaluar.com	1
2	Infodigital y dato seguro	23/02/2015	Registro Civil	1
3	Impuesto a la Renta, Gastos Personales y demás obligaciones de los contribuyentes.	13/03/2015	Servicio de Rentas Internas	4
4	Módulo Facilitador Ushay	19/02/2015	Universidad Técnica	6
5	Derechos humanos y género	25/05/2015	Dirección de Mediación y Derechos Humanos de Asesoría Jurídica y el Ministerio de Justicia	10

COORDINACIÓN ZONAL 4
 DIRECCIÓN PROVINCIAL AGROPECUARIA DE MANABI
 DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO
 ADMINISTRACIÓN FINANCIERA



6	Proyecto de Ley de herencias y plusvalía	28/07/2015	Servicio de Rentas Internas	9
7	SISVIAT, SIGAP, GLPI	14/07/2015	MAGAP- Planta Central	14
8	Taller de Directrices de la Coordinación General Administrativa Financiera	04/08/2015	MAGAP-Planta Central	5
9	Control en la ley orgánica del Sector Público	26/10/2015	Contraloría General del Estado	1
10	Cierre Año fiscal 2015 y Apertura 2016	28/12/2015	Ministerio de finanzas	3

Conclusiones:

- El Plan Anual de capacitación 2015 de la Dirección Provincial Agropecuaria de Manabí, se realizó en base a ofertas de Instituciones del sector Público, ya que no se contaba con recursos para contratación de capacitadores privados.
- El Plan de Capacitación se realizó con ofertas de la Contraloría General del Estado, que presentaba en su página web, sin embargo también se consideraron futuras capacitaciones con el IAEN, instituto que no subió su oferta los primeros meses del año.
- Dentro del Plan fueron consideradas capacitaciones de la Contraloría que se encontraban como internas (plan servidores de la CGE), que no pudieron ser realizadas por los servidores de la Coordinación Zonal 4.
- La Contraloría General del Estado, proporcionaba un cupo máximo de 3 servidores por capacitación y por Institución, además que debían solicitarse con un mes de anticipación, causales limitantes para poder inscribir a más servidores y poder dar cumplimiento a lo planificado.
- No se pudo cumplir el Plan Anual de Capacitación del 2015 en su totalidad, sin embargo se buscó otras alternativas de capacitación, que ayudaran a los servidores en la labor diaria de sus actividades.

COORDINACION ZONAL 4
UNIDAD DE TELECOMUNICACIONES
DIRECCION ADMINISTRATIVA FINANCIERA



Ministerio
de Agricultura, Ganadería
Acuicultura y Pesca

Ramos Iduarte entre 1ra. Y 2da. Transversal
Teléfono: (05) 2635-555
Fax: (05) 2635-559
www.magap.gob.ec
Portoviejo - Ecuador

ELABORADO POR:	Ing. Ingrid Valeria Sacoto Zambrano- Responsable de Plan Anual de Capacitación 2015	
APROBADO POR:	Ing. Susana Dueñas García- Líder Administrativa Financiera	
AUTORIZADO POR:	Ldo. Moisés Mielles Velásquez- Director Agropecuário Provincial de Manabí	

CEBOP VINCION ZONAL 4
UNIDAD VE YALISTO HUMANIC
DIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

MINISTERIO DE AGRICULTURA, GANADERÍA, ACUACULTURA Y PESCA
DIRECCIÓN PROVINCIAL DE MANABÍ (MAGAP)
EVALUACION DE CONTROL INTERNO A LA UNIDAD DE TALENTO
HUMANO
PERIODO 2015
PAPELES DE TRABAJO

REF. P/T: UTH.9

Componente	Descripción
Unidad de Talento Humano (Evaluación)	Confirme si fue diseñado un plan de evaluaciones de desempeño
	En el MAGAP no fue diseñado para el año 2015, un plan de evaluaciones sin embargo fueron elaborados informes por cada evaluación efectuada, pero estas no tienen como sustento una programación previa a fin de evaluar de manera clara el nivel de cumplimiento, sin embargo dentro de los formularios se detalla los indicadores que permiten visualizar las cantidad de evaluaciones cumplidas junto con las metas establecidas. ✓
<div style="border: 1px solid black; padding: 2px; display: inline-block;"> ✓= Verificado </div>	
Elaborado por: M.X.C.E – G.L.Q.D	Fecha: 30/08/2016
Supervisado por: Ing. M.Z.I	

MINISTERIO DE AGRICULTURA, GANADERÍA, ACUACULTURA Y

PESCA DIRECCIÓN PROVINCIAL DE MANABÍ (MAGAP)

EVALUACION DE CONTROL INTERNO

PERIODO 2015

HOJA DE HALLAZGOS

COMPONENTE: Unidad de Talento Humano

SUBCOMPONENTE: Evaluación

P/T:UTH.9

SITUACION ACTUAL	No fue diseñado un plan de evaluaciones de desempeño
CONDICIÓN	En el Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca, Dirección Provincial de Manabí (MAGAP), no fue diseñado un plan de evaluaciones de desempeño que refleje las programaciones y lineamientos a seguir, en relación a la forma de desarrollar las funciones por parte del personal.
CRITERIO	Norma de Control Interno 407-04 Evaluación del desempeño.
CAUSA	No fueron concretados formalmente los planes y protocolos para evaluar al talento humano.
EFECTO	Inexistencia de una base documental planificada de evaluaciones de desempeño que permita medir su cumplimiento.
COMENTARIO	En el Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca, Dirección Provincial de Manabí (MAGAP), no fue diseñado un plan de evaluaciones de desempeño que refleje las programaciones y lineamientos a seguir, en relación a la forma de desarrollar las funciones por parte del personal debido a que no fueron concretados formalmente los planes y protocolos para evaluar al talento humano

	ocasionando la inexistencia de una base documental planificada de evaluaciones de desempeño que permita medir su cumplimiento e inobservando lo dispuesto en la Norma de Control Interno 407-04 Evaluación del desempeño.
CONCLUSION	No fueron concretados formalmente los planes y protocolos para evaluar al talento humano lo que da lugar a la inexistencia de una base documental planificada que permita medir su cumplimiento.
RECOMENDACION	Al Director de la Unidad de Talento Humano Emitirá y difundirá las políticas y procedimientos para la evaluación del desempeño, en función de los cuales se evaluará periódicamente al personal de la Institución.

MINISTERIO DE AGRICULTURA, GANADERÍA, ACUACULTURA Y PESCA
DIRECCIÓN PROVINCIAL DE MANABÍ (MAGAP)
EVALUACION DE CONTROL INTERNO A LA UNIDAD DE TALENTO
HUMANO
PERIODO 2015
PAPELES DE TRABAJO

REF. P/T: UTH.10

Componente	Descripción
Unidad de Talento Humano (Evaluación)	Verifique si fueron elaborados formularios de las evaluaciones realizadas
	<p>Una vez realizadas las evaluaciones de desempeño fueron elaborados formularios de resultados de las evaluaciones en la que se constata que no todas las actividades encomendadas al personal fueron cumplidas en su totalidad, lo que brinda un porcentaje de eficiencia de 74% hasta 100%, lo que refleja la falta de controles y supervisiones que garanticen el total cumplimiento de las acciones encomendadas.</p> <p>Es importante aclarar que estas evaluaciones son efectuadas 1 vez al año pero son de forma aleatoria, por lo que hay unidades que no son evaluadas y su nivel de desempeño no garantiza el logro de las metas, por lo cual aquellas a las que si se evalúan, logran calificaciones con categoría muy buena entre 85 y 89 puntos. ✓</p> <div style="text-align: right; border: 1px solid black; padding: 2px; display: inline-block;"> ✓= Verificado </div>
Elaborado por: M.X.C.E – G.L.Q.D	Fecha: 30/08/2016
Supervisado por: Ing. M.Z.I	

Identificación de problemas	Media	Identifica los problemas en la entrega de los productos o servicios que genera la unidad o proceso.	Desarrollada
Organización de la información	Alta	Define niveles de información para la gestión de una unidad o proceso.	Desarrollada
Juicio y toma de decisiones	Media	Toma decisiones de complejidad media sobre la base de sus conocimientos, de los productos o servicios de la unidad o proceso organizacional, y de la experiencia previa.	Desarrollada
Pensamiento conceptual	Media	Analiza situaciones presentes utilizando los conocimientos técnicos o adquiridos con la experiencia. Utiliza y adapta los conceptos o principios adquiridos para solucionar problemas en la ejecución de programas, proyectos y otros.	Desarrollada

Total Competencias Técnicas del Puesto: 6%

COMPETENCIAS UNIVERSALES # Competencias: 6 Factor: 8%

ESTOS CAMPOS DEBEN SER LLENADOS OBLIGATORIAMENTE:

DESTREZA	Relevancia	Comportamiento Observable	Frecuencia de Aplicación
APRENDIZAJE CONTINUO	Media	Mantiene su formación técnica. Realiza un gran esfuerzo por adquirir nuevas habilidades y conocimientos.	Frecuentemente
CONOCIMIENTOS DEL ENTORNO ORGANIZACIONAL	Media	Identifica, describe y utiliza las relaciones de poder e influencia existentes dentro de la institución, con un sentido claro de lo que es influir en la institución.	Frecuentemente
RELACIONES HUMANAS	Media	Construye relaciones, tanto dentro como fuera de la institución que le proveen información. Establece un ambiente cordial con personas desconocidas, desde el primer encuentro.	Frecuentemente
ACTITUD AL CAMBIO	Media	Modifica su comportamiento para adaptarse a la situación o a las personas. Decide qué hacer en función de la situación.	Frecuentemente
ORIENTACIÓN A LOS RESULTADOS	Media	Modifica los métodos de trabajo para conseguir mejoras. Actúa para lograr y superar niveles de desempeño y plazos establecidos.	Frecuentemente
ORIENTACIÓN DE SERVICIO	Media	Identifica las necesidades del usuario interno o externo.	Frecuentemente

Total Competencias Universales: 5,9%

TRABAJO EN EQUIPO, INICIATIVA Y LIDERAZGO Factor: 16%

DESCRIPCIÓN	RELEVANCIA	COMPORTAMIENTO OBSERVABLE	Frecuencia de Aplicación
TRABAJO EN EQUIPO	Alta	Crea un buen clima de trabajo y espíritu de cooperación. Resuelve los conflictos que se puedan producir dentro del equipo. Se considera que es un referente en el manejo de equipos de trabajo. Promueve el trabajo en equipo con otras áreas de la organización.	Siempre
INICIATIVA	Media	Se adelanta y se prepara para los acontecimientos que pueden ocurrir en el corto plazo. Crea oportunidades o minimiza problemas potenciales. Aplica distintas formas de trabajo con una visión de mediano plazo.	Alguna vez

LLENAR EL CAMPO DE LIDERAZGO, SOLO PARA QUIENES TENGAN SERVIDORES SUBORDINADOS BAJO SU RESPONSABILIDAD DE GESTIÓN.

LIDERAZGO	Media	Mediano desarrollo de los talentos y motivación en su equipo de trabajo para generar comunicación, confianza y compromiso a través del ejemplo y servicio para el logro de objetivos comunes.	Rara vez
-----------	-------	---	----------

Total Trabajo en Equipo, Iniciativa y Liderazgo: 9,3%

OBSERVACIONES DEL JEFE INMEDIATO (EN CASO DE QUE LAS TENGA):

SE RECOMIENDA RENOVAR CONTRATO

Nombre de la persona que realiza la queja	DESCRIPCIÓN	No. DE FORMULARIO	APLICA DESCUENTO A LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	% DE REDUCCIÓN

COORDINACIÓN ZONAL 4
UNIDAD DE TALENTO HUMANO
SECRETARÍA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

		TOTAL:	0
RESULTADO DEL DESEMPEÑO			
FACTORES DE EVALUACIÓN			CALIFICACION ALCANZADA (%)
Indicadores de Gestión del puesto			48,8
Conocimientos			6,0
Competencias técnicas del puesto			6,0
Competencias Universales			5,9
Trabajo en equipo, Iniciativa y Liderazgo			9,3
Evaluación del ciudadano (-)			0,0
TOTAL EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO: 76			
SATISFACTORIO: DESEMPEÑO ESPERADO			
FUNCIONARIO (A) EVALUADOR (A)			
Fecha (dd/mm/aaaa):		31/12/2015	
CERTIFICO: Que he evaluado al (a la) servidor (a) acorde al procedimiento de la norma de Evaluación del Desempeño.			
 <hr/> FIRMA Evaluador o jefe Inmediato ING. ANGEL ORLANDO PERDOMO			


COORDINACIÓN ZONAL 4
Unidad de Talento Humano
UNIDAD DE TALENTO HUMANO
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO

MINISTERIO DE AGRICULTURA, GANADERÍA, ACUACULTURA Y PESCA
DIRECCIÓN PROVINCIAL DE MANABÍ (MAGAP)
EVALUACION DE CONTROL INTERNO A LA UNIDAD DE TALENTO
HUMANO
PERIODO 2015
PAPELES DE TRABAJO

REF. P/T: UTH.11

Componente	Descripción
Unidad de Talento Humano (Control)	Investigue si se establecieron sanciones por incumplimiento de procedimientos por parte del talento humano.
	A pesar que todos los procedimientos creados y aquellos realizados en la institución se basan en resoluciones, no existe una resolución que norme las sanciones por incumplimiento de procedimientos, e incluso una vez desarrolladas las evaluaciones de desempeño no existe ni motivación por calificaciones buenas, ni multas o sanciones por incumplimiento de metas. ✓
<div style="border: 1px solid black; padding: 2px; display: inline-block;">✓= Verificado</div>	
Elaborado por: M.X.C.E – G.L.Q.D	Fecha: 30/08/2016
Supervisado por: Ing. M.Z.I	

**MINISTERIO DE AGRICULTURA, GANADERÍA, ACUACULTURA Y
PESCA DIRECCIÓN PROVINCIAL DE MANABÍ (MAGAP)**

EVALUACION DE CONTROL INTERNO

PERIODO 2015

HOJA DE HALLAZGOS

COMPONENTE: Unidad de Talento Humano

SUBCOMPONENTE: Control

P/T:UTH.11

SITUACION ACTUAL	No se establecieron sanciones por incumplimiento de procedimientos por parte del talento humano.
CONDICIÓN	En el Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca, Dirección Provincial de Manabí (MAGAP), no fueron establecidas sanciones por el incumplimiento de procedimientos y funciones por parte del talento humano.
CRITERIO	Norma de Control Interno 407-08 Actuación y honestidad de las servidoras y servidores.
CAUSA	No fueron planificadas estas infracciones por parte del responsable del área.
EFEECTO	El personal puede ser reiterativo en los incumplimientos.
COMENTARIO	En el Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca, Dirección Provincial de Manabí (MAGAP), no fueron establecidas sanciones por el incumplimiento de procedimientos y funciones por parte del talento humano debido a que no fueron planificados estos eventos por parte del responsable del área ocasionando que el personal pueda ser reiterativo en los incumplimientos y desobedeciendo lo dispuesto en la Norma de Control Interno 407-08 Actuación y honestidad de las servidoras y servidores.

CONCLUSION	La carencia de planificación de infracciones por parte del responsable del área provoca que el personal pueda ser reiterativo en los incumplimientos.
RECOMENDACION	Al Director de la Unidad de Talento Humano Establecerá en la medida de lo posible, sanciones, multas u otras infracciones cuando el talento humano faltare e incumpliera con los procedimientos y funciones dispuestas bajo su cargo.

MINISTERIO DE AGRICULTURA, GANADERÍA, ACUACULTURA Y PESCA
DIRECCIÓN PROVINCIAL DE MANABÍ (MAGAP)
EVALUACION DE CONTROL INTERNO A LA UNIDAD DE TALENTO
HUMANO
PERIODO 2015
PAPELES DE TRABAJO

REF. P/T: UTH.12

Componente	Descripción
<p>Unidad de Talento Humano (Control)</p>	<p>Verifique si fue establecido controles estrictos en la asistencia del personal.</p> <p>La asistencia del personal, es efectuada a través de los registros que arroja el reloj biométrico y las listas físicas de asistencias, en la que se controla la hora de entrada y salida de todo el personal de la entidad.</p> <div style="text-align: center;">  </div> <p>Fuente: MAGAP Dirección Provincial de Manabí ✓</p> <div style="text-align: right; border: 1px solid black; padding: 2px;"> <p>✓= Verificado</p> </div>
<p>Elaborado por: M.X.C.E – G.L.Q.D</p>	<p>Fecha: 30/08/2016</p>
<p>Supervisado por: Ing. M.Z.I</p>	

MINISTERIO DE AGRICULTURA, GANADERÍA, ACUACULTURA Y PESCA
DIRECCIÓN PROVINCIAL DE MANABÍ (MAGAP)
EVALUACION DE CONTROL INTERNO A LA UNIDAD DE TALENTO
HUMANO
PERIODO 2015
PAPELES DE TRABAJO

REF. P/T: UTH.13

Componente	Descripción
Unidad de Talento Humano (Control)	Indague si se lleva un control de los puestos vacantes.
	En la entidad fue definida una plataforma cuantitativa, donde se controla los puestos vacantes, además, mediante certificaciones se dispone la aceptación de las vacantes y aquellas que están en litigio, detallando N° de Vacantes, Escala Ocupacional, Denominación Institucional y Partida Individual. ✓
<div style="border: 1px solid black; display: inline-block; padding: 2px;">✓= Verificado</div>	
Elaborado por: M.X.C.E – G.L.Q.D	Fecha: 30/08/2016
Supervisado por: Ing. M.Z.I	

Anexo 8



Ramos Iduarte entre 1ra. Y 2da. Transversal
Teléfono: (05) 2635-559
Fax: (05) 2635-559
www.magap.gob.ec
Portoviejo - Ecuador

REF. P/T: UTH.13

Portoviejo, noviembre 14 de 2015

CERTIFICACION

LCDA. ELENA ALEJANDRA BRAVO ANDRADE – RESPONSABLE DE TALENTO HUMANO, ENCARGADA – DEL MINISTERIO DE AGRICULTURA, GANADERÍA, ACUACULTURA Y PESCA, CERTIFICO:

Que, en observancia al Art. 13 literal 2.2 de la Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal, expedida mediante Acuerdo Ministerial Nro. MRL-2014-0222 de fecha 06 de noviembre de 2015, los siguientes puestos no están sujetos a litigio y se encuentran legalmente vacantes de acuerdo al Distributivo de Sueldos, lo que se detalla:

Nº	Vacantes	Escala Ocupacional	Denominación Institucional	Partida Individual
1	1	Servidor Público 3	Analista Administrativo Provincial 1	7608
2	1	Servidor Público 3	Analista de Contabilidad Provincial 1	7610
3	1	Servidor Público 5	Analista de Presupuesto Provincial 2	7609
4	1	Servidor Público 1	Asistente Administrativo Provincial	7607
TOTAL 4 VACANTES				

Es todo en cuento puedo certificar en honor a la verdad.

MINISTERIO DE AGRICULTURA, GANADERÍA, ACUACULTURA Y PESCA

DIRECCIÓN PROVINCIAL DE MANABÍ (MAGAP)

RESPONSABLE DE TALENTO HUMANO, ENCARGADA

MAGAP-MANABI

95



**EVALUACION DE CONTROL INTERNO A LA UNIDAD DE TALENTO
HUMANO
PERIODO 2015
PAPELES DE TRABAJO**

REF. P/T: UTH.14

**ANALISIS DEL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMATIVAS APLICABLES A
LA UNIDAD DE TALENTO HUMANO**

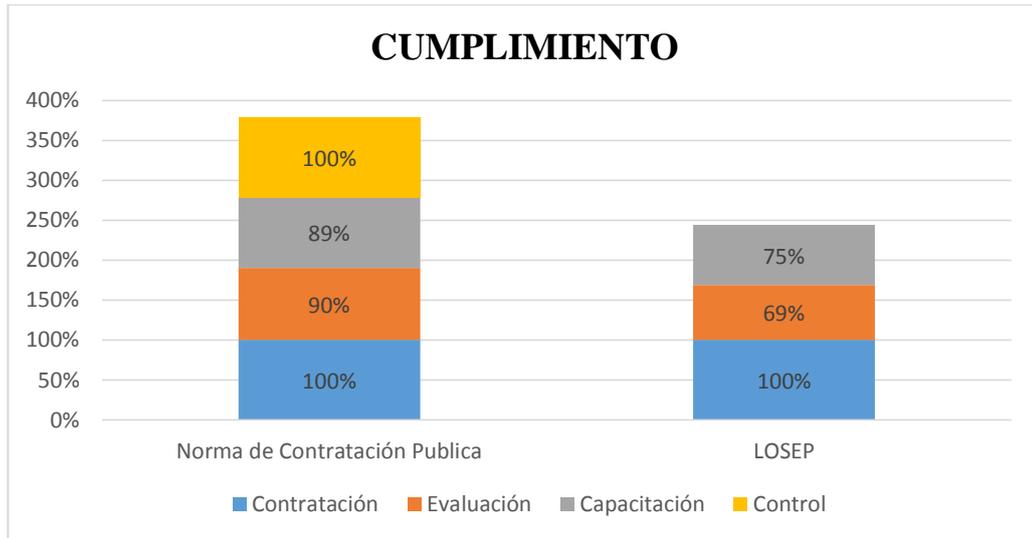
Componente	Normativas	
	Norma de Control Interno	LOSEP
Contratación	100%	100%
Evaluación	90%	69%
Capacitación	89%	75%
Control	100%	-

$$CUMPLIMIENTO = \frac{Calificacion\ Total}{Ponderacion\ Total}$$

$$CUMPLIMIENTO = \frac{178}{200}$$

$$CUMPLIMIENTO = 89\%$$

GRAFICO DE CUMPLIMIENTO



Fuente: Cuestionario de Control Interno

Elaborado por: Autoras del Trabajo de Titulación



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MANABÍ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS

ESCUELA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

656-D-FCAE-UTM

**MINISTERIO DE AGRICULTURA, GANADERÍA, ACUACULTURA Y PESCA
- DIRECCIÓN PROVINCIAL DE MANABÍ (MAGAP)**

INFORME

Evaluación de Control Interno a la Unidad de Talento Humano del Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca - Dirección Provincial de Manabí (MAGAP), por el periodo comprendido entre el 1 de enero al 31 de diciembre de 2015.

**MINISTERIO DE AGRICULTURA, GANADERÍA, ACUACULTURA Y PESCA
- DIRECCIÓN PROVINCIAL DE MANABÍ (MAGAP)**

ACCION DE CONTROL: Evaluación de Control Interno a la Unidad de Talento Humano del Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca - Dirección Provincial de Manabí (MAGAP), por el periodo comprendido entre el 1 de enero al 31 de diciembre de 2015.

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS
ESCUELA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA**

Portoviejo - Ecuador

Portoviejo, 23 de noviembre de 2016

Ingeniero

Moisés David Mieles Velásquez

Director Provincial del MAGAP

Presente

De mi consideración:

Se ha efectuado la Evaluación de Control Interno a la Unidad de Talento Humano del Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca - Dirección Provincial de Manabí (MAGAP), por el periodo comprendido entre el 1 de enero al 31 de diciembre de 2015.

La evaluación se efectuó de acuerdo con las Normas Ecuatorianas de Auditoría Gubernamental emitidas por la Contraloría General del Estado. Estas normas requieren que la Evaluación del Sistema de Control Interno sea planificado y ejecutado para obtener certeza razonable de que la información y la documentación examinada no contienen exposiciones erróneas de carácter significativo, de igual manera que las operaciones a las cuales corresponden, se hayan ejecutado de conformidad con las disposiciones legales y reglamentarias vigentes, políticas y demás normas aplicables.

Debido a la naturaleza de la Evaluación de Control Interno a la Unidad de Talento Humano, los resultados se encuentran expresados en los comentarios, conclusiones y recomendaciones que constan en el presente informe.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 92 de la Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado, las recomendaciones deben ser aplicadas de manera inmediata y con el carácter de obligatorio.

Atentamente,

Ing. Marjorie Zambrano Intriago
Tutora del Trabajo de Titulación

CAPITULO I

INFORMACIÓN INTRODUCTORIA

MOTIVO DE LA EVALUACIÓN

La Evaluación de Control Interno a la Unidad de Talento Humano del Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca - Dirección Provincial de Manabí (MAGAP), por el periodo comprendido entre el 1 de enero al 31 de diciembre de 2015 se efectuó en cumplimiento al oficio N° 656-D-FCAE-UTM de fecha 8 de julio de 2016, en el cual se aprobó el anteproyecto de Análisis de Caso.

OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN DE CONTROL INTERNO

- Determinar las disposiciones legales, normas, reglamentos, y demás políticas que contengan los procedimientos aplicados a la Unidad de Talento Humano del Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca.
- Evaluar el nivel de cumplimiento de los procesos que enmarca a la Unidad de Talento Humano.
- Exponer mediante un informe los hallazgos encontrados durante la evaluación, con sus respectivos comentarios, conclusiones y recomendaciones.

ALCANCE DE LA EVALUACIÓN

La Evaluación de Control Interno a la Unidad de Talento Humano del Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca - Dirección Provincial de Manabí (MAGAP), cubre el período comprendido entre el 1 de enero hasta el 31 de Diciembre del 2015.

CAPITULO II

INFORMACIÓN DE LA ENTIDAD

MISIÓN

El Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca es la institución rectora del multisector, para regular, normar, facilitar, controlar, y evaluar la gestión de la producción agrícola, ganadera, acuícola y pesquera del país; promoviendo acciones que permitan el desarrollo rural y propicien el crecimiento sostenible de la producción y productividad del sector impulsando al desarrollo de productores, en particular representados por la agricultura familiar campesina, manteniendo el incentivo a las actividades productivas en general.

VISIÓN

Para el 2020 el Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca contará con un modelo de gestión de calidad basado en sistemas de información y comunicación. Que posibiliten la producción de bienes y servicios que garanticen la seguridad alimentaria del país, el crecimiento y desarrollo equitativo, generando valor agregado con rentabilidad económica, equidad social, sostenibilidad ambiental e identidad

OBJETIVOS

- Fortalecer la institucionalidad del sector público del agro, para que sea un factor coadyuvante al desarrollo de la competitividad, sostenibilidad y equidad de los recursos productivos.
- Mejorar las condiciones de vida de los agricultores y comunidades rurales mediante estrategias de: inclusión social de los pequeños y medianos productores; vinculación al mercado nacional e internacional; y, de acceso a los beneficios del desarrollo de los servicios e infraestructura.
- Elevar la competitividad del agro, a través del desarrollo productivo con un Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca – MAGAP, fortalecido administrativa y técnicamente, para alcanzar con altos estándares de productividad, bajos costos unitarios y calidad, que garanticen la presencia estable y creciente de la producción del agro en los mercados internos y externos.

- Establecer un sistema de seguimiento y evaluación a la gestión del agro, que garantice la soberanía alimentaria y su desarrollo.
- Impulsar la modernización del agro, orientado a la reactivación productiva, en función de la demanda y con énfasis en la calidad, diferenciación y generación de valor agregado orientado a su desarrollo sustentable
- Desarrollar factores productivos, que proporcionen condiciones humanas, naturales y materiales en las cuales se sustente la producción competitiva, a través de mesas de concertación, con el enfoque de cadenas agroalimentarias que consoliden y modernicen al agro.
- Actualizar permanentemente el marco jurídico institucional y sectorial de acuerdo al entorno cambiante, para que constituyan instrumentos jurídicos y que aporten soluciones oportunas, dentro de la perspectiva del desarrollo sustentable.
- Establecer mecanismos de coordinación interinstitucional con Entidades Adscritas y otras relacionadas con el agro, para planificación, ejecución y evaluación de políticas, planes,
- Programas y proyectos que permitan mejorar la prestación de servicios, fortaleciendo los espacios de diálogo entre el sector público y privado a nivel nacional, zonal y local.

COMPONENTE A EXAMINAR

El componente a examinar es la Unidad de Talento Humano.

SUBCOMPONENTES A EXAMINAR

Los Subcomponentes a examinar son: Contratación, Evaluación, Capacitación, Rotación, y Control.

CAPITULO III

RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN

No se realizaron controles para el cumplimiento de las capacitaciones.

En el Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca, Dirección Provincial de Manabí (MAGAP), no fueron establecidos controles que permitan conocer si las capacitaciones programadas fueron cumplidas totalmente debido a la falta de compromiso en la implementación de controles y designación de responsabilidades lo que ocasionó que las capacitaciones programadas no se cumplieran en su totalidad e incumpliendo a lo dispuesto en la Norma de Control Interno 200-02 Administración estratégica.

Conclusión

La falta de compromiso en la implementación de controles y designación de responsabilidades provoca que las capacitaciones programadas no se cumplieran en su totalidad.

Recomendación

Al Director de la Unidad de Talento Humano

Establecerá controles que permitan el cumplimiento de las actividades programadas a través de indicadores de gestión, a fin de asegurar la eficiencia y el logro de las metas de la entidad.

No fue diseñado un plan de evaluaciones de desempeño

En el Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca, Dirección Provincial de Manabí (MAGAP), no fue diseñado un plan de evaluaciones de desempeño que refleje las programaciones y lineamientos a seguir, en relación a la forma de desarrollar las funciones por parte del personal debido a que no fueron concretados formalmente los planes y protocolos para evaluar al talento humano ocasionando la inexistencia de una base documental planificada de evaluaciones de desempeño que permita medir su cumplimiento e inobservando lo dispuesto en la Norma de Control Interno 407-04 Evaluación del desempeño.

Conclusión

No fueron concretados formalmente los planes y protocolos para evaluar al talento humano lo que da lugar a la inexistencia de una base documental planificada que permita medir su cumplimiento.

Recomendación

Al Director de la Unidad de Talento Humano

Emitirá y difundirá las políticas y procedimientos para la evaluación del desempeño, en función de los cuales se evaluará periódicamente al personal de la Institución.

No se establecieron sanciones por incumplimiento de procedimientos por parte del talento humano

En el Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca, Dirección Provincial de Manabí (MAGAP), no fueron establecidas sanciones por el incumplimiento de procedimientos y funciones por parte del talento humano debido a que no fueron planificados estos eventos por parte del responsable del área ocasionando que el personal pueda ser reiterativo en los incumplimientos y desobedeciendo lo dispuesto en la Norma de Control Interno 407-08 Actuación y honestidad de las servidoras y servidores.

Conclusión

La carencia de planificación de infracciones por parte del responsable del área provoca que el personal pueda ser reiterativo en los incumplimientos.

Recomendación

Al Director de la Unidad de Talento Humano

Establecerá en la medida de lo posible, sanciones, multas u otras infracciones cuando el talento humano faltare e incumpliera con los procedimientos y funciones dispuestas bajo su cargo.

Presupuesto

El presupuesto utilizado para el desarrollo de este trabajo de titulación fue de \$510,00 distribuido de la siguiente manera:

CANTIDAD	COSTOS
Materiales de Oficina	\$50,00
Impresiones y/o copias	70,00
Gastos por alimentación	150,00
Gastos por movilización	150,00
Imprevistos	90,00
Total	\$510,00

Cronograma Valorado

ACTIVIDADES	TIEMPO EN MESES																												RECURSOS		COSTO TOTAL								
	JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE							ENERO 2017				FEBRERO 2017			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	HUMANOS	MATERIALES	
Presentación del anteproyecto para su aprobación																																					Autoras del trabajo de titulación	Papel, Impresora, computadora, Cd's	\$ 100,00
Organización y selección de información recopilada																																					Autoras del trabajo de titulación y Tutor	Papel, Impresora, computadora	80,00
Análisis e interpretación de resultados																																					Autoras del trabajo de titulación y Tutor	Papel, Impresora, computadora	50,00
Elaboración del informe escrito del trabajo de titulación																																					Autoras del trabajo de titulación y Tutor	Papel, Impresora, computadora	50,00
Asesoría y acompañamiento del tutor																																					Autoras del trabajo de titulación y Tutor	Papel, Impresora, computadora	100,00
Revisión del trabajo de titulación por parte del revisor																																					Autoras del trabajo de titulación y Revisor	Papel, Impresora, computadora	40,00

Bibliografía

- Ambrosio, Victor. *Evaluación del control interno a procesos y transacciones*. 12 de Febrero de 2014. <http://www.gestiopolis.com/evaluacion-del-control-interno-procesos-y-transacciones/>.
- Barquero, M. «Manual práctico de control interno y teoría y aplicación práctica.» 23. Barcelona: Barcelona, 2013.
- Carvajal, Alba, y María Escobar. «Herramienta Integrada de Control Interno y Administración de Riesgos.» 23. Madrid: Experto, 2013.
- Carvajal, Alba, y María Escobar. «Herramienta Integrada de Control Interno y Administración de Riesgos.» 72. Bogota: Externado, 2013.
- Catácora, F. «Sistemas y Procedimientos Contables .» 56. Carácas: Editorial McGraw/Hill, 2009.
- Chacon, Wladimir. «Conceptos de control interno.» 26 de Enero de 2008. <http://www.gestiopolis.com/conceptos-de-control-interno/>.
- Chavez Martinez, Carlos Arturo. *Gerencie*. 2012. <http://www.gerencie.com/gestion-del-talento-humano.html> (último acceso: 17 de julio de 2016).
- Coopers, y Lybrand. «Los Nuevos Conceptos del Control Interno: Informe COSO.» 155. México D.F.: Díaz de Santos, 2010.
- Coopers, y Lybrand. «Los Nuevos Conceptos del Control Interno: Informe COSO.» 85. México D.F. : Pearson Educación, 2009.

