



ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
UNIDAD DE EDUCACIÓN A DISTANCIA
LICENCIATURA EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA
CONTADOR PÚBLICO AUTORIZADO

**“AUDITORÍA DE GESTIÓN AL CUERPO DE BOMBEROS
DE TENA, PROVINCIA DE NAPO, PERIODO 2018.”**

Trabajo de Titulación

Tipo: Proyecto de investigación

Presentado para obtener el grado académico de:

LICENCIADA EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA
CONTADOR PÚBLICO AUTORIZADO

AUTORA:

VERÓNICA MARLENE MARTÍNEZ SÁNCHEZ

Tena – Ecuador

2020



ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
UNIDAD DE EDUCACIÓN A DISTANCIA
LICENCIATURA EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA
CONTADOR PÚBLICO AUTORIZADO

**“AUDITORÍA DE GESTIÓN AL CUERPO DE BOMBEROS DE
TENA, PROVINCIA DE NAPO, PERIODO 2018.”**

Trabajo de Titulación

Tipo: Proyecto de investigación

Presentado para obtener el grado académico de:

LICENCIADA EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA
CONTADOR PÚBLICO AUTORIZADO

AUTORA: VERÓNICA MARLENE MARTÍNEZ SÁNCHEZ

DIRECTOR: Ing. LUIS GONZALO MERINO CHÁVEZ

Tena – Ecuador

2020

©2020, Verónica Marlene Martínez Sánchez

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

Yo, Verónica Marlene Martínez Sánchez declaro que el presente trabajo de titulación es de mi autoría y que los resultados del mismo son auténticos y originales. Los textos constantes en el documento que provienen de otra fuente, están debidamente citados y referenciados.

Como autora, asumo la responsabilidad legal y académica de los contenidos de este trabajo de titulación.

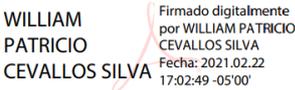
Riobamba, 04 de junio de 2020.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Verónica Martínez Sánchez', written in a cursive style.

Verónica Marlene Martínez Sánchez
C.I. 1600457228

ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESA
UNIDAD DE EDUCACIÓN A DISTANCIA
LICENCIATURA EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA
CONTADOR PÚBLICO AUTORIZADO

El Tribunal de titulación certifica que: El trabajo de titulación: Tipo: Proyecto de investigación, **AUDITORÍA DE GESTIÓN AL CUERPO DE BOMBEROS DE TENA, PROVINCIA DE NAPO, PERIODO 2018**, realizado por la señorita **VERÓNICA MARLENE MARTÍNEZ SÁNCHEZ**, ha sido minuciosamente revisado por los Miembros de Tribunal del trabajo de titulación, el mismo que cumple con los requisitos científicos, técnicos, legales en tal virtud el Tribunal Autoriza su presentación.

	FIRMA	FECHA
Ing. Simón Rodrigo Moreno Álvarez PRESIDENTE DEL TRIBUNAL	 SIMON RODRIGO MORENO ALVAREZ Firmado digitalmente por SIMON RODRIGO MORENO ALVAREZ	2020/06/04
Ing. Luis Gonzalo Merino Chávez DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN	 LUIS GONZALO MERINO CHAVEZ Firmado digitalmente por LUIS GONZALO MERINO CHAVEZ Fecha: 2021.07.02 13:05:05 -05'00'	2020/06/04
Ing. William Patricio Cevallos Silva MIEMBRO DEL TRIBUNAL	 WILLIAM PATRICIO CEVALLOS SILVA Firmado digitalmente por WILLIAM PATRICIO CEVALLOS SILVA Fecha: 2021.02.22 17:02:49 -05'00'	2020/06/04

DEDICATORIA

A Dios sobre todas las cosas, ya que con su bendición se logra los objetivos que uno se propone, siempre con su bendición y el don de la sabiduría que son importantes en la vida.

A mi abnegada Madre, quién me dio la vida y me ha guiado en forma permanente para ser una persona útil a la sociedad además de conservar valores morales y espirituales.

A mis hijos a quienes sacrifique el tiempo que debía dedicarme, con el único fin de mejorar las condiciones de bienestar de la familia, ya que con una Profesión se puede aspirar a mejorar la situación actual.

A mis hermanos, motivación permanente para crecer como persona y como profesional para representar a la familia en la sociedad.

VERÓNICA MARLENE

AGRADECIMIENTO

A la Escuela Politécnica de Chimborazo en la persona del Rector, sus Autoridades y Docentes, quienes me dieron la oportunidad de acceder a esta Institución de Educación Superior y lograr culminar la fase de Profesionalización.

A mi Madre y familiares quienes de una u otro manera estuvieron apoyándome durante la fase de estudios hasta llegar a culminar la meta.

A mis compañeros de clase, y a todos quienes me han estado cerca compartiendo muchos momentos de la transición de la vida.

Y a Dios, porque me bendijo en todo momento para primero superar los obstáculos durante la fase de estudio y posteriormente para lograr culminar el trabajo de investigación y lograr la meta.

VERÓNICA MARLENE

TABLA DE CONTENIDO

ÍNDICE DE TABLAS.....	x
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xii
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	xiii
ÍNDICE DE ANEXOS	xiv
RESUMEN	xv
ABSTRACT.....	xvi
INTRODUCCIÓN	1

CAPITULO I

1.	MARCO TEÓRICO REFERENCIAL	2
1.1	Planteamiento del problema	2
1.1.1	<i>Formulación del problema</i>	3
1.1.2	<i>Delimitación del problema</i>	3
1.2	Justificación	4
1.2.1	<i>Justificación teórica</i>	4
1.2.2	<i>Justificación metodológica</i>	4
1.2.3	<i>Justificación académica</i>	5
1.2.4	<i>Justificación práctica</i>	5
1.3	Objetivos	5
1.3.1	<i>Objetivo general</i>	5
1.3.2	<i>Objetivos específicos</i>	5
1.4	Antecedentes investigativos	6
1.5	Fundamentación teórica.....	7
1.5.1	<i>Concepto de auditoría</i>	7
1.5.2	<i>Clasificación de la auditoría</i>	8
1.5.3	<i>Auditoría de gestión</i>	9
1.5.4	<i>Objetivos de la auditoría de gestión</i>	10
1.5.5	<i>Alcance y enfoque del trabajo de la auditoría de gestión</i>	10
1.5.6	<i>Normas de Contabilidad Generalmente Aceptadas (NAGAS)</i>	12
1.5.7.1	<i>Definición de control interno</i>	13
1.5.7.2	<i>Objetivos del control interno</i>	13
1.5.7.3	<i>Componentes del control interno</i>	14
1.5.7.4	<i>Importancia del control interno</i>	16

1.5.7.5	<i>Limitaciones del control interno</i>	16
1.5.7.6	<i>Responsables del control interno</i>	16
1.5.7.7	<i>Métodos de evaluación del control interno</i>	17
1.5.7.8	<i>Método descriptivo</i>	17
1.5.7.9	<i>Método gráfico o flujogramas</i>	17
1.5.8.	<i>Método COSO I</i>	18
1.5.9	<i>Riesgos en auditoría</i>	19
1.5.9.1	<i>Tipos de riesgo</i>	19
1.5.10	<i>Fases de la auditoría de gestión</i>	20
1.5.11	<i>Programas de auditoría</i>	22
1.5.11.1	<i>Características de los programas</i>	22
1.5.11.2	<i>Finalidad de los programas</i>	23
1.5.12	<i>Papeles de trabajo</i>	23
1.5.12.1	<i>Papeles de trabajo más utilizados</i>	24
1.5.12.2	<i>Propiedad y custodia</i>	24
1.5.13	<i>Marcas de auditoría</i>	24
1.5.14	<i>Índice y referencia</i>	25
1.5.15.1	<i>Atributos del hallazgo</i>	26
1.5.16	<i>La eficacia, eficiencia y efectividad</i>	27
1.5.17	<i>Indicadores de gestión</i>	28
1.5.18	<i>Informe de Auditoría</i>	29
1.6	<i>Idea a defender</i>	29
1.7	<i>Variables</i>	29

CAPÍTULO II

2.	MARCO METODOLÓGICO	31
2.1.	Modalidad de la investigación	30
2.2	Tipos de la investigación	31
2.3	Población y muestra	31
2.4	Métodos, técnicas e instrumentos	32
2.4.1	<i>Métodos</i>	32

CAPÍTULO III

3.	RESULTADOS, DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	35
-----------	--	-----------

3.1	Resultados de la encuesta aplicada al personal del Cuerpo de Bomberos del Tena.....	35
3.2	Auditoria de Gestión al Cuerpo de Bomberos de Tena, provincia de Napo, periodo 2018.....	46
3.2.1	<i>Archivo permanente:</i>	46
3.2.2	<i>Archivo corriente:</i>	55
3.3	Fase I: Conocimiento preliminar.....	61
3.4	Fase II: Ejecución.....	87
3.5	Fase III: Comunicación de resultados.....	129
	CONCLUSIONES.....	147
	RECOMENDACIONES.....	148
	BIBLIOGRAFÍA	
	ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1-1:	Marcas de auditoría.....	25
Tabla 2-1:	Índice de referencia.....	26
Tabla 1-2:	Personal del Cuerpo de Bomberos del Tena.....	32
Tabla 1-3:	Misión y visión de la institución.....	36
Tabla 2-3:	Socialización de la misión y visión institucional	37
Tabla 3-3:	Registro y control de personal.....	38
Tabla 4-3:	Evaluación del desempeño del personal.....	39
Tabla 5-3:	Plan de capacitación de personal.....	40
Tabla 6-3:	Cumplimiento de políticas de la entidad.....	41
Tabla 7-3:	Manual de funciones.....	42
Tabla 8-3:	Socialización del manual de funciones.....	43
Tabla 9-3:	Plan operativo anual.....	44
Tabla 10-3:	Cumplimiento del presupuesto anual.....	45
Tabla 11-3:	Realización de una auditoría de gestión.....	46
Tabla 12-3:	Planificación preliminar.....	48
Tabla 13-3:	Equipo de auditoría.....	48
Tabla 14-3:	Contenido archivo corriente.....	57
Tabla 15-3:	Equipo de auditoría.....	57
Tabla 16-3:	Hoja de marcas de auditoría.....	58
Tabla 17-3:	Hoja de índice de auditoría.....	38
Tabla 18-3:	Personal de equipo de auditoría.....	71
Tabla 19-3:	Recursos materiales para la auditoría.....	72
Tabla 20-3:	Servicios utilizados para la auditoría.....	72
Tabla 21-3:	Matriz de ponderación de riesgo y confianza.....	74
Tabla 22-3:	Matriz riesgo y confianza integridad y valores éticos.....	91
Tabla 23-3:	Matriz de riesgo y confianza objetivos.....	93
Tabla 24-3:	Matriz de riesgo y confianza estructura organizacional.....	95
Tabla 25-3:	Matriz de riesgo y confianza talento humano.....	97
Tabla 26-3:	Matriz de riesgo y confianza filosofía.....	38
Tabla 27-3:	Matriz de riesgo y confianza evaluación de riesgo.....	38
Tabla 28-3:	Matriz de riesgo y confianza actividades principales de control.....	103
Tabla 29-3:	Matriz de riesgo y confianza sistema de información y control.....	105
Tabla 30-3:	Matriz de riesgo y confianza sistema de información	107
Tabla 31-3:	Matriz de riesgo y confianza supervisión y monitoreo.....	109

Tabla 32-3: Matriz de ponderación control interno.....	110
---	-----

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1-1:	Normas de Auditoria Generalmente Aceptadas (NAGAS)	12
--------------------	--	----

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1-3:	Misión y visión de la institución	35
Gráfico 2-3:	Socialización de la misión y visión de la institución	37
Gráfico 3-3:	Registro de control de personal.....	38
Gráfico 4-3:	Evaluación del desempeño del personal.....	39
Gráfico 5-3:	Plan de capacitación del personal	40
Gráfico 6-3:	Cumplimiento de políticas de la entidad	41
Gráfico 7-3:	Manual de funciones	42
Gráfico 8-3:	Socialización del manual de funciones	43
Gráfico 9-3:	Presupuesto operativo anual.....	44
Gráfico 10-3:	Cumplimiento del presupuesto anual	45
Gráfico 11-3:	Realización de una auditoría de gestión	35
Gráfico 12-3:	Nivel de confianza y riesgo de la misión	35
Gráfico 13-3:	Nivel de confianza y riesgo de la visión.....	78
Gráfico 14-3:	Calificación riesgo confianza control interno.....	110

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo A: Encuesta

RESUMEN

La Auditoría de Gestión al Cuerpo de Bomberos del cantón Tena, provincia de Napo, período 2018, tiene como principal objetivo evaluar los niveles de eficiencia, eficacia y economía de la institución. Para la obtención de información fue necesario el uso de una metodología cuantitativa a través de encuestas aplicadas al personal del Cuerpo de Bomberos. El desarrollo práctico de la auditoría a la institución se realizó mediante el empleo del COSO III, lo cual demostró los siguientes aspectos: estructura organizacional desactualizada, personal sin evaluaciones periódicas, inapropiada planificación presupuestal, canales de información inapropiados, todas estas situaciones han generado la falta de compromiso del personal. Se concluye que la institución no posee un sistema de control interno apropiado, por tal razón los niveles de eficiencia, eficacia y economía no cumplen con los parámetros establecidos, ante lo evidenciado se recomienda implementar las sugerencias presentadas en el informe final de auditoría de gestión y disponer a cada uno de los departamentos evaluados sobre el cumplimiento de las medidas correctivas, para alcanzar los objetivos planteados en cuanto al mejoramiento de los niveles de gestión del Cuerpo de Bomberos del cantón Tena.

Palabras claves: <CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS> <AUDITORÍA DE GESTIÓN> <ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL> <CONTROL INTERNO> <COSO III> <TENA (CANTÓN)>



0084-DBRAI-UPT-2020

2020-06-25

ABSTRACT

The main objective of the Management Audit of the Fire Department, Tena canton, Napo province, 2018, is to evaluate the institution's efficiency, effectiveness, and economy. For obtaining information, it was necessary to use a quantitative methodology through surveys applied to Fire Department personnel. To carry out the practical development of the audit to the institution, the use of COSO III was essential, which demonstrated the following aspects: outdated organizational structure, personnel without periodic evaluations, inappropriate budget planning, inappropriate information channels, all these situations have generated the lack commitment of the staff. It concluded that the institution does not have an appropriate internal control system; thus, the levels of efficiency, effectiveness, and economy do not meet the established parameters. Given the evidence, the recommendation is to implement the suggestions presented in the final management audit report and to provide each of the evaluated departments on compliance with the corrective measures, to achieve the objectives set for improving the management levels of the Fire Department, Tena canton.

Keywords: <ECONOMIC AND ADMINISTRATIVE SCIENCES> <MANAGEMENT AUDIT> <ORGANIZATIONAL STRUCTURE> <INTERNAL CONTROL> <COSO III> <TENA (CANTON)>.

LUIS
FERNANDO
BARRIGA
FRAY

Firmado
digitalmente por
LUIS FERNANDO
BARRIGA FRAY
Fecha: 2021.04.13
13:34:06 -05'00'

INTRODUCCIÓN

Las Entidades del Sector público, están sujetas a ser auditadas, puesto que reciben recursos de aportaciones de la ciudadanía, y este es el caso específico de los Bomberos, que ahora son parte de los Gobiernos Autónomos Descentralizados y como tal reciben un porcentaje de aportes que los ciudadanos, hacen al momento de pagar los impuestos prediales, por lo que significan recursos que están sujetos a la rendición de cuentas.

Tomando como fundamento que una auditoría de gestión, es un examen sistémico, complejo que se ejecuta a las entidades, para verificar la eficiencia, eficacia y economía, en los procesos internos tanto administrativos, financieros y de administración del talento humano, tomando en consideración la normativa vigente para cada caso ahora de los Bomberos de Tena, cuyo rol está en la sofocación de incendios y otros eventos de emergencia. Dada la importancia de tener un documento actualizado de la situación actual en lo que es la gestión de los Bomberos de Tena, se ha ejecutado el trabajo de investigación que consta de los siguientes capítulos:

Capítulo I. Marco Teórico Referencial, planteamiento del problema, delimitación, Justificación de la investigación, propuesta de los objetivos tanto el general como los específicos, que orientaron la realización de la investigación, además el Marco Teórico de la investigación, se compone de los Antecedentes Investigativos, la revisión de literatura o aportes de autores en relación a lo que es la auditoría de gestión, se identifica la idea a defender y se identifican las variables.

Capítulo II. Se encuentra el Marco Metodológico, con el cual se define el enfoque de la investigación, los tipos de investigación, los métodos de investigación, se identifica el universo y la muestra, y se analizan las técnicas e instrumentos de investigación.

Capítulo III. En este capítulo se presentan los Resultados y la discusión de los resultados de las encuestas a los representantes de los Bomberos de Tena, esto mediante cuadros y gráficos estadísticos. La parte personal de este capítulo es la propuesta, es decir la auditoría de gestión a los Bomberos de Tena, período 2018, para verificar la eficiencia, eficacia y economía en la Institución.

Finalmente, se tiene: Las Conclusiones, Recomendaciones, Bibliografía Consultada y los Anexos, que completan el documento final.

CAPITULO I

1. MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

1.1 Planteamiento del problema

El cuerpo de Bomberos de Tena, es una Institución sin fines de lucro, su competencia es la prevención y control de incendios, así como el rescate de personas, sin embargo, se verifica que en la práctica también acuden cuando existen accidentes de tránsito o cuando existen eventos de emergencia como inundaciones, terremotos, erupciones volcánicas, también se convierten en un organismo de primera respuesta.

La estructura organizacional del cuerpo de bomberos, se encuentra bajo la dirección del comandante, el mismo realiza las funciones de administración, dirección, gestión y control en la Entidad, bajo el mando del mismo se encuentra la administradora financiera y el personal de tropa, se tiene también un componente de talento humano, este equipo de trabajo, ejecuta las actividades que son de la competencia de los Bomberos.

Como toda Entidad de servicios debe caracterizarse por su eficiencia, eficacia, legalidad y transparencia, capaz de enfrentarse con efectividad a los retos actuales y futuros, para lo cual ha sustentado su operación en un manual de gestión por procesos, en base a los nuevos paradigmas y principios de la gestión de servicios.

Realizado un diagnóstico preliminar del Cuerpo de Bomberos de Tena, se encuentran algunos problemas que están vinculados directamente con la gestión y que incide en el desempeño general de la misma, algunas de las cuales se describen a continuación:

- Incumplimiento de objetivos trazados en la planificación, lo que provoca detectar que el personal administrativo y operativo no se encuentran inmersos en las actividades de la Entidad, debido a que no cuentan con una planificación estratégica estructurada, rol que debe ser cumplido por parte de la Unidad de Planificación, conjuntamente con el comandante.
- Ausencia de controles para el personal operativo y administrativo, lo que provoca que no cumplan con las actividades asignadas a cada uno de ellos en el momento necesario, además de afectar a los procesos y objetivos de cada una de las unidades administrativas y operativas.

- Las evaluaciones de desempeño que se realiza al personal, no cumplen como lo determina el Ministerio de Trabajo, que permita medir resultados y realizar correctivos de manera recurrente, impidiendo la mejora del servicio a los clientes y usuarios.
- Atender las necesidades de capacitación en las unidades administrativas. Las capacitaciones se enfocan principalmente en las áreas operativas, en donde se actualizar las destrezas y conocimientos del personal en las actividades que se les asigna.
- Las funciones atribuibles a cada proceso en la gestión de la Entidad, se encuentran establecidas en el manual de funciones aprobado por el Ministerio del Trabajo; sin embargo, de aquello, no existe el respectivo monitoreo y seguimiento sobre su cumplimiento, debido a la falta de socialización y difusión, así como la falta de comprometimiento de los funcionarios y trabajadores.
- Existe falta de conocimiento por parte de los empleados y trabajadores de una serie de políticas, normas y reglamentos establecidos, lo que provoca su incumplimiento y el consiguiente cometimiento de errores y faltas en la gestión en la Institución.
- Cuando no disponen de los recursos el cumplimiento del Plan anual de compras (PAC), se ve afectado seriamente, ya que no existen los recursos necesarios para la contratación de bienes y servicios y se debe esperar hasta la asignación de recursos, así mismo se propone un Plan Operativo Anual (POA) valorado, que también se incumple cuando no existen los recursos necesarios.

En este contexto la Auditoría de Gestión permitirá determinar de manera técnica las causas que generan los problemas descritos, y adicionalmente permitan presentar el informe de Auditoría con sus respectivas conclusiones y recomendaciones, que bien puede constituirse en una importante herramienta que permita a los directivos mejorar integralmente la toma de decisiones y por ende la gestión de la empresa.

1.1.1 Formulación del problema

¿De qué manera la Auditoría de Gestión al Cuerpo de Bomberos del Cantón Tena, provincia de Napo, periodo 2018, permitirá evaluar los niveles de eficiencia, eficacia y economía de la Entidad?

1.1.2 Delimitación del problema

a. De contenido

Objetivo de Estudio: Auditoría de Gestión

Campo de acción: Financiera, Administrativa y Legal

b. Espacial:

Entidad: Cuerpo de Bomberos

Provincia: Napo

Cantón: Tena

Dirección: Av. Simón Bolívar y José María Urbina

c. Temporal

Se desarrollará basada en la información de los procesos de la gestión correspondiente al período 2018.

1.2 Justificación

Para elaborar una Auditoría de Gestión al Cuerpo de Bomberos del Cantón Tena, es necesario justificar el trabajo tomando en cuenta los siguientes aspectos:

1.2.1 *Justificación teórica*

El trabajo de investigación deberá justificarse desde el punto de vista teórico, ya que es necesario utilizar el fundamento teórico referente a los temas más relevantes de la auditoría de manera especial sobre la auditoría de gestión, los mismos que se encuentran en los lugares que para el efecto posee nuestra Institución Educativa Superior y otras del mismo sector, de igual manera, libros, artículos científicos, revistas, y linkografía especializada, que será útil para la presente investigación.

1.2.2 *Justificación metodológica*

La metodología utilizada para realizar la auditoría de gestión es la propuesta por la Contraloría General del Estado, Institución que hace algunas adaptaciones de lo que es las Normas Internacionales de Auditoría con cinco fases y para realizar el Control Interno, también adapta lo que es el modelo COSO, en su versión más actualizada, esto además de las leyes y normas que tienen que ver con la gestión de los Bomberos, constituyen las herramientas metodológicas para realizar el trabajo de titulación.

1.2.3 Justificación académica

El enfoque académico de la presente investigación se justificará por cuanto se pondrá en práctica los conocimientos que durante la carrera de Licenciatura de Contabilidad y Auditoría se adquirieron, los mismos que servirán en el desarrollo de la Auditoría de Gestión al Cuerpo de Bomberos del Cantón Tena; De igual manera durante el proceso de elaboración del tema propuesto se irán adquiriendo nuevos conocimientos que servirán para fortalecer el trabajo de investigación.

1.2.4 Justificación práctica

El tema propuesto es práctico, transformar de lo que durante la fase de formación se constituye en una teoría, ahora aplicada a la realidad y en una Entidad que de una u otra manera tiene realidades en su fase de operatividad, será necesario entonces verificar documentos, información administrativa y de gestión, algunas observaciones de campo, es decir un conjunto de actividades prácticas que faciliten identificar hallazgos y demostrar con evidencias.

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general

Elaborar una Auditoría de Gestión al Cuerpo de Bomberos del Cantón Tena, Provincia de Napo, período 2018, mediante técnicas y procedimientos que permitan evaluar los niveles de eficiencia, eficacia y economía.

1.3.2 Objetivos específicos

- Desarrollar el marco teórico conceptual mediante una investigación bibliográfica que fundamente científicamente el contenido del presente trabajo de Investigación.
- Aplicar las fases de Auditoría de Gestión mediante procedimientos y técnicas que permitan determinar las deficiencias y sustentar evidencias de los hallazgos.
- Elaborar el Informe de Auditoría con sus respectivas conclusiones y recomendaciones, que permita a las autoridades una adecuada toma de decisiones en los Bomberos de Tena.

1.4 Antecedentes investigativos

Se ha tomado como referencia los siguientes trabajos de titulación:

TEMA: AUDITORÍA DE GESTIÓN APLICADA A LA EMPRESA SYSTEMARKET DE LA CIUDAD DE RIOBAMBA, PROVINCIA DE CHIMBORAZO, PERIODO 2016.

El trabajo de investigación realizado por Norma Rocío Aldaz Gaibor, busca obtener la evidencia y determinar los niveles de cumplimiento en cuanto a la eficiencia, eficacia y economía, detectar las falencias o debilidades que permitirán establecer estrategias para cumplir con los objetivos y metas de la empresa y de esta manera posicionar a la misma como una exitosa empresa de ventas y servicios, brindando una atención de calidad.

Con esta auditoría de gestión se pretende mejorar los procedimientos a través de la identificación de puntos críticos en base a la investigación de las diferentes áreas de la empresa y para ello se aplica los procedimientos de auditoría.

CONCLUSIÓN:

En este proyecto de investigación se emite un informe final acorde al trabajo de campo realizado e indicado las debidas correcciones para tales falencias y conocimiento de fortalezas para el crecimiento empresarial con decisiones adecuadas.

TEMA: AUDITORÍA DE GESTIÓN A LA EMPRESA JOMACH SEGURIDAD Y CUSTODIA EMPRESARIAL CÍA. LTDA., CANTÓN RIOBAMBA, PROVINCIA DE CHIMBORAZO, PERÍODO 2017.

El trabajo de investigación es realizado por Tania Maritza Ocaña Buenaño, se ha elaborado con la finalidad de proponer los procedimientos y principios básicos requeridos en el desarrollo de una auditoría de gestión para evaluar la eficiencia, eficacia y economía de la gestión administrativa de la entidad. La autora señala que la realización de la Auditoría de Gestión es primordial para la toma de decisiones, ya que mediante la misma se determinaron las falencias que intervienen en el desarrollo de las actividades de la Empresa. Se recomienda la aplicación de las sugerencias plasmadas en el Informe de Auditoría a fin de que exista un mejoramiento continuo en la Empresa Jomach Seguridad.

CONCLUSIÓN:

En la ejecución de la Auditoría de Gestión se llevó a cabo un análisis de la información entregada por la Empresa, la misma permitió conocer que la Empresa no cuenta con un adecuado sistema de selección de personal.

1.5 Fundamentación Teórica

1.5.1 Concepto de auditoría.

Armas, G. (2005, p.7) expresa que:

La palabra auditoría viene del latín auditorios, y de esta proviene auditor (el que tiene la virtud de oír), pero se asume que esa virtud de oír y revisar cuentas está encaminada a la evaluación de la economía, la eficiencia y la eficacia en el uso de los recursos, así como al control de los mismos. Es el examen objetivo, sistemático y profesional de las operaciones financieras o administrativas, efectuado con posterioridad a su ejecución, como servicio a los órganos de gobierno que responden por la correcta utilización de los fondos puestos a su disposición y a los propietarios de las entidades privadas. Se realiza por personal completamente independiente de las operaciones de la entidad evaluada, con la finalidad de verificarlas, evaluarlas y elaborar un informe que contenga comentarios, conclusiones y recomendaciones.

Moreno, M (2009, p. 6) indica que:

Definición: La auditoría puede definirse como «un proceso sistemático para obtener y evaluar de manera objetiva las evidencias relacionadas con informes sobre actividades económicas y otros acontecimientos relacionados, cuyo fin consiste en determinar el grado de correspondencia del contenido informativo con las evidencias que le dieron origen, así como establecer si dichos informes se han elaborado observando los principios establecidos para el caso». Por otra parte, la auditoría constituye una herramienta de control y supervisión que contribuye a la creación de una cultura de la disciplina de la organización y permite descubrir fallas en las estructuras o vulnerabilidades existentes en la organización. Otro elemento de interés es que, durante la realización de su trabajo, los auditores se encuentran cotidianamente con nuevas tecnologías de avanzada en las entidades, por lo que requieren de la incorporación sistemática de herramientas con iguales requerimientos técnicos, así como de conocimientos cada vez más profundos de las técnicas informáticas más extendidas en el control de la gestión.

1.5.2 Clasificación de la auditoría.

Amador, (2008, p.102-103), clasifica a la Auditoría de la siguiente manera:

- a) Por el origen
- b) Por el área
- c) Por su especialidad

a) Según el Origen

- 1 **Auditoría Interna:** Esta auditoria constituye propiamente un mecanismo de control establecido en la organización, que cuenta con personal de la propia empresa designado para el desempeño de actividades de tipo interdisciplinario enfocadas al cumplimiento de los aspectos de vigilancia y sistematización.
- 2 **Auditoría Externa:** Es el examen crítico, sistemático, profesional y detallado de un sistema de información de una unidad económica, realizado por un auditor (CPA) sin vínculos laborales con la misma, utilizando técnicas determinadas.

b) Según el área

- **Auditoría de Cumplimiento:** Es la revisión del cumplimiento de las disposiciones legales aplicables a una institución.
- **Auditoría de Gestión:** Representa un examen, ya sea integral o específico, sobre la actividad administrativa de una organización, así como de los elementos que la integran, a efecto de evaluar su desempeño, excelencia y apego al control establecido.
- **Auditoría Informática:** Revisa y evalúa actividades de tipo funcional, así como el hardware y el software de acuerdo a lineamientos.
- **Auditoría Financiera:** ...puede definirse como el examen de los estados financieros básicos preparados por la administración..., con objeto de opinar respecto a si la información que incluyen está estructurada de acuerdo con las normas de información financiera aplicables a las características de sus transacciones.
- **Auditoría de Control Interno:** Es la evaluación del control interno integrado, con el propósito de determinar la calidad de los mismos, el nivel de confianza que se les puede otorgar y si son eficaces y eficientes en el cumplimiento de sus objetivos.

c) Según su especialidad

- **Fiscal:** Examen objetivo, imparcial, independiente, sistemático, y profesional de las

actividades financieras, administrativas y operativas que llevan a cabo las instituciones públicas.

- **Ambiental:** Evalúa y examina los procesos e impactos industriales en el medio ambiente y recursos materiales, con base en los lineamientos de normatividad oficiales de la autoridad estatal en la materia.
- **Laboral:** Es la actividad que analiza y revisa la situación jurídico- laboral de una empresa. Verificando mediante el estudio de la documentación e información aportada por la misma empresa, el grado de cumplimiento de la legislación vigente en materia laboral y de seguridad social.

1.5.3 Auditoría de gestión.

Armas, G. et. al (2005, p.7) menciona que:

La auditoría de gestión es la revisión sistemática de las actividades de una organización o de un segmento de ella en relación con objetivos específicos. Tal revisión él tiene tres propósitos esenciales: estimar el funcionamiento, identificar oportunidades de perfeccionamiento y desarrollar recomendaciones de mejoras o fomentar acciones. Dicho en otras palabras, es un proceso para examinar y evaluar las actividades realizadas, en una entidad, programa, proyecto u operación, to con el fin de determinar su grado de eficiencia, eficacia y economía, y por medio de las recomendaciones que al efecto se formulen, promover la correcta administración del patrimonio público o privado. En el ámbito internacional se le han conferido diferentes nombres a la auditoría de gestión, pero en esencia sus objetivos coinciden. La base de la auditoría de gestión se enmarca, principalmente, en los términos de medición de eficiencia, eficacia y economía, aunque también se extiende su aplicación a cuestiones relacionadas con la ecología y la equidad. El auditor debe obtener datos que le permitan evaluar y analizar la entidad, con el fin de obtener evidencia del manejo organizacional, para ello debe trabajar con indicadores de gestión dirigidos al análisis de la gestión organizacional.

La Contraloría General del Estado (2001) indica que:

La auditoría de gestión, es un examen sistemático y profesional, efectuado por un equipo multidisciplinario, con el propósito de evaluar la eficacia de la gestión de una entidad, programa, proyecto u operación, en relación a sus objetivos y metas; determinar el grado de economía y eficiencia en el uso de los recursos disponibles; medir la calidad de los servicios, obras o bienes ofrecidos; y, el impacto socio-económico derivado de sus actividades.

1.5.4 Objetivos de la auditoría de gestión.

Según Blanco, Y (2012, p. 403-405) dentro del campo de acción de la auditoría de gestión se pueden señalar como objetivos principales:

- Determinar lo adecuado de la organización de la entidad. Verificar la existencia de objetivos y planes coherentes y realistas.
- Vigilar la existencia de políticas adecuadas y el cumplimiento de las mismas.
- Comprobar la confiabilidad de la información y de los controles establecidos.
- Verificar la existencia de métodos o procedimientos adecuados de operación y la eficiencia de los mismos.
- Comprobar la utilización adecuada de los recursos.

1.5.5 Alcance y enfoque del trabajo de la auditoría de gestión.

La auditoría de gestión examina las prácticas de gestión. Los criterios de evaluación de la gestión han de diseñarse para cada caso específico, pudiéndose extender a casos similares.

No existen principios de gestión generalmente aceptados, que estén codificados, sino que se basan en la práctica normal de gestión. Las recomendaciones sobre la gestión han de ser extensas y adaptadas al área examinada, analizando las causas de las ineficacias e ineficiencias y sus consecuencias.

En la auditoría de gestión, el desarrollo concreto de un programa de trabajo depende de las circunstancias particulares de cada entidad. Sin embargo, se señalan a continuación los enfoques que se le pueden dar al trabajo, dentro de un plan general, en las áreas principales que conforman una entidad:

- a. Auditoría de la gestión global del ente:
 - Evaluación de la posición competitiva.
 - Evaluación de la estructura organizativa.
 - Balance social.
 - Evaluación del proceso de la dirección estratégica.
 - Evaluación de los cuadros directivos.

- b. Auditoría de gestión del sistema comercial:

- Análisis de la estrategia comercial.
- Oferta de bienes y servicios.
- Sistema de distribución física.
- Política de precios.
- Función publicitaria.
- Función de ventas
- Promoción de ventas.

c. Auditoría de gestión del sistema financiero:

- Capital de trabajo.
- Inversiones.
- Financiación a largo plazo.
- Planeación financiera.
- Área internacional.

d. Auditoría de gestión del sistema de producción:

- Diseño del sistema.
- Programación de la producción.
- Control de calidad.
- Almacén e inventarios.
- Productividad técnica y económica.
- Diseño y desarrollo de productos.

e. Auditoría de gestión de los recursos humanos:

- Productividad.
- Clima laboral.
- Políticas de promoción e incentivos.
- Políticas de selección y formación.
- Diseño de tareas y puestos de trabajo.

f. Auditoría de gestión de sistemas administrativos:

- Análisis de proyectos y programas.
- Auditoría de la función de procesamiento de datos.
- Auditoría de procedimientos administrativos y formas de control interno en las áreas funcionales.

1.5.6 Normas de Contabilidad Generalmente Aceptadas (NAGAS)

Maldonado, M (2017, p. 76) señala que:

Las NAGAS tienen su origen en los boletines (Statementon Auditing Estándar-SAS) emitidos por el Comité de Auditoría del Instituto Americano de Contadores Públicos de los Estados Unidos de Norteamérica en el año de 1948.

Son 10 principios básicos y primordiales en el desarrollo de la auditoría, ya que su aplicación garantiza la calidad del trabajo profesional de los auditores, se relacionan básicamente con la conducta funcional del auditor como persona humana y regula los requisitos y aptitudes que debe reunir para actuar como profesional en la materia; fueron adoptadas por el American Institute Of Certified Public Accountants. Para obligar a cumplir a sus miembros con este propósito.

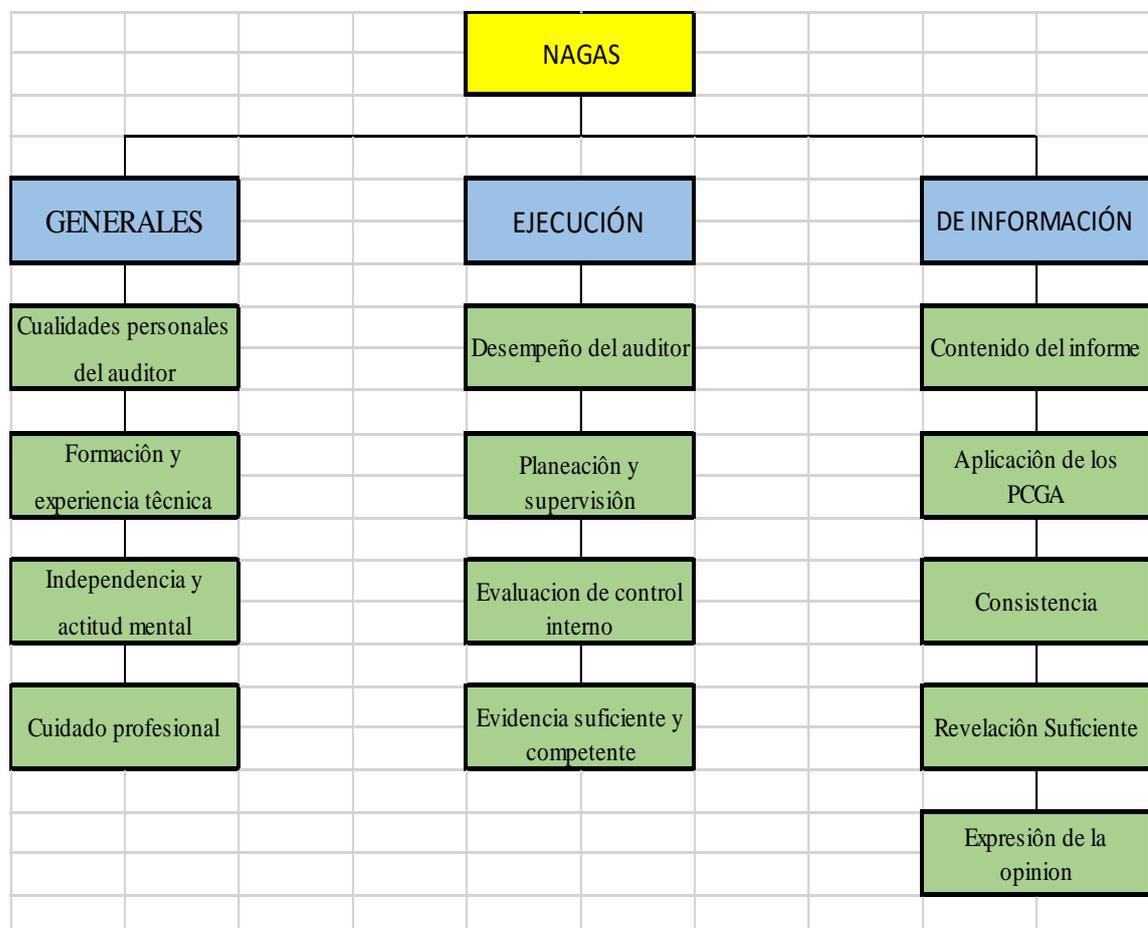


Figura 1-1: Normas de Auditoría Generalmente Aceptadas (NAGAS)

Fuente: Maldonado, M (2017)

Elaborado por: Martínez, Verónica, 2020.

1.5.7 Control interno

1.5.7.1 Definición de control interno

Lefcovich (2003, p.3) señala que:

Una definición sencilla y concreta del control interno lo detalla como “el sistema conformado por un conjunto de procedimientos (reglamentaciones y actividades) que, interrelacionadas entre sí, tienen por objetivo proteger los activos de la organización.

En conclusión, el control interno es un conjunto de principios, procedimientos y métodos que sirven como herramienta para la dirección y demás personal de una organización; en la consecución de objetivos, además de la prevención de riesgos que impidan el logro de estos y el seguimiento de actividades económicas, financieras y administrativas proporcionando seguridad razonable para lograr metas de manera eficiente, confiable y legal. Torres, M (2017, p. 14)

1.5.7.2 Objetivos del control interno.

Torres, M. et. al (2017, p. 1.16) indica que:

Los principales objetivos son:

- Salvaguardar los recursos de la organización buscando una adecuada administración ante riesgos potenciales y reales que los puedan afectar.
- Garantizar la eficiencia, eficacia y economía en todas las operaciones de la organización, promoviendo y facilitando el adecuado cumplimiento de las funciones y actividades establecidas.
- Vigilar todas las actividades y recursos de la organización para que estén dirigidos al cumplimiento de los objetivos previstos.
- Certificar la correcta y oportuna evaluación y seguimiento de la gestión de la organización.
- Atestiguar la oportunidad, claridad, utilidad y confiabilidad de la información y de los registros que respaldan la gestión.
- Especificar y aplicar medidas para corregir y prevenir los riesgos y las desviaciones que se presentan en la organización y que pueden comprometer el logro de los objetivos programados.

1.5.7.3 Componentes del control interno

Cepeda, G (1997, p.p.325-327), manifiesta que el control interno tiene cinco componentes interrelacionados, que son:

- Ambiente de control
- Valoración del riesgo
- Actividades de control
- Información y comunicación
- Vigilancia o monitoreo

Ambiente de Control

El ambiente de control es el componente básico de la organización, al influir sobre la conciencia de control del personal. Aporta los cimientos de todos los demás componentes del control interno y alienta disciplina y estructura. En este conocimiento del ambiente de control, para entender la actitud de la gerencia, conciencia y acciones relacionadas con el mismo, considerando tanto la sustancia de los controles y su efecto colectivo. El auditor deberá concentrarse en la sustancia de los controles más que en su forma, porque pueden establecerse controles, y no estar en acción del mismo.

El ambiente de control se conforma de los siguientes elementos:

- Integridad y valores éticos
- Compromiso de competencia
- Participación del directorio y/o del Comité de Auditoría
- Filosofía de la gerencia y su estilo operativo
- Estructura organizacional y asignación de autoridad y responsabilidad
- Políticas y prácticas de recursos humanos.

Valoración del Riesgo

Todas las entidades, de todos los tamaños y naturaleza, tienen riesgos en todos los niveles. Los riesgos afectan la habilidad de la empresa para mantener su fuerza financiera e imagen pública positiva, y mantener la calidad general de sus servicios. No hay una forma práctica de reducir el riesgo a cero. La dirección debe determinar cuánto riesgo puede aceptar prudentemente, y esforzarse por mantener en ese nivel.

Los riesgos pueden surgir o cambiar por circunstancias como las siguientes:

- Cambio en el entorno operativo.
- Personal nuevo.
- Sistema de información nuevo o actualizado.
- Crecimiento rápido.
- Nueva tecnología.
- Nuevas actividades.
- Reestructuraciones.
- Pronunciamientos contables.

Actividades de control

Las actividades de control son las políticas y procedimientos que ayudan a la entidad al cumplimiento de sus metas y objetivos. Las actividades de control tienen varios objetos y se aplican en diversos niveles funcionales de la organización.

Información y Comunicación

La información es necesaria en todos los niveles para mejorar la empresa y ayudar a lograr sus objetivos de información financiera, operacional y de cumplimiento.

La comunicación es una parte inherente de los sistemas de información, que debe aportar canales apropiados para que el personal pueda descargar sus responsabilidades de información financiera, operación y cumplimiento. La comunicación también debe tener lugar en un sentido más amplio, en cuanto a expectativas, responsabilidad de personas y grupos y otros asuntos importantes.

Vigilancia o monitoreo

Una responsabilidad importante de la dirección, es establecer y mantener el control interno. La dirección monitorea los controles para determinar se están operando, como se estableció y si se modificó apropiadamente cuando las condiciones lo ameritan. En el transcurso del tiempo los sistemas de control se modifican y evolucionan las formas de aplicación. Los procedimientos eficaces pueden ser lo menos o incluso pueden dejar de aplicarse.

1.5.7.4 Importancia del control interno

Rusenias, O. (1992, p. 35), señala que:

El control interno contribuye a la seguridad del sistema contable que se utiliza en la empresa, fijando y evaluando los procedimientos administrativos, contables y financieros que ayudan a que la empresa realice su objeto. Detecta las irregularidades y errores y propugna por la solución factible evaluando todos los niveles de autoridad, la administración del personal, los métodos y los sistemas contables para que así el auditor pueda dar cuenta veraz de las transacciones y manejos empresariales.

1.5.7.5 Limitaciones del control interno

Arens, A. et. al (2007, p. 271) indica:

Una compañía debe desarrollar controles internos que proporcionen una seguridad razonable, pero no absoluta, de que los estados financieros se presenten de manera imparcial.

La administración desarrolla los controles internos después de considerar los costos y beneficios de los controles. La seguridad razonable solo da margen para una probabilidad remota de que los errores materiales no se evitarán o detectarán oportunamente mediante el control interno.

Maldonado, M. et.al (2017, p. 23) señala:

El control interno puede aportar razonablemente a la prevención de irregularidades en la entidad. Sin embargo, el control interno no puede garantizar completamente que se cometan errores. Pueden existir varias razones por las que el control interno puede ser alterado como por ejemplo que no exista una supervisión adecuada, la segregación de funciones también puede ser débil en algún momento, ya que puede existir algún acuerdo entre los empleados para burlar los controles. Otro de los factores y muy importantes es el costo que requiere mantener un control interno dentro de la empresa.

1.5.7.6 Responsables del control interno.

Maldonado, M. et. al (2017, p. 23) indica:

Dentro de cualquier proceso debe haber alguien que lo lidere, es por eso que el gerente general

debe intervenir a los controles aplicados en la organización. En el caso de ser una empresa grande la mejor opción es delegar funciones y responsabilidades a sus subordinados y a todo el personal. Es esencial que exista liderazgo por parte de los funcionarios para obtener los resultados programados.

1.5.7.7 Métodos de evaluación del control interno.

Existen algunos métodos para evaluar el control de los procesos, actividades, departamentos, unidades, etc. Tenemos los siguientes métodos de evaluación.

1.5.7.8 Método descriptivo.

Rusenias, O. (1992, pág. 42) indica:

“... la narración de los procedimientos relacionados con el control interno, los cuales pueden dividirse por actividades que pueden ser por departamentos, empleados y cargos o registros contables. Una descripción adecuada de un sistema de contabilidad y de los procesos de control relacionados incluye por lo menos cuatro características:

- Origen de cada documento y registro en el sistema.
- Cómo se efectúa el procesamiento.
- Disposición de cada documento y registro en el sistema.
- Indicación de los procedimientos de control pertinentes a la evaluación de los riesgos de control.”

1.5.7.9 Método gráfico o flujogramas.

Rusenias, O. (1992, pág. 42) indica:

Consiste en la preparación de diagramas de flujo de los procedimientos ejecutados en cada uno de los departamentos involucrados en la operación. Un diagrama de flujo de control interno consiste en una representación simbólica y por medio del flujo secuencial de los documentos de la entidad auditada. El diagrama de flujo debe representar todas las operaciones, movimientos, demoras y procedimientos de archivo concernientes al proceso descrito.

1.5.7.10 Método de cuestionario.

Rusenias, O. (1992, pág. 42) indica:

Básicamente consiste en un listado de preguntas a través de las cuales se pretende evaluar las debilidades y fortalezas del sistema de control interno. Estos cuestionarios se aplican a cada una de las áreas en las cuales el auditor dividió los rubros a examinar. Para elaborar las preguntas, el auditor debe tener el conocimiento pleno de los puntos donde pueden existir deficiencias para así formular la pregunta clave que permita la evaluación del sistema en vigencia de la empresa. Generalmente el cuestionario se diseña para que las respuestas negativas indiquen una deficiencia del control interno. Algunas preguntas son de tipo general y para cualquier empresa, pero la mayoría deben ser específicas para cada organización en particular y se deben relacionar con su objeto social.

1.5.8. Método COSO I:

Estupiñan, G (2012, pág. 63) manifiesta que:

Mediante la declaración de las SAS (Normas de Auditoría), se formulan los conceptos de control interno. Los cuales se utilizaron hasta los 90s, cuando con la declaración 55 se acentúa la estructura y la aplicación del mismo.

En el año 1992 se publicó el Informe COSO, brindando ayuda a los profesionales, puesto que describe todos los resultados que se obtuvieron durante la investigación del método, el cual aportó sus conceptos hasta el año 2001, formando una parte importante sobre la cual se sustenta el Control Interno.

Este informe brinda el enfoque de una estructura para comprender el control interno, que busca prevenir la pérdida de recursos, asegurar la elaboración de informes financieros y del cumplimiento de las leyes y regulaciones.

Dentro del control interno podemos encontrar cinco elementos:

- Ambiente de control
- Evaluación de riesgos
- Actividades de control
- Información y comunicación
- Supervisión y monitoreo

Según Maldonado, K (2011, pág. 52) el método COSO fue creado con el objeto de ayudar a las entidades a evaluar y mejorar sus sistemas de control interno, facilitando un modelo en base al

cual pudieran valorar sus sistemas de control interno y generando una definición común de “control interno”.

Según COSO el Control Interno es un proceso llevado a cabo por la dirección y el resto del personal de una entidad, diseñado con el objeto de proporcionar un grado de seguridad razonable en cuanto a la consecución de objetivos dentro de las siguientes categorías:

- Eficacia y eficiencia de las operaciones
- Confiabilidad de la información financiera
- Cumplimiento de las leyes, reglamentos y normas que sean aplicables

Este ha sido el inicio para un estudio muy profesional y a fondo de la problemática del control interno a fin de fortalecerlo en las empresas y el gobierno para evaluarlo en pro de mejorar las 5 Es de la Auditoría de Gestión, de facilitar la Auditoría Financiera, y de tecnificar la prevención e investigación de actos fraudulentos a cargo de la Auditoría Forense.

1.5.9 Riesgos en auditoría

Blanco, Y (2012, pág.68), manifiesta que:

“Se debe evaluar el riesgo en la auditoría y diseñar los procedimientos de auditoría para asegurar que el riesgo se reduzca a un nivel aceptablemente bajo. De acuerdo con las normas internacionales de auditoría, riesgo en la auditoría significa el riesgo de que el auditor de una opinión de auditoría inapropiada cuando existan errores importantes en la temática. El riesgo en la auditoría tiene tres componentes: riesgo inherente, riesgo de control y riesgo de detección.”

1.5.9.1 Tipos de riesgo

Blanco, Y (2012, pág.69), señala que existen tres tipos de riesgo:

Riesgo Inherente: Es la susceptibilidad del saldo de una cuenta o una representación errónea que pueda de ser importancia relativa, individualmente o cuando se agrega con manifestaciones erróneas en otras cuentas o clases, asumiendo que no hubo controles internos relacionados.

Riesgo de control: Es una representación errónea que puede incurrir en el saldo de cuenta o clase de transacciones y resulte ser de importancia relativa individualmente o cuando se agrega con manifestaciones erróneas en otras cuentas o clases, no sea prevenido o detectado y corregido con oportunidad por los sistemas de contabilidad y de control interno.

Riesgo de detección: Es el riesgo de que los procedimientos sustantivos no detecten una representación errónea que existe en un saldo de un cuenta o clase.

1.5.10 Fases de la auditoría de gestión

Según la Contraloría General del Estado (2011).

En la planeación de una auditoría de gestión se deben cumplir varias tareas: conocimiento de la entidad a través del relevamiento de información, aplicación de indicadores, evaluación de control interno, asignación del equipo de trabajo y diseño de un programa de auditoría.

Los objetivos específicos de la auditoría de gestión, identificarán los temas prioritarios a evaluar, según la especialidad del programa, área o actividad a examinarse; estarán en relación con los criterios de eficiencia y economía en el manejo de los recursos administrados, y de efectividad, legalidad e impacto en el logro de metas y objetivos.

La fase de planificación en la auditoría de gestión, comprende desde el conocimiento preliminar hasta la formulación del programa de auditoría.

Si el análisis está dirigido a un área específica, las pruebas de auditoría se concentrarán en la misma, evitando generalidades que propicien pérdida de tiempo y de recursos.

a. Conocimiento preliminar

Las normas ecuatorianas de auditoría gubernamental, en lo relacionado con la Planificación, establecen la necesidad de identificar los elementos claves de la administración, con el fin de evaluar la importancia de los objetivos de auditoría, por lo que, antes de iniciar una auditoría de gestión, es preciso un conocimiento general de la entidad, programa o proyecto a ser examinado. Para tal propósito, se revisará la información del archivo permanente; así como se recopilarán datos en línea con la ayuda del internet y se realizará la visita previa a la entidad para establecer el estado de las actividades de la entidad y determinar la oportunidad de realizar la acción de control; lo que permitirá, además, la designación del equipo de trabajo multidisciplinario y la elaboración de la orden de trabajo con objetivos más reales.

Con el fin de obtener un conocimiento preliminar de la entidad, se identificarán los siguientes aspectos:

- La naturaleza jurídica, objetivos institucionales, finalidad y objeto social, establecidos en la base legal de constitución.

- La misión, visión, metas y objetivos de largo, mediano y corto plazo, determinados en la planificación de la entidad.
- Las relaciones de dependencia, ambientales, jerárquicas, operativas, económicas, comerciales, sociales, societarias, gubernamentales e interinstitucionales (factores externos).
- La composición del talento humano, infraestructura, equipamiento, sistemas de información administrativa, financiera y operativa, tecnología de la información (factores internos).
- La diferenciación de las actividades generadoras de valor: medulares o de línea y las actividades de apoyo o de soporte.
- Las fuentes de financiamiento.
- Los funcionarios principales

b. Planificación específica

Es el proceso de recopilación de información y de verificación de hechos, que serán la base para conocer las características fundamentales de la entidad y para la ejecución del examen.

La verificación de hechos a través de la información recopilada y mediante entrevistas a funcionarios, podrá revelar la existencia de áreas críticas, lo que se dejará constancia en los papeles de trabajo, para dar mayor atención en la ejecución del examen.

Dentro de este proceso se realiza la evaluación del sistema de control interno en auditoría de gestión, de conformidad a lo establecido por las normas ecuatorianas de auditoría gubernamental, está dirigida a los sistemas y procedimientos vigentes para que la entidad ejecute sus actividades en forma eficiente, efectiva y económica.

c. Ejecución

En esta etapa, se ejecuta el trabajo de auditoría, con el desarrollo de los programas y con la obtención de la evidencia suficiente, relevante y competente, basada en criterios de auditoría y procedimientos definidos en cada programa; evaluación de los resultados de la gestión y determinación de los hallazgos resultantes para sustentar los comentarios, las conclusiones y recomendaciones que serán incluidas en el informe.

d. Comunicación de resultados

La redacción del informe de auditoría de gestión, al igual que de otro tipo de auditoría, observará las normas nacionales e internacionales y demás disposiciones emitidas para el efecto y presentará una estructura en la cual se establezcan los hallazgos, conclusiones y recomendaciones.

En la fase de comunicación de resultados, se mantendrá informada a la administración de la entidad permanentemente, sobre las observaciones encontradas durante la ejecución del examen, con la finalidad de obtener los justificativos y comentarios pertinentes, previo a la elaboración del informe final.

1.5.11 Programas de auditoría

Cepeda, G (1997, pág.103) indica lo siguiente:

Los programas de auditoría son guías detalladas sobre los procedimientos y pruebas a realizar y la extensión de las mismas para cumplir con los objetivos y propósitos de la auditoría.

Son elaboradas por el auditor responsable de su aplicación, además sirve como medio de control para la adecuada ejecución y supervisión de la auditoría.

Planeación y programación es el antes donde el auditor hace relación con la empresa, para conocer el manejo de los sistemas contables, reglamentos, normas de control interno, que permitirá al auditor elaborar una planificación que se llevará a efecto.

Ejecución es el momento donde empieza con la recopilación y el análisis de información de los procesos que se audita, con la finalidad de obtener evidencia suficiente, para que el auditor pueda emitir conclusiones fundamentadas.

1.5.11.1 Características de los programas

Osorio, I (2000, pág. 73) indica:

Los programas de auditoría deben presentar las siguientes características:

- Debe ser sencillo y comprensivo.
- Debe ser elaborado tomando en cuenta los procedimientos que se utilizan de acuerdo al tipo de empresa a examinar.
- El programa debe estar encaminado alcanzar el objetivo principal.
- El programa debe permitir al auditor examinar, analizar, investigar, obtener evidencia para luego poder dictaminar y recomendar.
- El programa debe ser confeccionado en forma actualizado y con amplio sentido crítico de parte del auditor.

1.5.11.2 Finalidad de los programas

Osorio, I (2000, pág. 74) indica:

La finalidad de los programas de auditoria son los siguientes:

- Disponer de un esquema de trabajo que le permita al auditor desarrollar sus tareas de manera coherente y lógica.
- Documentar la relación lógica entre los objetivos y los procedimientos de auditoria.
- Permitir la identificación de criterios que se emplearán en la evaluación específica.
- Proporcionar evidencia sobre el debido cuidado y ejercicio del juicio profesional de la planeación y ejecución de una auditoría.
- Proporcionar a los miembros del equipo auditor, un plan sistemático del trabajo de cada componente, área o rubro a examinar.
- Sirve como un registro cronológico de las actividades de auditoria, evitando olvidarse de aplicar procedimientos necesarios.
- Facilitar la revisión del trabajo.
- Constituir el registro del trabajo efectuado y como una guía para futuros trabajos.

1.5.12 Papeles de trabajo

Concepto

Los papeles de trabajo es toda la evidencia obtenida por el auditor para mostrar el trabajo que ha ejecutado, los métodos y procedimientos que ha seguido, y las conclusiones que han conseguido. En los papeles de trabajo el auditor tiene las bases para su informe al cliente, la evidencia del alcance de su examen y la prueba de la responsabilidad profesional obtenida en el curso de su investigación.

Objetivo

El objetivo principal de los papeles de trabajo es suministrar evidencia de los procedimientos de los trabajos realizados y los comentarios detallados que se respaldan la opinión.

Adicionalmente, pueden enumerarse otros objetivos, como los siguientes:

- Planificar, coordinar y organizar las distintas fases del trabajo de auditoría.
- Construir un registro histórico de la información contable y los procedimientos empleados.

- La información servir de fuente y guía para la elaboración de futuros papeles de trabajo.
- Ayudar al auditor a asegurarse de la correcta realización del trabajo. - Permitir el control del trabajo realizado mediante la revisión de los papeles de trabajo por un tercero competente.

1.5.12.1 Papeles de trabajo más utilizados:

Los papeles más utilizados son los siguientes:

- Cuestionarios y programas.
- Memorándum elaborado por el auditor, reflejando el trabajo realizado, los comentarios al respecto y las conclusiones alcanzadas.
- Cédulas sumarias conteniendo los datos analizados y la evidencia de las pruebas y verificaciones realizadas.
- Descripciones de los sistemas contables y administrativos, bien sea mediante narrativas o mediante flujogramas.
- Confirmaciones recibidas de terceros: clientes, proveedores, bancos, abogados.
- Documentos significativos, tales como: copias de escrituras, extractos bancarios, contratos.
- Detalles de composición de cuentas, tales como: listados de inventario, listado de clientes, análisis de antigüedad de saldos de clientes, etc

1.5.12.2 Propiedad y custodia.

Los papeles de trabajo son propiedad del auditor, quien podrá facilitar copias o extractos de sus papeles a la entidad auditada. Asimismo, podrá facilitar el acceso a estos papeles a terceros, pero siempre con consentimiento expreso de los administradores de la entidad. Meigs, W (1971, pág. 210)

1.5.13 Marcas de auditoría.

Maldonado, M (2017, p. 90) señala que:

Son símbolos utilizados por el auditor para dejar constancia escrita en los papeles de trabajo de la aplicación de las técnicas de investigación aplicadas durante la ejecución del trabajo de auditoría y facilitar el control de calidad del mismo.

Tabla 1-1: Marcas de auditoría

SÍMBOLO	SIGNIFICADO
---------	-------------

□ □	Verificado con estados financieros
√	Verificado con autorización
X	Verificado con existencia física
Σ	Sumatoria parcial
T	Sumatoria total
€	Cumple con el atributo
¥	Verificado físicamente
£	Cotejado contra libro mayor
W	Comprobante de cheque examinado
@	Cotejado contra fuente externa
A-Z	Nota explicativa
N/A	Procedimiento no aplicable
P/T	Papeles de trabajo proporcionado por la institución

Fuente: Maldonado, M (2017)

Elaborado por: Martínez, Verónica, 2020.

1.5.14 Índice y referencia.

Es el método utilizado por el auditor para clasificar de manera ordenada, y sistemática del archivo de los papeles de trabajo que sustentan el trabajo de auditoría, que le permita el uso adecuado y oportuno de la información que procesa durante el examen.

Tabla 2-1: Índice de referencia

SÍMBOLO	SIGNIFICADO
A	Caja Bancos
B	Cuentas por cobrar
C	Inventarios
U	Activo fijo
AA	Documentos por pagar
BB	Cuentas por pagar
HH	Pasivo a largo plazo

10	Ventas
20	Costo de ventas
30	Gastos generales
40	Gastos y productos financieros

Fuente: Maldonado, M (2017)

Elaborado por: Martínez, Verónica, 2020.

1.5.15 Hallazgo de auditoría

La Contraloría General del Estado (2011) indica que:

Hallazgo es toda información que, a juicio del auditor, permite identificar hechos o circunstancias importantes que inciden en forma significativa, en la gestión de la entidad o programa que merecen ser comunicados en el informe; sus elementos son: condición, criterio, causa y efecto.

1.5.15.1 Atributos del hallazgo:

Para (Maldonado, 2011, p. 71-74) se define los siguientes atributos:

Condición: Es la situación encontrada por el auditor con respecto a una operación, actividad o transacción. La condición refleja el grado en que los criterios están siendo logrados. Es importante que la condición se refiera directamente al criterio o unidad de medida porque el objetivo de la condición es describir lo bien que se comporta la organización en el logro de las metas expresadas como criterios. La condición puede tomar tres formas:

- Los criterios se están logrando satisfactoriamente
- Los criterios no se logran
- Los criterios se están logrando parcialmente

Criterio: Es la norma con la cual el auditor mide la condición. Son las metas que la entidad está tratando de lograr o las normas relacionadas con el logro de las metas. Necesariamente son unidades de medida que permiten la evaluación de la condición actual. Los criterios pueden ser los siguientes:

- Disposiciones por escrito
- Sentido común

Causa: Es la razón fundamental (o razones fundamentales) por la cual ocurrió la condición, o es el motivo por el que no se cumplió el criterio o norma. La simple aseveración en el informe de que el problema existe porque alguien no cumplió el criterio o norma. La simple aseveración en

el informe de que el problema existe porque alguien no cumplió las normas es insuficiente para hacer convincente al lector.

También este enfoque simplista encasilla al auditor en la más superficial recomendación de que “se cumplan las normas”, hecho que la mayoría lo sabe sin que se lo diga.

Efectos: Es el resultado adverso, real o potencial que resulta de la condición encontrada. Normalmente representa la pérdida en dinero o en efectividad causada por el fracaso en el logro de las metas.

El efecto es especialmente importante para el auditor en los casos que quiere persuadir a la administración de que es necesario un cambio o acción correctiva para alcanzar el criterio o meta.

1.5.16 La eficacia, eficiencia y efectividad.

Bouza, A. (2000, pág. 4-5) indica:

EFICACIA: Es la relación objetivos/resultados bajo condiciones ideales:

$$\text{Eficacia} = \frac{\text{Objetivos}}{\text{Resultados}}$$

Estos resultados son los que se obtienen bajo condiciones que pueden considerarse ideales. El concepto de eficacia abordado con este tipo de enfoque económico quiere decir que el propósito a que se aspira puede lograrse bajo las condiciones que favorezcan al máximo su consecución. Dicho de otra manera, cuando se crean condiciones de máximo acondicionamiento para alcanzar un fin y éste se logra, los recursos puestos en función de ese fin fueron eficaces. La eficacia es un punto de referencia para lograr algo que se ha demostrado que es posible.

EFFECTIVIDAD: Es la relación objetivos/resultados bajo condiciones reales:

$$\text{Efectividad} = \frac{\text{Objetivos}}{\text{Resultados}}$$

Estos resultados son los que se obtienen bajo condiciones reales. El concepto de efectividad abordado con este tipo de enfoque económico quiere decir que el propósito se ha logrado bajo las condiciones reales del lugar donde se llevó a cabo. Dicho de otra manera, cuando se llevan a la práctica acciones para lograr el propósito que previamente se alcanzó bajo condiciones ideales y éste se consigue bajo las condiciones reales existentes, los recursos puestos en función para ese fin fueron efectivos.

EFICIENCIA: Es la relación recursos/resultados bajo condiciones reales:

$$\text{Eficiencia} = \frac{\text{Recursos}}{\text{Resultados}}$$

La eficiencia se evalúa a partir de comparaciones. Los estudios de eficacia y efectividad no incluyen recursos, los de eficiencia sí. Para que haya eficiencia el proceso tiene que ser efectivo; el más eficiente es el que mejor relación recursos/resultados presenta.

Barbei, A. A., Neira, G., González, P. C., & Zinno Arbio, F. (2018, June). Indicadores de gestión en las entidades públicas. In *Documentos de Trabajo del CECIN*.

1.5.17 Indicadores de gestión.

Un indicador es una medida de la condición de un proceso o evento en un momento determinado. Los indicadores en conjunto pueden proporcionar un panorama de la situación de un proceso, de un negocio, de la salud de un enfermo o de las ventas de una compañía empleándolos en forma oportuna y actualizada, los indicadores permiten tener control adecuado sobre una situación dada; la principal razón de su importancia radica en que es posible predecir y actuar con base en las tendencias positivas o negativas observadas en su desempeño global.

Los indicadores son una forma clave de retroalimentar un proceso, de monitorear el avance o la ejecución de un proyecto, de los planes estratégicos, etc. y son más importantes todavía si su tiempo de respuesta es inmediato, o muy corto, ya que de esta manera las acciones correctivas se realizan sin demora y en forma oportuna.

Para definir un buen indicador de control en un área de trabajo, se puede utilizar una sencilla técnica que consiste en responder cuatro preguntas básicas. Es importante desarrollar un criterio para la selección de los indicadores que deberán monitorearse en forma continua, ya que el seguimiento tiene un costo alto cuando no está avalado por un verdadero beneficio.

1. Es fácil de medir?
2. Se mide rápidamente?
3. Proporciona información relevante?
4. Se grafica fácilmente?

Si las respuestas a todas las preguntas son afirmativas, ya se ha definido un buen indicador de desempeño. Claro que requiere de un poco de tiempo evaluar cada pregunta de manera concreta y asegurar que, si se responde afirmativa o negativamente, la respuesta está asegurada.

1.5.18 Informe de Auditoría

Armas, R (2008, pág. 108), indica que:

“En el proceso sistemático de la auditoría, tras la correcta realización de las actividades previstas en la fase de ejecución, se debe elaborar el informe de la auditoría, el cual es un producto que representa el resultado del examen realizado. En la fase del informe es en la que el auditor expresa en forma escrita, el papel y los resultados derivados de aplicar los procedimientos analíticos, se explican los hallazgos determinados, su condición, criterio, causas y efectos, y se expresan las conclusiones de la auditoría, así como las recomendaciones al ente auditado.”

1.6 Idea a defender

La elaboración de una Auditoría de Gestión al Cuerpo de Bomberos del Cantón Tena, Provincia de Napo, permitirá evaluar los niveles de eficiencia, eficacia y economía.

1.7 Variables

- **Variable Independiente**

Auditoría de Gestión

- **Variable Dependiente**

Evaluación los niveles de eficiencia, eficacia y economía.

CAPÍTULO II

2. MARCO METODOLÓGICO

El presente trabajo de investigación se desarrollará basado en métodos, técnicas, instrumentos y procedimientos que servirán de guía para estructurar las diferentes etapas de la auditoria. En este orden de ideas, Martinez, K. (2017, pag.15) indica que el marco metodológico se encuentra compuesto por el tipo, diseño, población, técnicas e instrumentos de recolección de datos, modalidad y procesamiento de datos; los cuales fueron utilizados en el transcurso del desarrollo de la investigación para poder lograr la consecución de los conocimientos planteados.

2.1. Modalidad de la investigación

Bibliográfica-Documental

Para los autores Palella S, y Martins F. (2010, p.90), la investigación documental “se concreta exclusivamente en la recopilación de información en diversas fuentes. Indaga sobre un tema en documentos-escritos u orales- uno de, los ejemplos más típicos de esta investigación son las obras de historia.”

A través de la investigación bibliográfica nos permitió recopilar información de la empresa, para lo cual te tuvo el aporte de los diferentes departamentos y unidades administrativas del Cuerpo de Bomberos del Tena. La documentación entregada por la Institución sirvió de base para estructurar los programas de auditoria que se utilizaron en el presente trabajo de investigación.

De campo

Para Tamayo. (2013, p. 114) señala que un diseño de campo se da “cuando los datos se recogen directamente de la realidad, por lo cual los denominamos primarios, su valor radica en que permiten cerciorarse de las verdaderas condiciones en que se han obtenido los datos, lo cual facilita su revisión o modificación en caso de surgir dudas”.

La investigación de campo se constituyó en una herramienta útil para recopilar de fuentes primarias la información necesaria para el desarrollo del presente trabajo. Para el efecto técnicas e instrumentos como la observación, entrevistas y encuestas permitieron que el trabajo de auditoría pueda estructurarse para realizar el respectivo análisis y encontrar hallazgos importantes para evaluar a la Institución.

2.2 Tipos de la investigación

El tipo de investigación que se empleó en la realización de este trabajo fue la descriptiva y explicativa.

Descriptiva

Arias, F. (2012, p.24), dice que la investigación descriptiva consiste en “la caracterización de un hecho, fenómeno o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento. Los resultados de este tipo de investigación se ubican en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos se refiere.”

La investigación descriptiva permitió analizar los hechos administrativos de la Institución durante el año de estudio, los mismos que fueron caracterizados a través de los papeles de trabajo entregados por el Cuerpo de Bomberos del Tena y que sirvió para la evaluación de la gestión realizada por los tomadores de decisiones de esta Entidad.

Explicativa

Arias, F. (2012, p.26) la investigación explicativa “se encarga de buscar el porqué de los hechos mediante el establecimiento de relaciones causa-efecto. En este sentido, los estudios explicativos pueden ocuparse tanto de la determinación de las causas, como de los efectos, mediante la prueba de hipótesis. sus resultados y conclusiones constituyen el nivel más profundo de conocimientos.”

Una vez realizada la evaluación de la gestión realizada por la administración de la Institución, la investigación explicativa nos permitió encontrar a través de los hallazgos las causas de las falencias que en el año de estudio obstaculizaron el logro de los objetivos propuestos, así también plantear las conclusiones y recomendaciones que para el efecto podrían mejorar los procesos y toma de decisiones.

2.3 Población y muestra

Para levantar la información necesaria para la realización del presente trabajo de investigación se tomó como parte de la población a los colaboradores del nivel ejecutivo, administrativo y operativo del Cuerpo de Bomberos del Cantón Tena.

Tabla 3-2: Personal del Cuerpo de Bomberos del Tena

DEPARTAMENTO	CANTIDAD
Comité de administración y planificación	3
Gestión del talento Humano	3
Gestión Financiera	4
Gestión de prevención de incendios	4
Gestión de Capacitación e instrucción	1
Gestión Operativa	15
TOTAL	30

Fuente: Cuerpo de Bomberos Tena

Elaborado por: Martínez, Verónica, 2020.

En vista de que el número de colaboradores del Cuerpo de Bomberos del Tena no es significativo, se trabajará con todo el universo.

2.4 Métodos, técnicas e instrumentos

2.4.1 Métodos

Los métodos que se utilizaron son el Inductivo y el Deductivo, Según Abreu, J. (2015, pag.210) realiza las siguientes definiciones:

Inductivo

Mediante este método se observa, estudia y conoce las características genéricas o comunes que se reflejan en un conjunto de realidades para elaborar una propuesta o ley científica de índole general. El método inductivo plantea un razonamiento ascendente que fluye de lo particular o individual hasta lo general. Se razona que la premisa inductiva es una reflexión enfocada en el fin. Puede observarse que la inducción es un resultado lógico y metodológico de la aplicación del método comparativo.

Deductivo

Permite determinar las características de una realidad particular que se estudia por derivación o resultado de los atributos o enunciados contenidos en proposiciones o leyes científicas de carácter general formuladas con anterioridad. Mediante la deducción se derivan las consecuencias particulares o individuales de las inferencias o conclusiones generales aceptadas. En este sentido, los futuros objetos de estudio, parecidos a los recopilados en la formulación científica general que

se ha inducido, podrán ser entendidos, explicados y pronosticados sin que aun ocurran, y, además, serán susceptibles de ser estudiados analítica o comparativamente.

A los conocidos métodos inductivos y deductivos se les distingue por tener fines diferentes que generalmente son categorizados como desarrollo de la teoría y análisis de la teoría respectivamente. Los métodos inductivos se han percibido generalmente como asociados con la investigación cualitativa mientras que por otro lado el método deductivo se ha asociado tradicionalmente con la investigación cuantitativa.

La aplicación de los métodos inductivo y deductivo sirvió para analizar aspectos administrativos específicos en el Cuerpo de Bomberos del Tena, aspectos como la evaluación del desempeño, la capacitación, falta de cumplimiento de los manuales y reglamentos, los mismos que analizados por parte del auditor permitió llegar a establecer de manera general los niveles de gestión de la administración de la Institución durante el año de estudio.

De igual manera el incumplimiento de leyes y procesos establecidos para esta clase de Entidades influyeron significativamente en el cumplimiento de los procesos internos que forman parte de cada una de los departamentos y unidades de la Institución.

2.5 Técnicas e Instrumentos de investigación

La veracidad del trabajo investigativo se fundamenta en la utilización de las técnicas e instrumentos que permitirán levantar información relevante. Palella y Martins (2012, p. 115) señala que “las técnicas de recolección de datos, son las distintas formas o maneras de obtener la información”; en el mismo sentido, Arias (2012, p. 67) plantea que “las técnicas son particulares y específicas de una disciplina, por lo que sirven de complemento al método, el cual posee un carácter general”.

Encuesta

Se utilizará la técnica de encuesta que según Arias (2012, p. 74) en su modalidad de cuestionario “se realiza en forma escrita mediante un instrumento o formato en papel contentivo de una serie de preguntas”, esta encuesta permite obtener y registrar información también por medios digitales y a través como el internet; luego esta información debe ser procesada, guardada y analizada e interpretada posteriormente.

Las encuestas realizadas al personal del Cuerpo de Bomberos del Tena que comprende el universo de la investigación, nos permitió levantar la información primaria necesaria para corroborar el diagnóstico establecido en el planteamiento del problema; de igual manera para continuar con el desarrollo del trabajo de auditoría en la fase del marco propositivo.

Entrevista

Según Sabino (2014), la entrevista es utilizada como una técnica de interacción con el entrevistado, lo cual permite reconocer de forma contundente si la información extraída es de fuentes confiables, requiriendo de una gran habilidad y el desarrollo interactivo a la cual es sometida.

La entrevista realizada al Comandante del Cuerpo de Bomberos del Tena permitió conocer desde la fuente algunos aspectos importantes de la Institución, el análisis de la problemática que afrontó la misma el año de estudio, el criterio de las fortalezas y debilidades que forman parte de su estructura administrativa-operativa, los procesos que actualmente forman parte de las actividades diarias de los departamentos y unidades, dio la oportunidad de tener un análisis global de la Entidad y que sirvió posteriormente para la propuesta del trabajo de auditoría.

Observación

Una de las técnicas de recopilación de datos y de la captación de la realidad socio-cultural de una comunidad o de un grupo social determinado. En este caso, el término se utiliza en el sentido más corriente: una o más personas observan lo que ocurre en una situación y registran lo que acontece.

La técnica de observación permitió al auditor tener un criterio técnico desde el inicio del presente trabajo para el levantamiento de la información apegado a la realidad de la Institución y que sirvió como respaldo para el desarrollo de la auditoría de gestión. De igual manera se verificó y analizó la documentación pertinente que sirvió para el desarrollo e informe final de auditoría.

CAPÍTULO III

3. RESULTADOS, DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

3.1 Resultados de la encuesta aplicada al personal del Cuerpo de Bomberos del Tena

Pregunta 1: ¿La Institución cuenta con una misión y visión que apoya la gestión de las autoridades y personal de la Entidad?

Tabla 1-3: Misión y visión de la institución

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	26	87%
NO	04	13%
Total	30	100%

Fuente: Encuesta aplicada al personal del CBT.

Elaborado por: Martínez, Verónica, 2020.

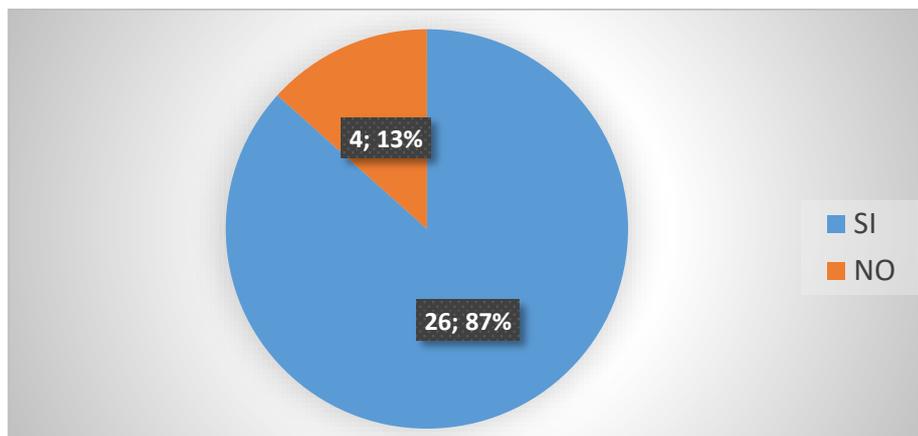


Gráfico 1-3: Misión y visión de la institución

Fuente: Tabla 1-3

Elaborado por: Martínez, Verónica, 2020.

Análisis e interpretación:

Según los resultados obtenidos en la pregunta 1, se indica que el 87% correspondiente a 26 personas han señalado que la empresa cuenta con la misión y visión, mientras que el 13% correspondiente a 4 personas indican que no conocen si existe una planificación estratégica del Cuerpo de Bomberos del Tena.

Pregunta 2: ¿Ha sido socializada la misión y visión al personal de la Entidad?

Tabla 2-3: Socialización de la misión y visión de la institución

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	10	82%
NO	20	18%
Total	30	100%

Fuente: Encuesta aplicada al personal del CBT.

Elaborado por: Martínez, Verónica, 2020.

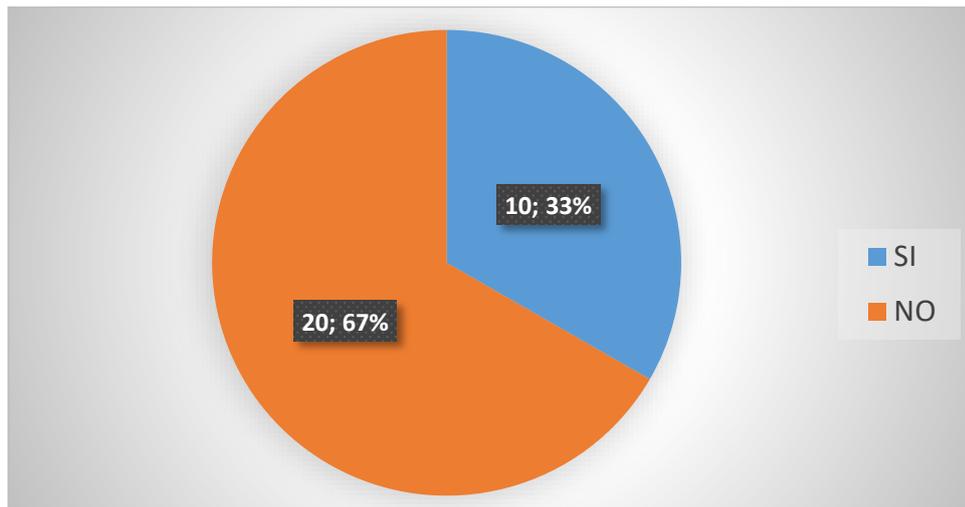


Gráfico 2-3: Socialización de la misión y visión de la institución

Fuente: Tabla 2-3

Elaborado por: Martínez, Verónica, 2020.

Análisis e interpretación:

Los resultados obtenidos en la pregunta 2, indican que el 33% correspondiente a 10 personas han señalado que en la empresa se ha socializado la misión y visión, mientras que el 67% correspondiente a 20 personas indican que no se ha socializado la misión y visión del Cuerpo de Bomberos del Tena.

Pregunta 3: ¿Existe un adecuado registro y control del personal administrativo y operativo de la Institución?

Tabla 3-3: Registro y control del personal

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	07	23%
NO	23	77%
Total	30	100%

Fuente: Encuesta aplicada al personal del CBT.

Elaborado por: Martínez, Verónica, 2020.

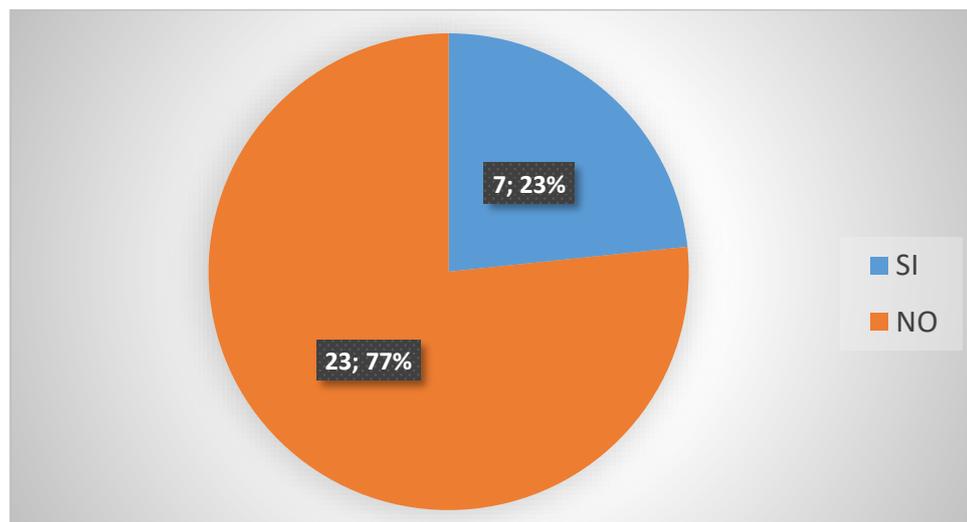


Gráfico 3-3: Registro y control del personal

Fuente: Tabla 3-3

Elaborado por: Martínez, Verónica, 2020.

Análisis e interpretación:

Los resultados obtenidos en la pregunta 3, indican que el 23% correspondiente a 7 personas han señalado que la empresa cuenta con un adecuado registro y control de personal, mientras que el 77% correspondiente a 23 personas indican que no existe un adecuado registro y control de personal del Cuerpo de Bomberos del Tena.

Pregunta 4: ¿Conoce usted si se han realizado por parte de la Entidad evaluaciones al desempeño del personal que permita mejorar los servicios que presta la misma?

Tabla 4-4: Evaluación del desempeño del personal

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	05	17%
NO	25	83%
Total	30	100%

Fuente: Encuesta aplicada al personal del CBT.

Elaborado por: Martínez, Verónica, 2020.

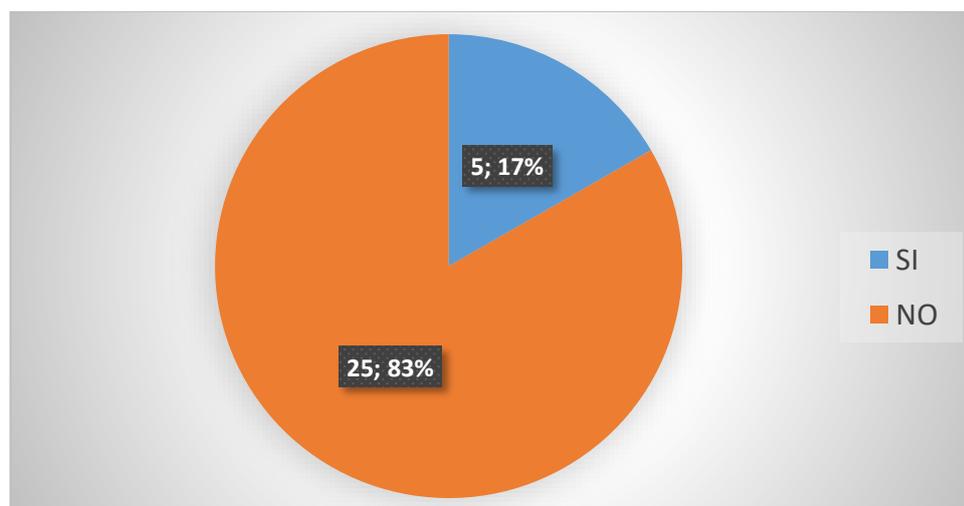


Gráfico 4-3: Evaluación del desempeño del personal

Fuente: Tabla 4-3

Elaborado por: Martínez, Verónica, 2020.

Análisis e interpretación:

Los resultados obtenidos en la pregunta 4, indican que el 17% correspondiente a 05 personas han señalado que en la empresa si se han realizado evaluaciones al desempeño, mientras que el 83% correspondiente a 25 personas indican que no se han realizado evaluaciones al desempeño del personal del Cuerpo de Bomberos del Tena.

Pregunta 5: ¿Se cumplió con el plan de capacitación para el personal de la Entidad acorde a lo establecido en la planificación de la Entidad?

Tabla 5-3: Plan de capacitación del personal

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	21	70%
NO	09	30%
Total	30	100%

Fuente: Encuesta aplicada al personal del CBT.

Elaborado por: Martínez, Verónica, 2020.

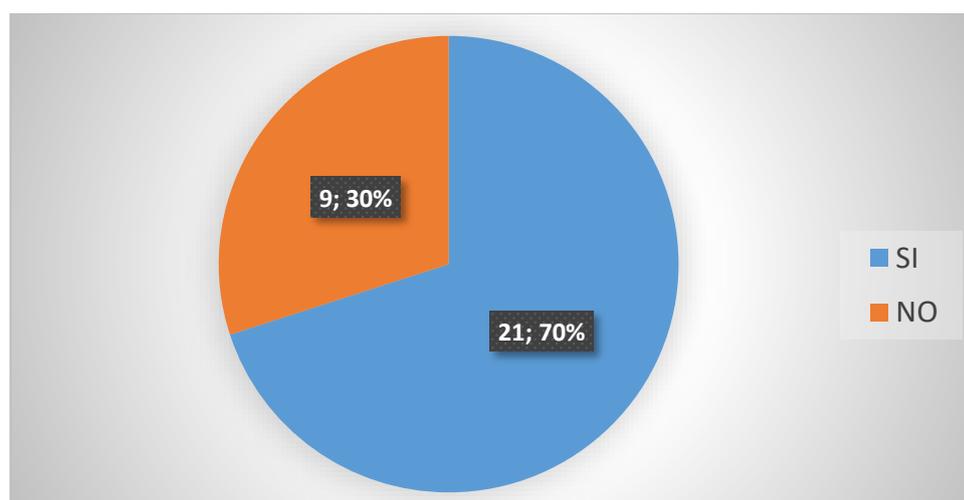


Gráfico 5-3: Plan de capacitación del personal

Fuente: Tabla 5-3

Elaborado por: Martínez, Verónica, 2020.

Análisis e interpretación:

Los resultados obtenidos en la pregunta 5, indican que el 70% correspondiente a 21 personas han señalado que en la empresa si se ha cumplido con el plan de capacitación establecido por la Entidad, mientras que el 30% correspondiente a 09 personas indican que no se ha cumplido con el plan de capacitación establecido por el Cuerpo de Bomberos del Tena.

Pregunta 6: ¿El personal cumple con las políticas establecidas por la Entidad?

Tabla 6-3: Cumplimiento de políticas de la entidad

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	13	43%
NO	17	57%
Total	30	100%

Fuente: Encuesta aplicada al personal del CBT.

Elaborado por: Martínez, Verónica, 2020.

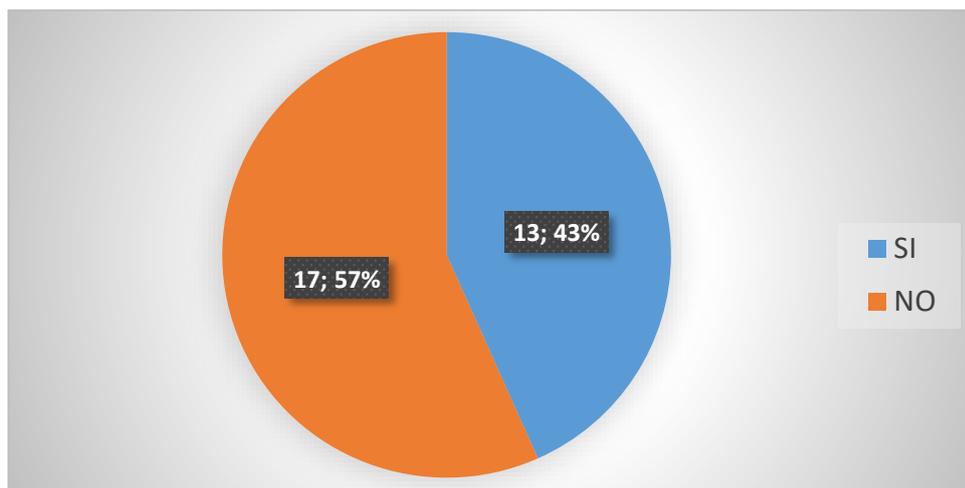


Gráfico 6-3: Cumplimiento de políticas de la entidad

Fuente: Tabla 6-3

Elaborado por: Martínez, Verónica, 2020.

Análisis e interpretación:

Los resultados obtenidos en la pregunta 6, indican que el 43% correspondiente a 13 personas han señalado que el personal de la empresa si cumple con las políticas establecidas por la Entidad, mientras que el 57% correspondiente a 17 personas indican que no se ha cumplido con las políticas establecido por el Cuerpo de Bomberos del Tena.

Pregunta 7: ¿Existe un Manual de Funciones en el Cuerpo de Bomberos del Tena?

Tabla 7-3 Manual de funciones

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	27	90%
NO	03	10%
Total	30	100%

Fuente: Encuesta aplicada al personal del CBT.

Elaborado por: Martínez, Verónica, 2020.

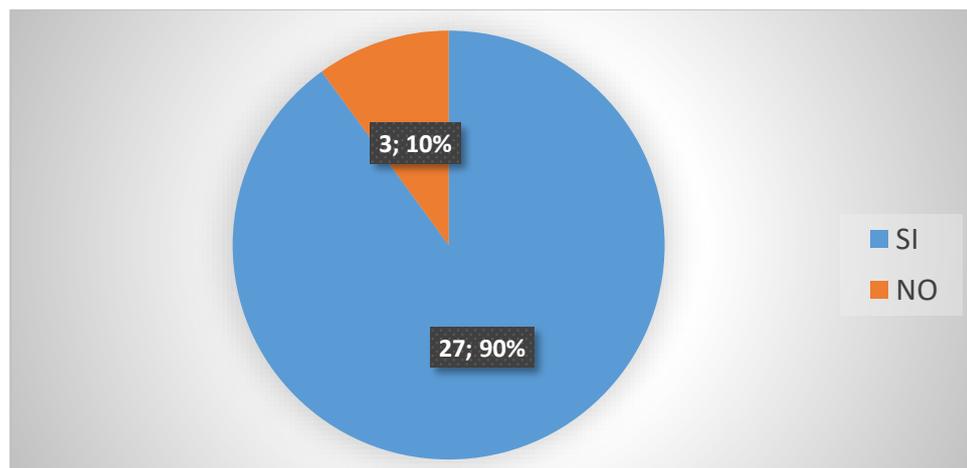


Gráfico 7-3: Manual de funciones

Fuente: Tabla 7-3

Elaborado por: Martínez, Verónica, 2020.

Análisis e interpretación:

Los resultados obtenidos en la pregunta 7, indican que el 90% correspondiente a 27 personas han señalado que existe un Manual de funciones en la empresa, mientras que el 10% correspondiente a 3 personas indican que no existe un Manual de funciones en el Cuerpo de Bomberos del Tena.

Pregunta 8: ¿El manual de funciones ha sido difundido al personal de la Institución?

Tabla 8-3: Socialización del manual de funciones

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	19	63%
NO	11	37%
Total	30	100%

Fuente: Encuesta aplicada al personal del CBT.

Elaborado por: Martínez, Verónica, 2020.

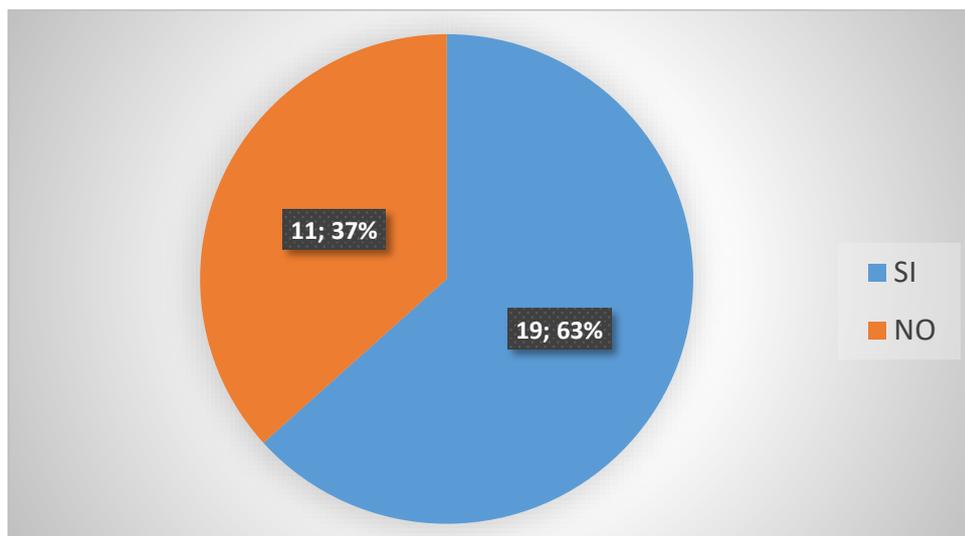


Gráfico 8-3: Socialización del manual funciones

Fuente: Tabla 8-3

Elaborado por: Martínez, Verónica, 2020.

Análisis e interpretación:

Los resultados obtenidos en la pregunta 8, indican que el 63% correspondiente a 19 personas han señalado que el Manual de funciones ha sido socializado por la empresa, mientras que el 37% correspondiente a 11 personas indican que el Manual de funciones no ha sido socializado en el Cuerpo de Bomberos del Tena.

Pregunta 9: ¿Se elabora el Presupuesto Anual de la Institución?

Tabla 9-3: Plan operativo anual

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	24	80%
NO	06	20%
Total	30	100%

Fuente: Encuesta aplicada al personal del CBT.

Elaborado por: Martínez, Verónica, 2020.

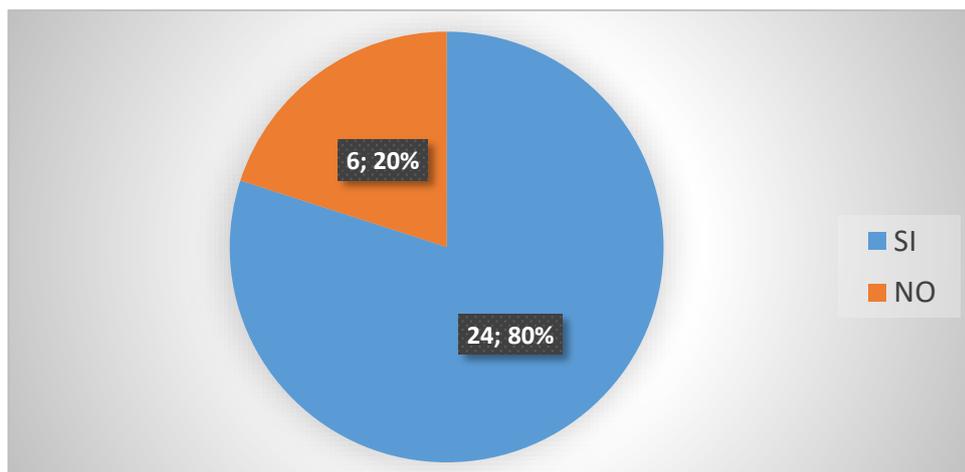


Gráfico 9-3: Presupuesto operativo anual

Fuente: Tabla 9-3

Elaborado por: Martínez, Verónica, 2020.

Análisis e interpretación:

Los resultados obtenidos en la pregunta 9, indican que el 80% correspondiente a 24 personas han señalado que, si se ha realizado el Presupuesto Anual por parte de la empresa, mientras que el 20% correspondiente a 6 personas indican no se ha realizado el Presupuesto Anual en el Cuerpo de Bomberos del Tena.

Pregunta 10: ¿Se cumple el Presupuesto anual de la Institución acorde a los planificado por la Entidad?

Tabla 10-3: Cumplimiento del presupuesto anual

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	12	40%
NO	18	60%
Total	30	100%

Fuente: Encuesta aplicada al personal del CBT.

Elaborado por: Martínez, Verónica, 2020.

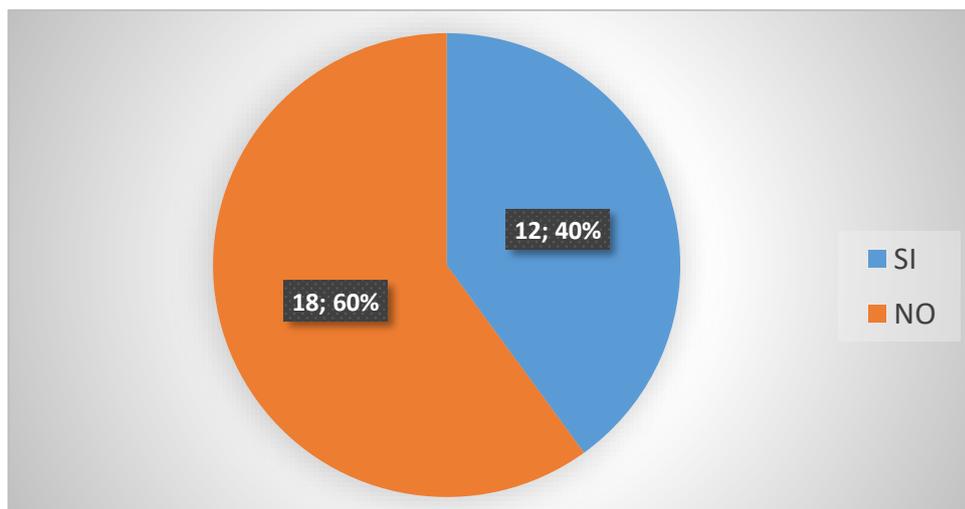


Gráfico 10-3: Cumplimiento del presupuesto anual

Fuente: Tabla 10-3

Elaborado por: Martínez, Verónica, 2020.

Análisis e interpretación:

Los resultados obtenidos en la pregunta 10, indican que el 40% correspondiente a 12 personas han señalado que, si se ha cumplido con lo establecido en el Presupuesto Anual por parte de la empresa, mientras que el 60% correspondiente a 18 personas indican que no se ha cumplido el Presupuesto Anual en el Cuerpo de Bomberos del Tena.

Pregunta 11: ¿Conoce usted si han realizado anteriormente una auditoria de gestión a la Entidad?

Tabla 11-3: Realización de una auditoria de gestión

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	03	10%
NO	24	90%
Total	30	100%

Fuente: Encuesta aplicada al personal del CBT.

Elaborado por: Martínez, Verónica, 2020.

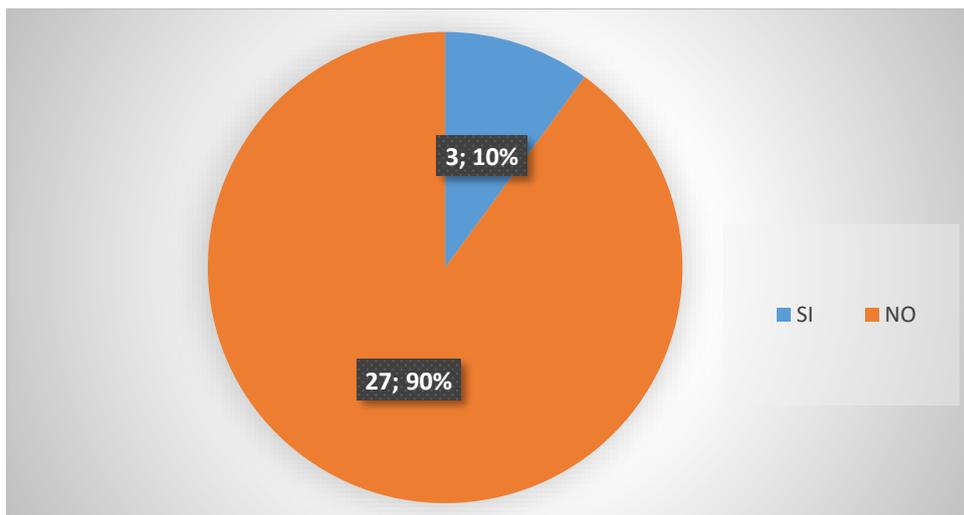


Gráfico 11-3: Realización de una auditoria de gestión

Fuente: Tabla 11-3

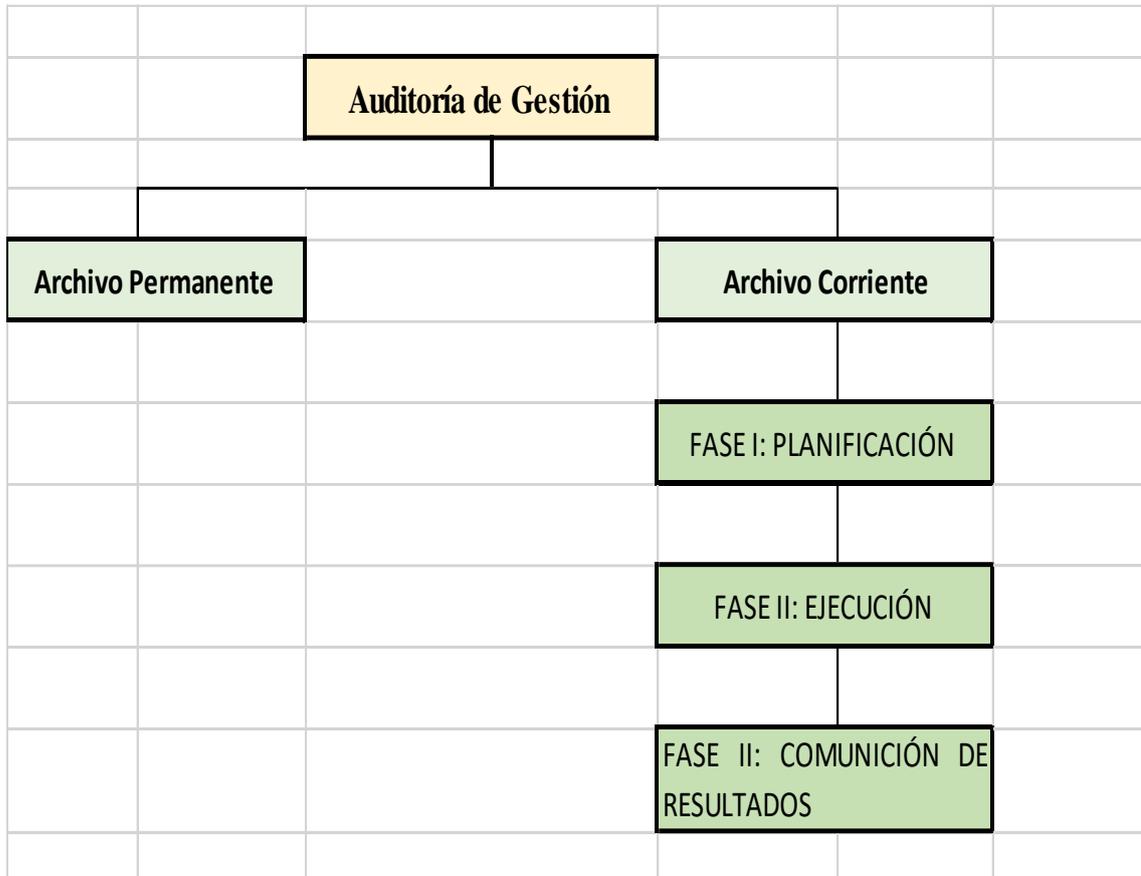
Elaborado por: Martínez, Verónica, 2020.

Análisis e interpretación:

Los resultados obtenidos en la pregunta 10, indican que el 10% correspondiente a 3 personas han señalado que, si conocen que se ha realizado una auditoria de gestión por parte de la empresa, mientras que el 90% correspondiente a 27 personas indican que no se ha realizado una auditoria de gestión en el Cuerpo de Bomberos del Tena.

3.2 Auditoría de Gestión al Cuerpo de Bomberos de Tena, provincia de Napo, periodo 2018.

La auditoría de gestión al Cuerpo de Bomberos del Tena consta de las siguientes fases.



3.2.1 Archivo Permanente:

Entidad: Cuerpo de Bomberos de Tena

Dirección: Av. Simón Bolívar y José María Urbina

Naturaleza: Auditoría de Gestión.

Período: Del 01 de enero al 31 de diciembre de 2018.



CUERPO DE BOMBEROS DE TENA

Trabajando en Beneficio de la Comunidad

PLANIFICACIÓN PRELIMINAR

OBJETIVO GENERAL: Establecer los términos de referencia para tener una visión global del Cuerpo de Bomberos de Tena.

Tabla 12-3: Planificación Preliminar

No	CONTENIDO	REFERENCIA
10	CARTA DE COMPROMISO	CC
20	PROPUESTA DE AUDITORIA	PA
30	CONTRATO DE AUDITORIA	CA
40	AVISO DE INICIO DE AUDITORÍA	IA
50	INFORMACION GENERAL	IG

Elaborado por: Martínez, Verónica, 2020.

EQUIPO DE AUDITORÍA

Tabla 13-3: Equipo de auditoría

NOMBRES	Categoría
Ing. Luis Gonzalo Merino Chávez	JEFE DE EQUIPO
Ing. William Patricio Cevallos Silva	SUPERVISOR
Verónica Marlene Martínez Sánchez	AUDITOR

Elaborado por: Martínez, Verónica, 2020.

Cuerpo de Bomberos de Tena
Auditoría de Gestión
Del 01 de enero al 31 de diciembre de 2018
Carta de Compromiso

CC
1/1

Tena, a 26 de septiembre de 2019

Coronel.

Fredy Grefa.

COMANDANTE CUERPO DE BOMBEROS TENA

Presente.

De mi consideración:

Reciba un cordial saludo, a la vez me permito por medio del presente y previo su conocimiento comunicar el inicio de la Auditoría de Gestión al Cuerpo de Bomberos de Tena, provincia de Napo, período 2018, la misma que luego de desarrollar las fases correspondientes permitirá emitir el informe de auditoría respectivo basado en la normativa legal, técnicas y principios que fundamenten las respectivas conclusiones y recomendaciones y que posteriormente puedan servir como apoyo a la gestión de la administración de turno.

El cumplimiento de lo señalado se realizará por el equipo de auditores, los mismos que pondrán en su conocimiento acorde al plazo estipulado.

El presente trabajo se realizará previa su aceptación con el apoyo de los funcionarios de la Entidad tanto administrativo y operativo, con el fin de determinar los niveles de eficiencia; eficacia y economía, de esta manera llegar a verificar el cumplimiento de los objetivos trazados por la Institución.

De igual manera solicitamos se digne disponer a los funcionarios a su cargo brinden las facilidades para la entrega de la información necesaria para el cumplimiento del trabajo de auditoria indicado. Por la atención al presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima.

Atentamente,

Verónica Martínez
AUDITORA

Elaborado por:	VMMS	Fecha:	26/09/2019
Revisado por:	LGMCH/WPCS	Fecha:	15/10/2019

Cuerpo de Bomberos de Tena
Auditoría de Gestión
Del 01 de enero al 31 de diciembre de 2018

PA 1/1

PROPUESTA DE AUDITORÍA

Tena, a 03 de octubre de 2019

Coronel.

Fredy Grefa.

COMANDANTE CUERPO DE BOMBEROS TENA

Presente.

De mi consideración:

Reciba un cordial saludo, a la vez me permito poner en su consideración la propuesta del trabajo Auditoría de Gestión al Cuerpo de Bomberos del Tena, provincia del Napo, periodo 2018.

Objetivos de la Auditoría

Elaborar una Auditoría de Gestión al Cuerpo de Bomberos del Cantón Tena, Provincia de Napo, período 2018, mediante técnicas y procedimientos que permitan evaluar los niveles de eficiencia, eficacia y economía.

Aplicar las fases de Auditoría de Gestión mediante procedimientos y técnicas que permitan determinar las deficiencias y sustentar evidencias de los hallazgos

Elaborar el Informe de Auditoría con sus respectivas conclusiones y recomendaciones, que permita a las autoridades una adecuada toma de decisiones en los Bomberos de Tena.

Propuesta Económica

Para el desarrollo de la Auditoría de Gestión al Cuerpo de Bomberos de Tena, no se determina un rubro económico, por cuanto la misma representa un requisito para obtener el título de Licenciada en Contabilidad y Auditoría en la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo.

En este contexto solicito se conceda las facilidades para culminar el trabajo de titulación señalado.

Por la atención a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima.

Atentamente,

Verónica Martínez
AUDITORA

Elaborado por:	VMMS	Fecha:	03/10/2019
Revisado por:	LGMCH/WPCS	Fecha:	15/10/2019

**CONTRATO DE AUDITORÍA
CONTRATO DE SERVICIOS DE AUDITORÍA**

En la ciudad de Tena, Provincia de Napo, el día de hoy martes 03 de Octubre del 2019, comparece por una parte el Coronel Fredy Grefa, en calidad de Comandante del Cuerpo de Bomberos de Tena; y, por otra parte, la señorita Verónica Marlene Martínez Sánchez, representando a la empresa Auditores Independientes Martínez Sánchez en calidad de Auditora; a quienes para efectos de este contrato se les denominará “la Institución” y “la Auditora”, respectivamente, las cuales libre y voluntariamente acuerdan en celebrar el presente contrato al tenor de las siguientes cláusulas.

PRIMERA. - OBJETO

Por el presente contrato, LA AUDITORA se obliga a prestar los servicios de auditoría de gestión, y a emitir el informe respectivo con sus conclusiones y recomendaciones de dicho estudio y entregarlo a LA INSTITUCIÓN, en los términos pactados en el presente documento. Por su parte, LA INSTITUCIÓN se obliga a entregar a LA AUDITORA la documentación pertinente, en la forma y oportunidad convenidas.

SEGUNDA. - OBJETO DEL CONTRATO

- ✓ Desarrollar las fases de auditoría con el objetivo de revelar las deficiencias en los procesos de la gestión institucional y de control interno, luego de lo cual se entregará el informe final con las respectivas conclusiones y recomendaciones que permitan tomar decisiones relevantes para corregir y mejorar la gestión de las autoridades competentes.
- ✓ Realizar la evaluación del control interno que permita determinar el nivel de confianza y el riesgo de control de auditoría.
- ✓ Formular indicadores de gestión que permita medir los niveles de eficiencia, eficacia y economía, en los procesos de gestión aplicados en la Institución.
- ✓ Verificar si los procesos de gestión institucional están enmarcados en la normativa legal vigente.

TERCERA - DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LAS PARTES: La “Institución” asume la responsabilidad de entregar con la debida oportunidad toda la información, incluyendo aquella que constare en las notas explicativas, la misma que será solicitado por escrito en una carta de requerimiento de las necesidades del equipo auditor.

Elaborado por:	VMMS	Fecha:	15/10/2019
Revisado por:	LGMCH/WPCS	Fecha:	15/10/2019

Cuerpo de Bomberos de Tena
Auditoría de Gestión
Del 01 de enero al 31 de diciembre de 2018

CA 2/2

Así mismo, las partes deberán establecer mutuamente las condiciones para el acceso a esta información.

CUARTA – HONORARIOS: No se puede establecer honorarios para la realización de la Auditoría de Gestión, considerando que el desarrollo del proyecto se lo realiza con la finalidad de cumplir con un prerrequisito del trabajo de titulación, para la obtención del título de licenciada en Contabilidad y Auditoría

QUINTA. – PLAZO: El plazo estipulado para la entrega del informe final de la Auditoría de Gestión es de treinta días laborables, contados desde la suscripción del presente contrato, pudiendo ampliarse el tiempo establecido según convengan las partes.

SEXTA - OBLIGACIONES DE LA INSTITUCIÓN: Además de las obligaciones generales derivadas del presente contrato, la Institución se compromete a:

- a) Prestarle toda colaboración que solicite la auditora facilitándole todos los documentos o informes para que se requieran para el correcto cumplimiento de sus funciones;
- b) En caso de documentos que deban ser revisados y/o certificados por la Institución para su posterior presentación a la entidad educativa, La Institución entregará dichos documentos a la contratista independiente con cinco (5) días hábiles de anticipación a la fecha de vencimiento.

SÉPTIMA. - ACEPTACIÓN

En señal de conformidad las partes suscriben este documento en la ciudad de Tena, a los 03 días del mes de octubre de 2019.

Verónica Martínez
AUDITORA

Cnrl. Fredy Grefa
COMANDANTE CBT

Elaborado por:	VMMS	Fecha:	03/10/2019
Revisado por:	LGMCH/WPCS	Fecha:	15/10/2019

Cuerpo de Bomberos de Tena
Auditoría de Gestión
Del 01 de enero al 31 de diciembre de 2018

IA 1/1

AVISO DE INICIO DE AUDITORÍA

Tena, a 03 de octubre de 2019

Coronel.

Fredy Grefa.

COMANDANTE CUERPO DE BOMBEROS TENA

Presente.

De mi consideración:

Por el presente nos permitimos informar a su autoridad el inicio del trabajo de auditoria denominado: AUDITORÍA DE GESTIÓN AL CUERPO DE BOMBEROS DE TENA, PROVINCIA DE TENA, PERÍODO 2018. De igual manera para tal efecto solicito de la manera más comedida se digne disponer a quien corresponda la información que a continuación se detalla:

1. Copia del RUC.
2. Nombramiento de la máxima autoridad
3. Reseña Histórica
4. Base Legal
5. Planificación Estratégica
6. Presupuesto planificado y ejecutado de ingresos y gastos año 2018
7. Organigrama estructural y manual de funciones
8. Manual de gestión
9. Reglamento interno
10. Nómina de personal, título y cargo.

Además, otros que en el desarrollo del trabajo sean necesarios.

Le reitero mis sentimientos de consideración y estima.

Atentamente,

Verónica Martínez
AUDITORA

Elaborado por:	VMMS	Fecha:	15/10/2019
Revisado por:	LGMCH/WPCS	Fecha:	15/10/2019

Cuerpo de Bomberos de Tena
Auditoría de Gestión
Del 01 de enero al 31 de diciembre de 2018

IG 1/2

INFORMACIÓN GENERAL

Reseña Histórica. -

En un esfuerzo por mejorar la situación de la provincia, frente a los diferentes desastres que se presentan, un grupo de personas encabezadas por el señor Ricardo Cabrera Vergara inician los trámites para la creación de la casaca roja.

El día anhelado había llegado el 13 de Marzo de 1979, fecha en la que se crea el Cuerpo de Bomberos de Napo con Acuerdo Ministerial N° 0316, su primer jefe el señor Ricardo Cabrera Vergara, en el ejercicio de sus funciones logra formar el Primer Cuartel de Bomberos que funcionó en la ciudad de Tena y que lo conformaban nobles personajes de esa época con dos vehículos usados y que fueron entregados en calidad de Donación por parte del Cuerpo de Bomberos de Esmeraldas, una motobomba IFA y un vehículo pequeño de ataque inmediato. En el Año 1998 se recibe por parte del Gobierno de Turno, un vehículo Auto tanque marca Mercedes Benz para el combate al fuego.

Fue el 18 de mayo de 1999, fecha en la cual el Ministerio de Bienestar Social mediante Acuerdo N° 01280, ratifica la existencia y funcionamiento de los Cuerpos de Bomberos de la Primera Zona, entre ellos Napo, en la ciudad de Tena. Con el pasar de los años forman parte nuevos Comandantes a quienes recordamos.

Hay que recordar que el Cuerpo de Bomberos no contaba con un local propio para su funcionamiento, es así que en los años 1995 – 2000 se acomoda un lugar físico pequeño en donde actualmente funciona la Defensa Civil.

Desde el año 2000 hasta el Año 2004, las oficinas del Cuerpo de Bomberos de Napo, pasan a funcionar en el Barrio Aeropuerto N° 1, lugar en cual se construyó un Cuartel que lastimosamente en una pequeña construcción funcionaba la planta Operativa y Administrativa, además del dormitorio y la cocina para el personal.

Elaborado por:	VMMS	Fecha:	15/10/2019
Revisado por:	LGMCH/WPCS	Fecha:	15/10/2019

Cuerpo de Bomberos de Tena
Auditoría de Gestión
Del 01 de enero al 31 de diciembre de 2018

IG 2/2

Es en el año 2005 durante el gobierno de turno, por medio del Ministerio de Bienestar Social, Departamento de Construcciones, se hace la entrega del Edificio en el que actualmente funciona la institución Bomberil.

MISIÓN.

Proteger y defender a la colectividad y a las propiedades en casos de emergencias o riesgos, con profesionales técnicamente capacitado, proporcionando un servicio eficiente y de calidad, sembrando una cultura de prevención y alerta temprana para el bienestar y seguridad de la sociedad en coordinación con el ECU 911, y más organismos de respuesta inmediata.

VISIÓN.

Tener reconocimiento nacional como organismos de primera respuesta, líderes en prevención, mitigación y combate de incendios y otros eventos adversos, basado en un servicio efectivo con altos índices de calidad y calidez vinculados estrechamente a la comunidad, dentro de un ambiente altamente profesional y ético con abnegación y disciplina.

OBJETIVOS.

General:

Salvaguardar la integridad del personal y los bienes de la Institución Bomberil del cantón Tena, ejecutando acciones ordenadas de preparación, respuesta y recuperación en caso de incidencia, emergencia o desastres que se puedan presentar de manera improvisada.

Específicos:

- Identificar y evaluar las amenazas y vulnerabilidad a las que se encuentra expuesta la Institución para mitigar los riesgos.
- Establecer acciones a desarrollar en caso de que se presente un evento adverso.
- Conformar el Comité de Operaciones de Emergencia Institucional y definir sus responsabilidades para la activación en el caso de ocurrencia de eventos adversos.
- Socializar y ejecutar el Plan de Gestión de Riesgos Institucional en simulacros y simulaciones para probar su efectividad.

Elaborado por:	VMMS	Fecha:	15/10/2019
Revisado por:	LGMCH/WPCS	Fecha:	15/10/2019

3.2.2 *Archivo corriente:*



Entidad: Cuerpo de Bomberos de Tena

Dirección: Av. Simón Bolívar y José María Urbina

Naturaleza: Auditoría de Gestión.

Período: Del 01 de enero al 31 de diciembre de 2018.

INDICE DE ARCHIVO CORRIENTE

Tabla 14-3: Contenido archivo corriente

CONTENIDO	REFERENCIA
ARCHIVO CORRIENTE	AC
HOJA DE MARCAS	HM
HOJA DE REFERENCIAS	HR
PROGRAMA DE AUDITORÍA	PA
FASE 1: PLANIFICACIÓN ESPECIFICA	MP
PROGRAMA GENERAL DE AUDITORÍA	PGA
FASE 2: EJECUCIÓN DE AUDITORÍA	EA
FASE 3: COMUNICACIÓN DE RESULTADOS DE AUDITORÍA	IA

Elaborado por: Martínez, Verónica, 2020.

EQUIPO DE AUDITORÍA

Tabla 15-3: Equipo de auditoría

NOMBRES	Categoría
Ing. Luis Gonzalo Merino Chávez	JEFE DE EQUIPO
Ing. William Patricio Cevallos Silva	SUPERVISOR
Verónica Marlene Martínez Sánchez	AUDITOR

Elaborado por: Martínez, Verónica, 2020.

Cuerpo de Bomberos de Tena
Auditoría de Gestión
Del 01 de enero al 31 de diciembre de 2018

HM 1/1

Marcas de Auditoría

Tabla 16-3: Hoja de marcas de auditoría

MARCA	SIGNIFICADO
√	Verificado
√√	Confirmado
TM	Cumple con requisitos
¥	No reúne requisitos
H	Hallazgo
#	Datos Incompletos
€	Evidencia
§	Sustentado con evidencia
≠	Diferencia detectada
Φ	Incumplimiento de proceso
Ø	Incumplimiento de la normativa vigente
¥	Cuenta para analizar
●	Nudo crítico

Elaborado por: Martínez, Verónica, 2020.

Elaborado por:	VMMS	Fecha:	15/10/2019
Revisado por:	LGMCH/WPCS	Fecha:	17/10/2019

Cuerpo de Bomberos de Tena
Auditoría de Gestión
Del 01 de enero al 31 de diciembre de 2018

HM 1/1

Índices de Auditoría

Tabla 17-3: Hoja de índice de auditoría

ABREVIATURA	SIGNIFICADO
VMMS	Verónica Marlene Martínez Sánchez
LGMCH	Luis Gonzalo Martínez Sánchez
WPCS	William Patricio Cevallos Silva
AP	Archivo Permanente
AC	Archivo Corriente
HM	Hoja de Marcas
HR	Hoja de Referencias
CP	Conocimiento Preliminar
PGA	Programa General de Auditoría
CCI	Cuestionario de Control Interno
AC	Ambiente de Control
ADC	Actividades de Control
ER	Evaluación de riesgos
IC	Información y comunicación
SM	Supervisión y Monitoreo
PA	Programa de Auditoría
HH	Hoja de Hallazgos
IA	Inicio de Auditoría
CC	Carta de Compromiso
PA	Propuesta de Auditoría
CA	Contrato de Auditoría
MP	Memorándum de planificación
IFA	Informe final de auditoría

Elaborado por: Martínez, Verónica, 2020.

Elaborado por:	VMMS	Fecha:	15/10/2019
Revisado por:	LGMCH/WPCS	Fecha:	17/10/2019

Cuerpo de Bomberos de Tena
Auditoría de Gestión
Del 01 de enero al 31 de diciembre de 2018
PROGRAMA GENERAL DE AUDITORÍA

PGA 1/2

OBJETIVO GENERAL:

Realizar la evaluación a la gestión al cuerpo de Bomberos del Tena aplicando las fases de auditoría con el propósito de encontrar falencias q pueden afectar al desarrollo de los objetivos institucionales, de la gestión y del control interno, lo que permitirá emitir el informe final con sus respectivas conclusiones y recomendaciones, y que servirá para que las autoridades tomen las acciones correctivas pertinentes para el desarrollo de la Entidad.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- ✓ Evaluar el control interno de la Institución para determinar el nivel de confianza y el riesgo de control.
- ✓ Aplicar indicadores de gestión para medir el nivel de eficiencia, eficacia, economía de la entidad.
- ✓ Determinar si los procesos que desarrolla la Institución están acordes con lo determinado en la normativa vigente.

Elaborado por:	VMMS	Fecha:	19/10/2019
Revisado por:	LGMCH/WPCS	Fecha:	19/10/2019

Cuerpo de Bomberos de Tena
Auditoría de Gestión
Del 01 de enero al 31 de diciembre de 2018
PROGRAMA GENERAL DE AUDITORIA

PGA 2/2

Tabla 20-3: Programa general de auditoría

N°	PROCEDIMIENTO	REF/PT	RESPONSABLE	FECHA
PLANIFICACIÓN				
01	Visita Preliminar a la Entidad	VP	VMMS	08-10-2019
	Informe Visita Preliminar			
02	Entrevista a la autoridad del Cuerpo de Bomberos de Tena	EA		09-10-2019
03	Realizar el Memorándum de Planificación	FODA		11-10-2019
04	Realizar el Análisis FODA	MP		18-10-2019
EJECUCIÓN				
05	Aplique los cuestionarios de Control Interno	CCI	VMMS	
06	Ambiente de Control	AMC		
07	Evaluación de riesgos	ER		
08	Actividades de Control	ACC		25-10-2019
09	Información y comunicación	IC		05-11-2019
10	Supervisión y Monitoreo	SM		
12	Analice el presupuesto institucional	PIN		17-11-2019
13	Aplique indicadores de gestión	IG		19-11-2019
14	Elabore Hoja de Hallazgos	HH2		22-11-2019
COMUNICACIÓN DE RESULTADOS				
16	Elabore el informe final de auditoría	INA	VMMS	26-11-2019

Elaborado por:	VMMS	Fecha:	19/10/2019
Revisado por:	LGMCH/WPCS	Fecha:	19/10/2019

3.3 Fase I: Conocimiento preliminar

FASE I CONOCIMIENTO PRELIMINAR



Entidad:	Cuerpo de Bomberos del Tena
Objeto de Estudio:	Auditoría de Gestión
Periodo:	01 de enero al 31 de diciembre de 2018
Dirección:	Av. Simón Bolívar y José María Urbina

Cuerpo de Bomberos de Tena
Auditoría de Gestión
Del 01 de enero al 31 de diciembre de 2018
Programa de Auditoría
FASE I: PLANIFICACIÓN ESPECIFICA

PE 1/1

Objetivo general:

Conocer de manera general el entorno que permita auditar al Cuerpo de Bomberos del Cantón Tena, con el propósito de encontrar debilidades potenciales y poder proponer acciones preventivas y correctivas;

Objetivos específicos:

- ✓ Conocer las actividades que realiza la Entidad.
- ✓ Conocer la fortalezas y debilidades en que se desarrolla los procesos de la Institución.
- ✓ Desarrollar el informe preliminar.

Nº	PROCEDIMIENTO	REF/PT	RESPONSABLE	FECHA
01	Realizar la cédula narrativa de la visita preliminar.	VP	VMMS	08-10-2019
02	Elabore el Informe de Visita Preliminar.	IVP		
03	Elabore el memorándum de Planificación	MP		11-10-2019
04	Realizar la entrevista al comandante del Cuerpo de Bomberos de Tena.	EA		11-10-2019
05	Evaluar la misión de la Institución.	EM		14-10-2019
06	Evaluar la visión de la Institución.	EV		15-10-2019
07	Realizar el Análisis FODA	AFODA		18-10-2019

Elaborado por:	VMMS	Fecha:	20/10/2019
Revisado por:	LGMCH/WPCS	Fecha:	20/10/2019

Cuerpo de Bomberos de Tena
Auditoría de Gestión
Del 01 de enero al 31 de diciembre de 2018
VISITA PRELIMINAR A LA INSTITUCIÓN

VP 1/1

El cuerpo de bomberos es un Entidad que en su estructura se encuentra ligada al Gobierno Municipal de Tena, su estructura orgánica tiene como responsable al Capitán Freddy Grefa,.

Con fecha ocho de octubre se pudo observar que el edificio en el que funciona es propio, se compone de una construcción de dos pisos, en la parte baja esta la oficina para la recepción de los clientes, además del área administrativa financiera, el salón de reuniones, en un espacio que no es suficiente cuando se cuenta con presencia de más de veinte personas.

En la parte alta son las oficinas de administrativas, en donde está la dirección, las unidades de talento humano, de contabilidad y la secretaría. El edificio en su estructura técnica está en buenas condiciones, aunque el espacio es estrecho para operar adecuadamente, no cuenta con las facilidades e instalaciones necesarias para evacuación y gestión de riesgos a pesar de la entidad tener que ver con esta competencia.

El GAD Municipal de Tena, se apropió de las instalaciones que anteriormente eran las de operación del aeropuerto de Tena, en uno de esos espacios concedió para que los bomberos de Tena, puedan ubicar el componente de operación y rescate dado que como se fijó el edificio propio resulto muy pequeño, en estas instalaciones se tiene un espacio para mantener la motobombas, que en número de tres son las que están disponibles en casos de emergencias, estos vehículos son nuevos, todavía y dan un adecuado servicio en casos de incendios.

Los archivos se mantienen en un espacio reducido, no están ordenados y algunos se han perdido dado las condiciones en las que se realiza el archivo y por las condiciones climáticas y por lo tanto en algunos casos se hace difícil mantener un histórico de eventos adversos para registros y planes de emergencias ante incendios.

Elaborado por:	VMMS	Fecha:	08/10/2019
Revisado por:	LGMCH/WPCS	Fecha:	11/10/2019

Cuerpo de Bomberos de Tena
Auditoría de Gestión
Del 01 de enero al 31 de diciembre de 2018
INFORME VISITA PRELIMINAR

IVP 1/1

CONCLUSIÓN

El espacio que corresponde a las áreas administrativas es reducido, lo que dificulta el accionar del personal, además causa problemas de evacuación en el caso de ser necesario por alguna situación emergente.

RECOMENDACIÓN

Gestionar recursos económicos que permita ampliar las instalaciones de las unidades administrativas para el mejor servicio a la comunidad.

CONCLUSIÓN

Las instalaciones para el personal operativo y el correspondiente equipo y motobombas funcionan en un espacio que fue concedido por el GAD del Tena en el antiguo aeropuerto del cantón, existiendo un distanciamiento de las actividades del personal administrativo

RECOMENDACIÓN

Gestionar un lugar apropiado para que las actividades administrativas y operativas puedan funcionar juntas para una mejor coordinación de las actividades de la Institución.

CONCLUSIÓN

No existe un archivo adecuado para salvaguardar la documentación física de la Entidad, como consecuencia del reducido espacio físico y las condiciones ambientales del cantón.

RECOMENDACIÓN

Destinar el presupuesto correspondiente para mejorar y acondicionar las instalaciones destinadas para el archivo de la documentación que procesa la Institución.

Elaborado por:	VMMS	Fecha:	11/10/2019
Revisado por:	LGMCH/WP CS	Fecha:	15/10/2019

Cuerpo de Bomberos de Tena
Auditoría de Gestión
Del 01 de enero al 31 de diciembre de 2018
Entrevista a la autoridad del CBT

EA 1/2

Objetivo: Obtener información general de la Institución por parte de las autoridades competentes durante el período 2018.

ENTREVISTADO: Crnl. Freddy Alex Grefa Calapucha.

CARGO: Jefe del Cuerpo de Bomberos

ENTREVISTADO POR; Verónica Martínez

FECHA: 10/10/2018

LUGAR: Jefatura Cuerpo de Bomberos del Tena

PREGUNTAS:

1. Cual fueron los problemas más relevantes que tuvo la Institución el año 2018.

- Problemas económicos, ya que con las recaudaciones que se tiene por parte de la empresa eléctrica y el Gad Municipal se cubre en su mayoría solo con nómina del personal, y mantenimiento de equipos, parque automotor e infraestructura, teniendo déficit para la adquisición de equipos, ya que son de valores altos.
- Espacio físico, es también uno de los problemas que acarreamos, ya que el personal Operativo y Parque automotor se encuentra operando en la Ex Torre del Aeropuerto, el mismo que para el desenvolvimiento de las actividades y el descanso de los funcionarios no es adecuado, ya que es un espacio muy reducido, y por parte de la institución operativos mala adecuación de los dormitorios, donde reside el personal operativo.

2. Cuáles son las fortalezas más importantes que tiene la Institución.

- Contar con las aportaciones de los usuarios a través de la empresa eléctrica, y las aportaciones a través del pago predial en los GAD. Municipales.
- Contar con una flota vehicular amplia para la atención de emergencias.

Elaborado por:	VMMS	Fecha:	09/10/2019
Revisado por:	LGMCH/WP CS	Fecha:	15/10/2019

Cuerpo de Bomberos de Tena
Auditoría de Gestión
Del 01 de enero al 31 de diciembre de 2018
Entrevista a la autoridad del CBT

EA 2/2

- 3. Cuál cree usted q son las debilidades más significativas del Cuerpo de Bomberos.**
- No contar con el presupuesto requerido para cubrir todas las necesidades del personal y equipamiento en el ámbito operativo.
 - Capacitación del personal en las áreas administrativas.
- 4. ¿Cuáles son las leyes que rigen las actividades y procesos de la Institución?**
- La Constitución Nacional de la República del Ecuador, Ley de defensa contra incendios, COESCOP Código Orgánico de entidades de seguridad Ciudadana y Orden Público, LOSEP, Normativa de prevención y mitigación de incendios, Acuerdos ministeriales, Ordenanzas Municipales, Reglamentos y Políticas Institucionales.
- 5. Han sido socializadas la misión, visión, valores, políticas de la Institución.**
- Se debe poner más énfasis en la respectiva socialización al personal tanto Operativos como Administrativo.
- 6. Se ha cumplido con lo establecido en el presupuesto y POA Institucional.**
- No se cumplió en un cien por ciento debido a que se tuvo que trabajar con presupuestos Prorrogados, para lo cual se tuvo que realizar ciertas reformas en los presupuestos destinados para el año 2018.
- 7. Q aspectos de la Institución cree usted que hay que corregir y mejorar.**
- Crear Políticas para una mejor organización dentro y fuera de la institución.
 - Fomentar la unión en los equipos de trabajo y trabajar mancomunadamente en los objetivos de la Institución.

Elaborado por:	VMMS	Fecha:	09/10/2019
Revisado por:	LGMCH/WPCS	Fecha:	15/10/2019

Cuerpo de Bomberos de Tena
Auditoría de Gestión
Del 01 de enero al 31 de diciembre de 2018
Memorándum de Planificación

MP 1/6

1.- Antecedentes del GAD del Cantón Tena

En un esfuerzo por mejorar la situación de la provincia, frente a los diferentes desastres que se presentan, un grupo de personas encabezadas por el señor Ricardo Cabrera Vergara inician los trámites para la creación de la casaca roja.

El día anhelado había llegado el 13 de Marzo de 1979, fecha en la que se crea el Cuerpo de Bomberos de Napo con Acuerdo Ministerial N° 0316, su primer jefe el señor Ricardo Cabrera Vergara, en el ejercicio de sus funciones logra formar el Primer Cuartel de Bomberos que funcionó en la ciudad de Tena y que lo conformaban nobles personajes de esa época con dos vehículos usados y que fueron entregados en calidad de Donación por parte del Cuerpo de Bomberos de Esmeraldas, una motobomba IFA y un vehículo pequeño de ataque inmediato. En el Año 1998 se recibe por parte del Gobierno de Turno, un vehículo auto-tanque marca Mercedes Benz para el combate al fuego.

Fue el 18 de mayo de 1999, fecha en la cual el Ministerio de Bienestar Social mediante Acuerdo N° 01280, ratifica la existencia y funcionamiento de los Cuerpos de Bomberos de la Primera Zona, entre ellos Napo, en la ciudad de Tena.

2.- Motivo de la auditoría

Mediante oficio IA1 de fecha 03 de octubre del 2019; se inicia la auditoría de gestión al Cuerpo de Bomberos del Cantón Tena, por el periodo de enero a diciembre del 2018, la misma que se realizó con el fin de determinar los niveles de eficiencia, eficacia y economía de la Entidad.

3.- Alcance de la auditoría

La Auditoría de Gestión al Cuerpo de Bomberos del cantón Tena, se realizará durante el periodo enero-diciembre del 2018.

4. Objetivos de la auditoría

- ✓ Realizar un diagnóstico de la Entidad.
- ✓ Realizar la matriz FODA para determinar del entorno institucional.

Elaborado por:	VMMS	Fecha:	11/10/2019
Revisado por:	LGMCH/WPCS	Fecha:	19/10/2019

Cuerpo de Bomberos de Tena
Auditoría de Gestión
Del 01 de enero al 31 de diciembre de 2018
Memorándum de Planificación

MP 2/6

- ✓ Realizar los cuestionarios de control interno para determinar el nivel de confianza y el riesgo de control.
- ✓ Realizar los cuestionarios de control interno para determinar el nivel de confianza y el riesgo de control.
- ✓ Evaluar el sistema de control interno mediante el método coso.
- ✓ Realizar un análisis del presupuesto institucional.
- ✓ Realizar indicadores de gestión para medir el nivel del nivel de eficiencia, eficacia y economía de la Institución.
- ✓ Evaluar los procesos de la Entidad enmarcados en la normativa legal vigente.
- ✓ Determinar los nudos críticos en los procesos relevantes de la Entidad.
- ✓ Emitir en informe respectivo con conclusiones y recomendaciones para mejorar la gestión futura de la Institución.

5.- Base Legal

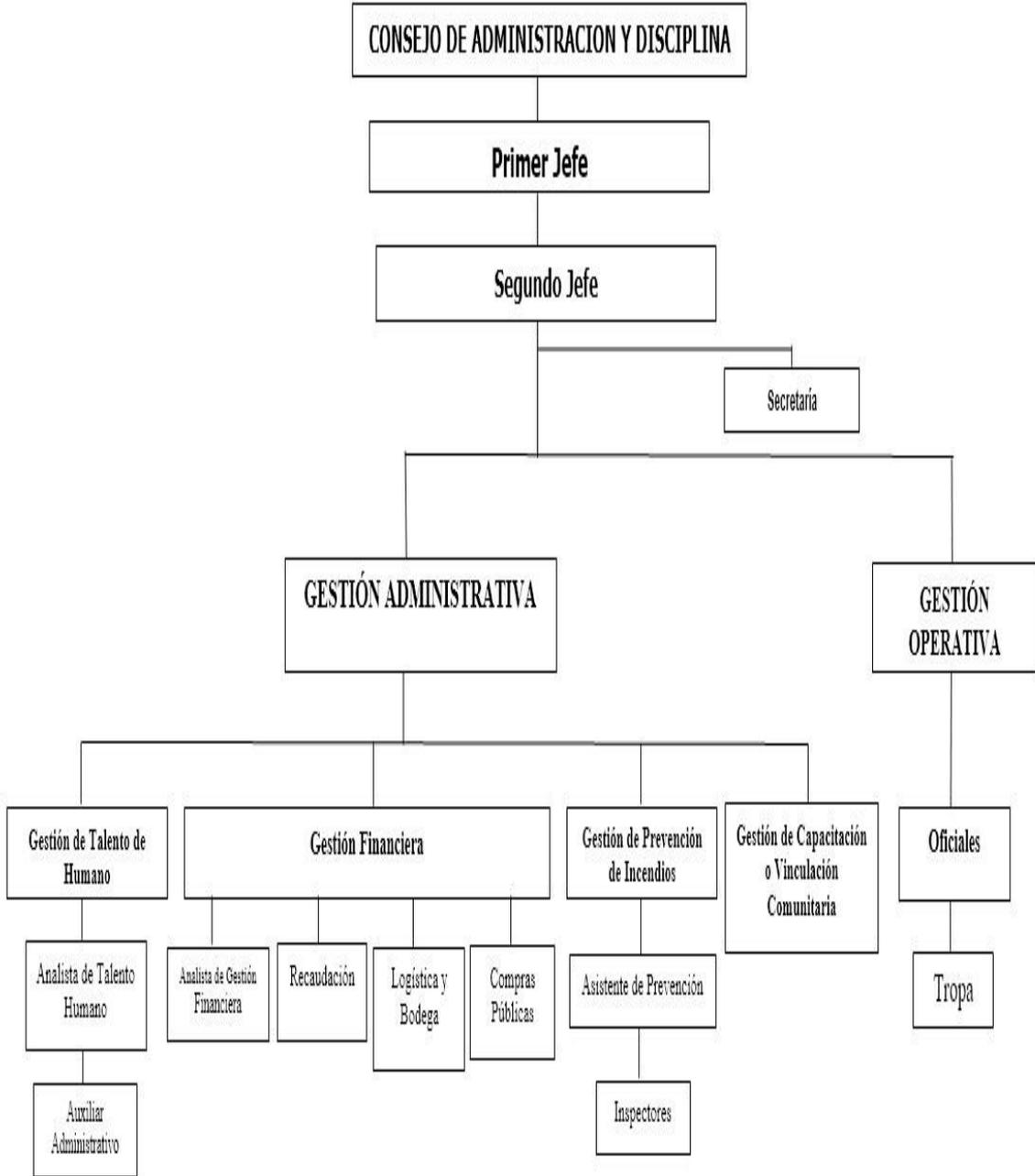
- ✓ La Constitución Nacional de la República del Ecuador.
- ✓ Ley de Defensa Contra Incendios.
- ✓ Código Orgánico de entidades de seguridad Ciudadana y Orden Público (COESCOP).
- ✓ Ley Orgánica de Servicio Público.
- ✓ Normativa de Prevención y Mitigación de Incendios.
- ✓ Ley De la Contraloría General del Estado y su Reglamento.
- ✓ Acuerdos ministeriales, Ordenanzas Municipales, Reglamentos y Políticas Institucionales.

Elaborado por:	VMMS	Fecha:	11/10/2019
Revisado por:	LGMCH/WPCS	Fecha:	19/10/2019

Cuerpo de Bomberos de Tena
Auditoría de Gestión
Del 01 de enero al 31 de diciembre de 2018
Memorándum de Planificación

MP 3/6

6.- Estructura Organizacional



Elaborado por:	VMMS	Fecha:	11/10/2019
Revisado por:	LGMCH/WPCS	Fecha:	19/10/2019

Cuerpo de Bomberos de Tena
Auditoría de Gestión
Del 01 de enero al 31 de diciembre de 2018
Memorándum de Planificación

MP 4/6

7.- ACTIVIDADES QUE REALIZA EN CUERPO DE BOMBEROS DCEL TENA

- ✓ Realiza los trabajos para extinguir de incendios.
- ✓ Se encarga de brindar labores de rescate, búsqueda y salvamento de personas en situaciones de siniestros.
- ✓ En caso de siniestros realiza labores de primeros auxilios a las personas afectadas.
- ✓ Brinda servicios de atención al público, suministrando la información requerida por la población.
- ✓ Se traslada en el menor tiempo posible al lugar del siniestro al conocer la llamada de emergencia.
- ✓ Realiza trabajos de limpieza de los escombros producto del incendio.
- ✓ Cumple con las normas y procedimientos en materia de seguridad integral, establecidos por la organización en beneficio de la comunidad.

8.- RECURSOS UTILIZADOS.

a) Humanos.

Tabla 18-3: Personal de equipo de auditoría

NOMBRES	Categoría
Ing. Luis Gonzalo Merino Chávez	JEFE DE EQUIPO
Ing. William Patricio Cevallos Silva	SUPERVISOR
Verónica Marlene Martínez Sánchez	AUDITOR

Elaborado por: Martínez, Verónica, 2020.

Elaborado por:	VMMS	Fecha:	11/10/2019
Revisado por:	LGMCH/WPCS	Fecha:	19/10/2019

Cuerpo de Bomberos de Tena
Auditoría de Gestión
Del 01 de enero al 31 de diciembre de 2018
Memorándum de Planificación

MP 5/6

b) Materiales.

Tabla 19-3: Recursos materiales para la auditoría

DENOMINACIÓN	CANTIDAD	C/UNITARIO	C/TOTAL
Resma de papel bond	8	3,50	28,00
Esferográficos	8	0,35	2,80
Archivadores	2	1,80	3,60
Computadora portátil HP	1	600,00	600,00
Cartuchos de tinta para impresora	6	5,50	33,00
Borrador	1	0,50	0,50
Dispositivo USB	1	9,00	9,00
Lápiz	2	1,00	2,00
Resaltador	2	0,50	1,00
	TOTAL		679,90

Elaborado por: Martínez, Verónica, 2020.

c) Servicios.

Tabla 20-3: Servicios utilizados para la Auditoría

DENOMINACIÓN	CANTIDAD	C/UNITARIO	C/TOTAL
Anillados	6	2,00	12,00
Impresiones (juegos)	9	5,50	49,50
Transporte	12	30,00	360,00
Empastado trabajo final	4	18,00	72,00
Internet	1	25,00	25,00
	TOTAL		518,50

Elaborado por: Martínez, Verónica, 2020.

Elaborado por:	VMMS	Fecha:	11/10/2019
Revisado por:	LGMCH/WPCS	Fecha:	19/10/2019

Cuerpo de Bomberos de Tena
Auditoría de Gestión
Del 01 de enero al 31 de diciembre de 2018
Memorándum de Planificación

MP 6/6

9.- TIEMPO DE REALIZACION DE LA AUDITORÍA.

Tiempo estimado: 30 días laborables

10.- METODOLOGÍA A UTILIZARSE.

- ✓ Observación documental
- ✓ Constatación física
- ✓ Entrevistas
- ✓ Encuestas
- ✓ Cuestionarios de control interno
- ✓ Análisis FODA
- ✓ Método COSO
- ✓ Indicadores de gestión
- ✓ Flujogramas de procesos

Verónica Martínez
Auditora

Elaborado por:	VMMS	Fecha:	119/10/2019
Revisado por:	LGMCH/WPCS	Fecha:	19/10/2019

Cuerpo de Bomberos de Tena
Auditoría de Gestión
Del 01 de enero al 31 de diciembre de 2018
Matriz de Ponderación de Riesgo y Confianza

MRC 1/1

Tabla 21-3: Matriz de ponderación de riesgo y confianza

NIVEL DE CONFIANZA		
BAJO	MODERADO	ALTO
15%-50%	51%-75%	76%-100%
NIVEL DE RIESGO		
ALTO	MODERADO	BAJO
85%-50%	49%-25%	24%-5%

Elaborado por: Martínez, Verónica, 2020.

Elaborado por:	VMMS	Fecha:	18/10/2019
Revisado por:	LGMCH/WPCS	Fecha:	22/10/2019

Cuerpo de Bomberos de Tena
Auditoría de Gestión
Del 01 de enero al 31 de diciembre de 2018
Evaluación de la Misión Institucional

EM 1/2

MISIÓN INSTITUCIONAL				
Proteger y defender a la colectividad y a las propiedades en casos de emergencias o riesgos, con profesionales técnicamente capacitado, proporcionando un servicio eficiente y de calidad, sembrando una cultura de prevención y alerta temprana para el bienestar y seguridad de la sociedad en coordinación con el SIS ECU 911, y más organismos de respuesta inmediata.				
	PREGUNTAS	RESPUESTAS		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿Conoce usted si existe la misión institución?	22	8	
2	¿La misión ha sido socializada al personal de la institución?	10	20	No ha sido socializada al personal de la Institución. H
3	¿Cree usted importante que todo el personal se empodere de la misión Institucional?	30	0	
4	¿La misión explica la razón de ser de la institución?	9	21	
5	¿La misión ha sido analizada ante los cambios en la vida Institución?	7	23	No ha sido analizada y revisada hasta el momento. H
6	¿Se ha cumplido los objetivos trazados en la misión Institucional?	8	22	
7	¿La misión de la Institución es coherente y de fácil comprensión?	22	08	
8	¿Los resultados alcanzados por la actual administración corresponden a lo establecido en la misión de la institución?	21	9	
9	¿ Los procesos de la Institución se cumplen en base a la misión establecida ?	09	21	Por lo general los procesos se estableen acorde a los requerimientos solicitados por la comunidad. H
TOTAL		138	132	

Elaborado por:	VMMS	Fecha:	18/10/2019
Revisado por:	LGMCH/WPCS	Fecha:	22/10/2019

Cuerpo de Bomberos de Tena
Auditoría de Gestión
Del 01 de enero al 31 de diciembre de 2018
Análisis de resultados de la misión institucional

EM 2/2

Cálculo Nivel de Confianza

MC= (124/270) *100=51%

Cálculo Nivel de Confianza

NR=100%-51%=49%

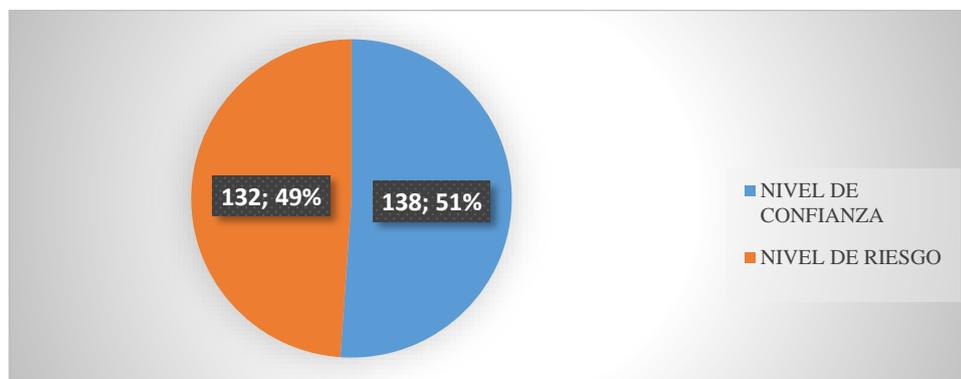


Gráfico 12-3: Nivel de confianza y riesgo de la misión

Elaborado por: Martínez, Verónica, 2020.

NIVEL DE CONFIANZA		
BAJO	MODERADO	ALTO
15%-50%	51%-75%	76%-100%
NIVEL DE RIESGO		
ALTO	MODERADO	BAJO
85%-50%	49%-25%	24%-5%

Análisis e interpretación:

Los resultados obtenidos de la evaluación de la misión muestran un nivel de confianza moderado y un nivel de riesgo moderado. La misión permite encaminar a la institución acorde a las actividades y procesos que realizan diariamente el personal. El riesgo corresponde a la falta de socialización y a la revisión periódica de la misión acorde a los cambios generados en el tiempo de actividades de la Institución.

Elaborado por:	VMMS	Fecha:	18/10/2019
Revisado por:	LGMCH/WPCS	Fecha:	22/10/2019

Cuerpo de Bomberos de Tena
Auditoría de Gestión
Del 01 de enero al 31 de diciembre de 2018
Evaluación de la Visión Institucional

EV 1/2

VISIÓN INSTITUCIONAL				
Tener reconocimiento nacional como organismos de primera respuesta, líderes en prevención, mitigación y combate de incendios y otros eventos adversos, basado en un servicio efectivo con altos índices de calidad y calidez vinculados estrechamente a la comunidad, dentro de un ambiente altamente profesional y ético con abnegación y disciplina.				
	PREGUNTAS	RESPUESTAS		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿Conoce usted si existe la visión institución?	22	8	
2	¿La visión ha sido socializada al personal de la institución?	10	20	No ha sido socializada al personal de la Institución. H
3	¿Cree usted importante que todo el personal se empodere de la visión Institucional?	30	0	
4	¿La misión explica la razón de ser de la institución?	9	21	
5	¿La visión ha sido analizada ante los cambios en la vida Institución?	7	23	No ha sido analizada y revisada hasta el momento. H
6	¿Se ha cumplido los objetivos trazados en la visión Institucional?	8	22	
7	¿La visión de la Institución es coherente y de fácil comprensión?	22	08	
8	¿Los resultados alcanzados por la actual administración corresponden a lo establecido en la visión de la institución?	21	9	
9	¿ Los procesos de la Institución se cumplen en base a la visión establecida ?	09	21	Por lo general los procesos se estableen acorde a los requerimientos solicitados por la comunidad. H
TOTAL		138	132	

Elaborado por:	VMMS	Fecha:	18/10/2019
Revisado por:	LGMCH/WPCS	Fecha:	22/10/2019

Cuerpo de Bomberos de Tena
Auditoría de Gestión
Del 01 de enero al 31 de diciembre de 2018
Análisis de resultados de la visión institucional

EV 2/2

Cálculo Nivel de Confianza

MC= (124/270) *100=51%

Cálculo Nivel de Confianza

NR=100%-51%=49%

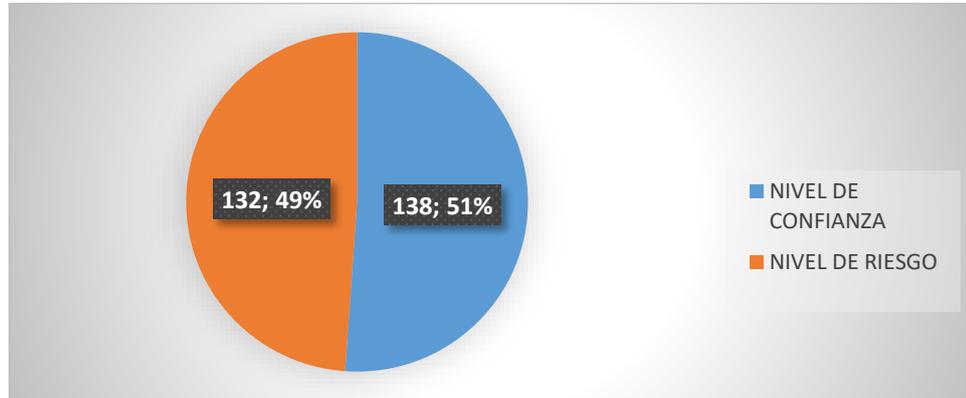


Gráfico 13-3: Nivel de confianza y riesgo de la visión
 Elaborado por: Martínez, Verónica, 2020.

NIVEL DE CONFIANZA		
BAJO	MODERADO	ALTO
15%-50%	51%-75%	76%-100%
NIVEL DE RIESGO		
ALTO	MODERADO	BAJO
85%-50%	49%-25%	24%-5%

Análisis e interpretación:

Los resultados obtenidos de la evaluación de la visión muestran un nivel de confianza moderado y un nivel de riesgo moderado. La visión permite encaminar a la institución a alcanzar los objetivos a largo plazo planteados por la misma al inicio de la vida institucional. El riesgo corresponde a la falta de socialización y a la revisión periódica de la visión acorde a los cambios generados en el tiempo de actividades de la Institución.

Elaborado por:	VMMS	Fecha:	18/10/2019
Revisado por:	LGMCH/WPCS	Fecha:	22/10/2019

Cuerpo de Bomberos de Tena
Auditoría de Gestión
Del 01 de enero al 31 de diciembre de 2018
Análisis FODA

AFODA
1/9

ANÁLISIS INTERNO	
FORTALEZAS	DEBILIDADES
<p>1.- Apoyo de recaudaciones a través de la Empresa Eléctrica y el GAD Municipal;</p> <p>2.- El Cuerpo de Bomberos del Tena cuenta con una flota vehicular amplia para la atención de emergencias.</p> <p>3.- Se cuenta con equipamiento apropiado para los diversos tipos de emergencias que se suscitan dentro del cantón.</p> <p>4.- Sistema de administración financiera adecuado.</p> <p>5.- Personal capacitado.</p> <p>6.- Estabilidad laboral para realizar el trabajo con responsabilidad.</p> <p>7.- La autoridad del Cuerpo de Bomberos del Tena cumple eficientemente su labor administrativa.</p> <p>8.- Cumplimiento del personal en las actividades de inspecciones y control de permisos</p>	<p>1.- Falta de políticas institucionales para una mejor organización.</p> <p>2.- Falta de comunicación y unión de los equipos de trabajo para alcanzar los objetivos de la institución.</p> <p>3.- No existe un plan estratégico elaborado por la unidad de planificación.</p> <p>4.- Falta de espacio físico ya que el personal operativo y parque automotor funciona en la ex torre del Aeropuerto.</p> <p>5.- Recursos insuficientes de las recaudaciones por parte de la Empresa Eléctrica y el GAD Municipal.</p> <p>6.- Falta de presupuesto para cubrir las necesidades del personal y equipamiento en el ámbito operativo;</p> <p>7.- Ausencia de controles para el personal operativo y administrativo.</p> <p>8.- Incumplimiento del plan operativo por el retraso y falta de recursos económicos.</p>
ANÁLISIS EXTERNO	
OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<p>1.- El cantón cuenta actualmente con mayor recurso humano capacitado en temas de riesgos y seguridad.</p> <p>2.- Realizar convenios con otras instituciones para atender a la población.</p> <p>3.- Mejorar la coordinación de actividades con el ECU 911</p> <p>4.- concientizar a la comunidad del cantón a recibir charlas de concientización en prevención de desastres.</p> <p>5.- Avances tecnológicos para mejorar el servicio a la comunidad</p> <p>6.- Adquisición de equipos nuevos.</p> <p>7. Ampliación del espacio físico.</p> <p>8.- Aceptación de la comunidad en relación a las labores que cumple la Institución.</p> <p>9.- Buena relación interinstitucional para generar cooperación.</p>	<p>1.- Crisis económica del Estado q impida la asignación de los recursos.</p> <p>2.- Avance tecnológico.</p> <p>3.- Falta de concientización de la comunidad en la prevención de riesgos.</p> <p>4.- Falta de hidratantes en la ciudad que abastezcan a las motobombas para las labores bomberiles.</p> <p>5.- Reducción del presupuesto anual.</p> <p>6.- Normativa legal cambiante.</p> <p>7.- Falta de apoyo del estado para un mejor equipamiento</p> <p>8.- Incumplimiento de la Ley por parte de los usuarios.</p>

Elaborado por:	VMMS	Fecha:	18/10/2019
Revisado por:	LGMCH/WPCS	Fecha:	22/10/2019

Cuerpo de Bomberos de Tena
Auditoría de Gestión
Del 01 de enero al 31 de diciembre de 2018
Matriz Correlación Fortalezas Oportunidades

MCFO 2/9

		O1	O2	O3	O4	O5	TOTAL	
FO		Buena relación interinstitucional para generar cooperación.	Mejorar la coordinación de actividades con el ECU 911	Avances tecnológicos para mejorar el servicio a la comunidad	Ampliación del espacio físico.	Aceptación de la comunidad en relación a las labores que cumple la Institución		
F1	Posee con una flota vehicular amplia para la atención de emergencias.	1	3	5	5	1	15	22%
F2	Se cuenta con equipamiento apropiado para los diversos tipos de emergencias que se suscitan dentro del cantón.	1	3	5	3	1	13	19%
F3	Personal operativo capacitado.	3	5	5	1	3	17	25%
F4	Cumplimiento del personal en las actividades de inspecciones y control de permisos	1	1	3	1	5	11	16%
F5	Sistema de administración financiera adecuado.	3	1	3	1	3	11	16%
TOTAL		9	13	21	11	13	67	100%
		13%	19%	31%	16%	19%	100%	

Elaborado por:	VMMS	Fecha:	18/10/2019
Revisado por:	LGMCH/WPCS	Fecha:	22/10/2019

Cuerpo de Bomberos de Tena
Auditoría de Gestión
Del 01 de enero al 31 de diciembre de 2018
Matriz Correlación Debilidades Amenazas

MCDA
3/9

		A1:	A2:	A3:	A4:	A5:		
	DA	Crisis económica del Estado q impida la asignación de los recursos.	Falta de concientización de la comunidad en la prevención de riesgos.	Falta de hidratantes en la ciudad que abastezcan a las motobombas para las labores bomberiles.	Falta de apoyo del estado para un mejor equipamiento	Incumplimiento de la Ley por parte de los usuarios	T O T A L	
D1:	Falta de comunicación y unión de los equipos de trabajo para alcanzar los objetivos de la institución.	1	3	1	3	3	11	16%
D2:	No existe un plan estratégico elaborado por la unidad de planificación.	3	5	3	3	3	17	25%
D3:	Falta de espacio físico ya que el personal operativo y parque automotor funciona en la ex torre del Aeropuerto.	5	3	1	5	3	17	25%
D4:	Falta de políticas de personal para una mejor organización.	1	1	1	1	3	7	10%
D5:	Incumplimiento del plan operativo por el retraso de los recursos económicos.	5	1	3	5	1	15	22%
	TOTAL	15	13	9	17	13	67	100%
		22%	19%	13%	25%	19%	100%	

Elaborado por:	VMMS	Fecha:	18/10/2019
Revisado por:	LGMCH/WPCS	Fecha:	22/10/2019

Cuerpo de Bomberos de Tena
Auditoría de Gestión
Del 01 de enero al 31 de diciembre de 2018
Matriz de Prioridades

MP 4/9

VARIABLES INTERNAS		
TOTAL Σ	CÓDIGO	FORTALEZAS
17	F3	Personal operativo capacitado.
15	F1	Posee con una flota vehicular amplia para la atención de emergencias.
13	F2	Se cuenta con equipamiento apropiado para los diversos tipos de emergencias que se suscitan dentro del cantón.
11	F4	Cumplimiento del personal en las actividades de inspecciones y control de permisos.
11	F5	Sistema de administración financiera adecuado.

VARIABLES INTERNAS		
TOTAL Σ	CÓDIGO	DEBILIDADES
17	D2	No existe un plan estratégico elaborado por la unidad de planificación.
17	D3	Falta de espacio físico ya que el personal operativo y parque automotor funciona en la ex torre del Aeropuerto.
15	D5	Incumplimiento del plan operativo por el retraso de los recursos económicos.
11	D1	Falta de comunicación y unión de los equipos de trabajo para alcanzar los objetivos de la institución.
7	D4	Falta de políticas de personal para una mejor organización.

Elaborado por:	VMMS	Fecha:	18/10/2019
Revisado por:	LGMCH/WPCS	Fecha:	22/10/2019

Cuerpo de Bomberos de Tena
Auditoría de Gestión
Del 01 de enero al 31 de diciembre de 2018
Matriz de Prioridades

MP 5/9

VARIABLES EXTERNAS		
TOTAL Σ	CÓDIGO	OPORTUNIDADES
21	O3	Avances tecnológicos para mejorar el servicio a la comunidad
13	O2	Mejorar la coordinación de actividades con el ECU 911
13	O5	Aceptación de la comunidad en relación a las labores que cumple la Institución
11	O4	Ampliación del espacio físico.
9	01	Buena relación interinstitucional para generar cooperación

VARIABLES EXTERNAS		
TOTAL Σ	CÓDIGO	AMENAZAS
17	A4	Falta de apoyo del estado para un mejor equipamiento
15	A1	Crisis económica del Estado q impida la asignación de los recursos.
13	A2	Falta de concientización de la comunidad en la prevención de riesgos.
13	A5	Incumplimiento de la Ley por parte de los usuarios
9	A3	Falta de hidratantes en la ciudad que abastezcan a las motobombas para las labores bomberiles.

Elaborado por:	VMMS	Fecha:	18/10/2019
Revisado por:	LGMCH/WPCS	Fecha:	22/10/2019

Cuerpo de Bomberos de Tena
Auditoría de Gestión
Del 01 de enero al 31 de diciembre de 2018
Matriz Perfil Estratégico Interno

MPEI 6/9

	FACTORES INTERNOS	FACTORES/IMPACTO				
		DEBILIDAD		Equilibrio	FORTALEZA	
		Gran Debilidad	Debilidad		Fortaleza	Gran Fortaleza
F3	Personal capacitado.					
F1	Posee con una flota vehicular amplia para la atención de emergencias.					
F2	Se cuenta con equipamiento apropiado para los diversos tipos de emergencias que se suscitan dentro del cantón.					
F4	Cumplimiento del personal en las actividades de inspecciones y control de permisos					
F5	Sistema de administración financiera adecuado.					
D2	No existe un plan estratégico elaborado por la unidad de planificación.					
D3	Falta de espacio físico ya que el personal operativo y parque automotor funciona en la ex torre del Aeropuerto.					
D5	Incumplimiento del plan operativo por el retraso de los recursos económicos.					
D1	Falta de comunicación y unión de los equipos de trabajo para alcanzar los objetivos de la institución.					
D4	Falta de políticas de personal para una mejor organización.					
	TOTAL	3	1	3	2	1
	PORCENTAJE	30%	10%	30%	20%	10%

Elaborado por:	VMMS	Fecha:	18/10/2019
Revisado por:	LGMCH/WPCS	Fecha:	22/10/2019

Cuerpo de Bomberos de Tena
Auditoría de Gestión
Del 01 de enero al 31 de diciembre de 2018
Análisis Perfil Estratégico Interno

APEI 7/9

ANÁLISIS DEL PERFIL ESTRATÉGICO INTERNO-FODA

El análisis interno nos permite tener una visión general de las fortalezas y debilidades que actualmente tiene la empresa. Es importante recalcar la capacitación como un gran soporte para cumplir con las actividades especialmente en el personal operativo, razón relevante para el cuidado de la población ante posibles siniestros. La Falta de capacitación se convierte en la debilidad a considerar, por lo cual se debe determinar estrategias para motivar e incentivar el trabajo en equipo que pueda llevar a lograr los objetivos trazados por el Cuerpo de Bomberos del Tena. Las debilidades más representativas es la ausencia de un plan estratégico que sirva de guía para llegar a cumplir la visión que tiene la empresa con la comunidad; de igual manera la falta de recursos para cumplir el plan operativo retrasa lo planificado por las autoridades; de igual manera el no contar con un espacio físico propio de la Institución puede causar retraso en las actividades diarias que planifica cada uno de los departamentos administrativos. Las demás variables son necesarias para continuar apoyándose en las fortalezas y mitigar las debilidades hasta que las mismas pueden bajar a índices que no afecten a lo propuesto por la Institución en beneficio de la comunidad.

Elaborado por:	VMMS	Fecha:	18/10/2019
Revisado por:	LGMCH/WPCS	Fecha:	22/10/2019

Cuerpo de Bomberos de Tena
Auditoría de Gestión
Del 01 de enero al 31 de diciembre de 2018
Matriz Perfil Estratégico Externo

MPEE 8/9

	FACTORES EXTERNOS	FACTORES/IMPACTO				
		AMENAZAS		Equilibrio	OPORTUNIDADES	
		Gran Amenaza	Amenaza		Oportunidad	Gran Oportunidad
A4	Falta de apoyo del estado para un mejor equipamiento					
A1	Crisis económica del Estado q impida la asignación de los recursos.					
A2	Falta de concientización de la comunidad en la prevención de riesgos.					
A5	Incumplimiento de la Ley por parte de los usuarios					
A3	Falta de hidratantes en la ciudad que abastezcan a las motobombas para las labores bomberiles.					
O3	Avances tecnológicos para mejorar el servicio a la comunidad.					
O2	Mejorar la coordinación de actividades con el ECU 911					
O5	Aceptación de la comunidad en relación a las labores que cumple la Institución					
O4	Ampliación del espacio físico.					
O1	Buena relación interinstitucional para generar cooperación.					
TOTAL		2	2	1	4	1
PORCENTAJE		20%	20%	10%	40%	10%

Elaborado por:	VMMS	Fecha:	18/10/2019
Revisado por:	LGMCH/WPCS	Fecha:	22/10/2019

Cuerpo de Bomberos de Tena
Auditoría de Gestión
Del 01 de enero al 31 de diciembre de 2018
Análisis Perfil Estratégico Externo

APEI 9/9

ANÁLISIS DEL PERFIL ESTRATÉGICO EXTERNO-FODA

El análisis externo nos permite conocer de manera general el entorno en el cual se desenvuelve la institución y que directa o indirectamente afecta en la planificación y ejecución de las actividades y procesos que realiza. Los avances en la tecnología van a permitir a acceder a equipamiento más sofisticado para atender al llamado de la comunidad ante posibles riesgos que se puedan presentar; de igual manera la aceptación de la comunidad al esfuerzo del personal del cuerpo de bomberos incentiva para que los mismos continúen preparándose y trabajando en beneficio de la población; se espera también que la relación con organismos e instituciones del cantón y la provincia pueda reflejarse en el apoyo al trabajo de la Institución.

La crisis económica a nivel país puede convertirse en un limitante para la asignación de recursos por parte del Estado y por ende afectar a lo planificado; además de estas amenazas latentes la población debe concientizarse en la prevención de riesgos y cumplimiento de las normativas legales que les pueda afectar en un siniestro y el peligro de vidas humanas. En ese sentido hay que aprovechar las oportunidades que en el entorno se pueden presentar y determinar estrategias de las amenazas que puedan presentarse.

Elaborado por:	VMMS	Fecha:	18/10/2019
Revisado por:	LGMCH/WPCS	Fecha:	22/10/2019

3.4 Fase II: Ejecución

FASE II EJECUCIÓN



Entidad:	Cuerpo de Bomberos del Tena
Objeto de Estudio:	Auditoría de Gestión
Periodo:	01 de enero al 31 de diciembre de 2018
Dirección:	Av. Simón Bolívar y José María Urbina

Cuerpo de Bomberos de Tena
Auditoría de Gestión
Del 01 de enero al 31 de diciembre de 2018
PROGRAMA DE AUDITORÍA

PGA 1/1

Objetivo General:

- ✓ Evaluar las actividades de la institución para verificar la gestión y el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Objetivos Específicos:

- ✓ Elaborar los cuestionarios de control interno para determinar los niveles de confianza y riesgo.
- ✓ Aplicar técnicas de auditoría para obtener información relevante en el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Nº	PROCEDIMIENTO	REF/PT	RESPONSABLE	FECHA
EJECUCIÓN				
05	Aplique los cuestionarios de Control Interno	CCI	VMMS	25-10-2019
06	Ambiente de Control	AMC		
07	Evaluación de riesgos	ER		
08	Actividades de Control	ACC		
09	Información y comunicación	IC		
10	Supervisión y Monitoreo	SM		
12	Analice el presupuesto institucional	PIN		
13	Aplique indicadores de gestión	IG		
14	Elabore Hoja de Hallazgos	HH2	17-11-2019	
				19-11-2019
				22-11-2019

Elaborado por:	VMMS	Fecha:	19/10/2019
Revisado por:	LGMCH/WPCS	Fecha:	19/10/2019

Cuerpo de Bomberos de Tena
Auditoría de Gestión
Del 01 de enero al 31 de diciembre de 2018
Evaluación del Control Interno

ECI/AMC
1/10

Cuestionario de control interno

componente: Ambiente de control

Subcomponente: Planificación (Integridad y valores éticos)

No	PREGUNTAS	RESPUESTAS			OBSERVACIONE S
		SI	NO	N/ A	
1	¿La empresa ha establecido la integridad y los valores como componente esencial de la cultura organizacional?	30	0		
2	¿Las autoridades de la Institución establecieron principios y valores éticos para regular la conducta del personal, orientando su integridad y compromiso con la comunidad?	25	5		
3	¿Existe un código de ética que regule las normas de conducta en el CBT?	0	30		No se ha elaborado un código de ética. La Institución busca fomentar normas y valores de conducta. H
4	¿Se ha realizado la difusión del código de ética a todo el personal para contribuir al buen uso de los recursos de la Institución?	0	30		No se ha elaborado un código de ética
5	¿Los empleados obtuvieron conocimiento de valores éticos para beneficiar los procesos y actividades del CBT con el fin de cumplir su compromiso con la Entidad y la población?	21	9		
6	¿En el proceso de selección de personal se toma en cuenta los principios y valores éticos	17	13		
TOTAL		93	87		

Elaborado por:	VMMS	Fecha:	25/10/2019
Revisado por:	LGMCH/WPCS	Fecha:	05/11/2019

Cuerpo de Bomberos de Tena
Auditoría de Gestión
Del 01 de enero al 31 de diciembre de 2018
Evaluación del Control Interno

ECI/AMC
2/10

$$\text{Nivel de confianza} = \frac{\text{Calificación Total}}{\text{Ponderación Total}}$$

$$\text{Nivel de confianza} = \frac{93}{180}$$

Nivel de confianza= 51,67%

Nivel de Riesgo = 100-51,67

Nivel de Riesgo= 48,33%

Tabla 22-3: Matriz riesgo y confianza integridad y valores éticos

NIVEL DE CONFIANZA		
BAJO	MODERADO	ALTO
15%-50%	51%-75%	76%-95%
NIVEL DE RIESGO		
ALTO	MODERADO	BAJO
85%-50%	49%-25%	24%-5%

Elaborado por: Martínez, Verónica, 2020.

Análisis:

En el componente Ambiente de Control, sub componente Integridad y Valores Éticos, se ha determinado un nivel de confianza de 51,67% y de riesgo de 48,33%. La institución se maneja bajo lineamientos de conducta y valores éticos; sin embargo, la falta de un código de ética limita de manera formal el documento guía para delinear las normas de conducta del personal.

Elaborado por:	VMMS	Fecha:	25/10/2019
Revisado por:	LGMCH/WPCS	Fecha:	05/11/2019

Cuerpo de Bomberos de Tena
Auditoría de Gestión
Del 01 de enero al 31 de diciembre de 2018
Evaluación del Control Interno

ECI/AMC
3/10

Cuestionario de control interno

componente: Ambiente de control

Subcomponente: Planificación (Objetivos)

No	PREGUNTAS	RESPUESTAS			OBSERVACIONES
		SI	NO	N/A	
1	¿La Institución ha establecido objetivos?	30	0		
2	¿Los objetivos institucionales han sido comunicados a todo el personal?	30	0		
3	¿Los objetivos son claros, concisos y alcanzables?	22	8		
4	¿Los objetivos expresan los propósitos y metas de la Institución?	22	8		
5	¿Los objetivos definidos tienen concordancia con la misión?	24	6		
6	¿Las actividades que se realizan están enfocadas al cumplimiento de los objetivos?	23	7		
7	¿Se establecen plazos para el cumplimiento de los objetivos?	21	9		
8	¿Se evalúa regularmente el cumplimiento de los objetivos de la Institución?	26	4		Previo el informe anual del jefe del cuerpo de bomberos
9	¿La Entidad determina políticas institucionales acorde a los objetivos establecidos?	19	9		Debe establecer políticas de personal
TOTAL		217	51		

Elaborado por:	VMMS	Fecha:	25/10/2019
Revisado por:	LGMCH/WPCS	Fecha:	05/11/2019

Cuerpo de Bomberos de Tena
Auditoría de Gestión
Del 01 de enero al 31 de diciembre de 2018
Evaluación del Control Interno

ECI/AMC
4/10

$$\text{Nivel de confianza} = \frac{\text{Calificación Total}}{\text{Ponderación Total}}$$

$$\text{Nivel de confianza} = \frac{217}{270}$$

Nivel de confianza= 80,37%

Nivel de Riesgo = 100-80,37

Nivel de Riesgo= 19,63%

Tabla 23-3: Matriz de riesgo y confianza objetivos

NIVEL DE CONFIANZA		
BAJO	MODERADO	ALTO
15%-50%	51%-75%	76%-95%
NIVEL DE RIESGO		
ALTO	MODERADO	BAJO
85%-50%	49%-25%	24%-5%

Elaborado por: Martínez, Verónica, 2020.

Análisis:

En el componente Ambiente de Control, sub componente Objetivos, se ha determinado un nivel de confianza de 80,33% y de riesgo de 19,63%. La institución cumple con los objetivos planificados; deberá tomarse en cuenta políticas de personal q ayuden a alcanzar de manera más eficiente los objetivos de la Entidad.

Elaborado por:	VMMS	Fecha:	25/10/2019
Revisado por:	LGMCH/WPCS	Fecha:	05/11/2019

Cuerpo de Bomberos de Tena
Auditoría de Gestión
Del 01 de enero al 31 de diciembre de 2018
Evaluación del Control Interno

ECI/AMC
5/10

Cuestionario de control interno

componente: Ambiente de control

Subcomponente: Organización (Estructura Organizacional)

No	PREGUNTAS	RESPUESTAS			OBSERVACIONES
		SI	NO	N/A	
1	¿Dispone la Institución de un organigrama estructural?	30	0		
2	¿La entidad revisa y modifica la estructura organizacional de acuerdo con los cambios significativos en los objetivos?	10	20		No se revisa periódicamente la estructura organizacional en base a los cambios de los objetivos H
3	¿Define el manual de funciones claramente las líneas de autoridad, responsabilidad y dependencia?	27	3		
4	¿Cree usted que la definición de responsabilidades y funciones de los empleados son adecuadas?	27	3		
5	¿El manual de funciones es adecuado para el tamaño y actividades operacionales y administrativas.	26	4		
6	¿Se asigna responsabilidad, se delega autoridad y se observa de manera clara los puestos de la Institución en el organigrama?	23	7		
7	¿Existe delegación de autoridad y responsabilidades dentro de la empresa?	19	11		
8	¿Existen empleados suficientes con capacidad de dirección y supervisión?	18	12		
9	¿El CBT ha realizado una revisión, adecuación y actualización de sus procesos y manuales organizativos a efectos de lograr una mayor eficiencia operativa?	19	11		No se revisa los manuales periódicamente H
TOTAL		199	71		

Elaborado por:	VMMS	Fecha:	25/10/2019
Revisado por:	LGMCH/WPCS	Fecha:	05/11/2019

Cuerpo de Bomberos de Tena
Auditoría de Gestión
Del 01 de enero al 31 de diciembre de 2018
Evaluación del Control Interno

ECI/AMC
6/10

$$\text{Nivel de confianza} = \frac{\text{Calificación Total}}{\text{Ponderación Total}}$$

$$\text{Nivel de confianza} = \frac{199}{270}$$

Nivel de confianza= 73,70%

Nivel de Riesgo = 100-73,70

Nivel de Riesgo= 26,30%

Tabla 24-3: Matriz de riesgo y confianza estructura organizacional

NIVEL DE CONFIANZA		
BAJO	MODERADO	ALTO
15%-50%	51%-75%	76%-95%
NIVEL DE RIESGO		
ALTO	MODERADO	BAJO
85%-50%	49%-25%	24%-5%

Elaborado por: Martínez, Verónica, 2020.

Análisis:

En el componente Ambiente de Control, sub componente Estructura Organizacional, se ha determinado un nivel de confianza de 73,70% y de riesgo de 26,30%. La institución tiene bien definidos las funciones del personal en cada uno de sus cargos. pero importante revisar y actualizar si es el caso la estructura organizacional, manuales y procesos que actualmente la misma hace uso.

Elaborado por:	VMMS	Fecha:	25/10/2019
Revisado por:	LGMCH/WPCS	Fecha:	05/11/2019

Cuerpo de Bomberos de Tena
Auditoría de Gestión
Del 01 de enero al 31 de diciembre de 2018
Evaluación del Control Interno

ECI/AMC
7/10

Cuestionario de control interno

componente: Ambiente de control

Subcomponente: Organización (Talento Humano)

No	PREGUNTAS	RESPUESTAS			OBSERVACIONES
		SI	NO	N/A	
1	¿Existe un proceso de selección y contratación del personal?	24	6		
2	¿Se realiza la revisión y comprobación de la documentación pertinente previo a la contratación del personal?	23	07		
3	¿Los funcionarios de la Institución cumplen con el perfil profesional acorde a los cargos que desempeñan?	26	4		
4	¿Se dispone de una base de información para efectuar el pago de sueldos y salarios?	30	0		
5	¿El desempeño de cada empleado es evaluado y revisado periódicamente?	9	21		No se realizan evaluaciones del desempeño periódicas. H
6	¿La Institución procura el desarrollo del trabajo participativo y en equipo de los funcionarios?	11	19		Falta mayor compromiso de trabajo en equipo para cumplir con los procesos y actividades planificadas. H
7	¿Existe un programa de capacitación continua a los empleados?	21	9		Plan anual
8	¿Se mantiene un buen control de la asistencia del personal?	12	18		No existe un buen control, por cuanto el personal operativo funciona en la ex torre del aeropuerto. H
TOTAL		155	85		

Elaborado por:	VMMS	Fecha:	25/10/2019
Revisado por:	LGMCH/WPCS	Fecha:	05/11/2019

Cuerpo de Bomberos de Tena
Auditoría de Gestión
Del 01 de enero al 31 de diciembre de 2018
Evaluación del Control Interno

ECI/AMC
8/10

$$\text{Nivel de confianza} = \frac{\text{Calificación Total}}{\text{Ponderación Total}}$$

$$\text{Nivel de confianza} = \frac{155}{240}$$

Nivel de confianza= 64,58%

Nivel de Riesgo = 100-64,58

Nivel de Riesgo= 35,42%

Tabla 25-3: Matriz de riesgo y confianza talento humano

NIVEL DE CONFIANZA		
BAJO	MODERADO	ALTO
15%-50%	51%-75%	76%-95%
NIVEL DE RIESGO		
ALTO	MODERADO	BAJO
85%-50%	49%-25%	24%-5%

Elaborado por: Martínez, Verónica, 2020.

Análisis:

En el componente Ambiente de Control, sub componente Talento humano, se ha determinado un nivel de confianza de 64,58% y de riesgo de 35,42%. La institución cumple con el proceso de selección de personal según lo que señala las leyes laborales; pero es necesario que el personal sea evaluado periódicamente para que el mismo pueda corregir y mejorar el desempeño en sus labores de trabajo, el control y trabajo en equipo son importantes para alcanzar los objetivos institucionales.

Elaborado por:	VMMS	Fecha:	25/10/2019
Revisado por:	LGMCH/WPCS	Fecha:	05/11/2019

Cuerpo de Bomberos de Tena
Auditoría de Gestión
Del 01 de enero al 31 de diciembre de 2018
Evaluación del Control Interno

ECI/AMC
9/10

Cuestionario de control interno

componente: Ambiente de control

Subcomponente: Dirección (Filosofía)

No	PREGUNTAS	RESPUESTAS			OBSERVACIONES
		SI	NO	N/A	
1	¿La dirección procura el mantenimiento de un clima organizacional adecuado?	24	6		
2	¿La dirección fomenta la realización de actividades para la integración del personal de la Institución?	21	9		
3	¿Existen políticas formales que constituyan guías para el desarrollo de las operaciones?	18	12		Faltan políticas de personal.
4	¿La dirección atiende adecuadamente las deficiencias de control interno?	26	4		
5	¿Se exige el cumplimiento de los controles internos en CBT?	20	10		
6	¿La Entidad ha elaborado y aprobado oportunamente el Plan Operativo Anual y su Presupuesto Institucional, en forma consistente con su misión y la Normativa vigente?	21	09		
7	¿La entidad ha establecido un proceso de seguimiento y evaluación periódica de la POA y Presupuesto para su aplicación efectiva?	12	18		No se puede hacer un seguimiento oportuno cuanto se tiene q trabajar con presupuestos prorrogados. H
8	¿Se establecen expectativas de desempeño reales para el personal operativo?	12	18		No se realizan evaluaciones del desempeño periódicas.
9	¿La dirección supervisa si los empleados están cumpliendo con las funciones asignadas?	20	10		
10	¿Se efectúan reuniones periódicas con el personal para socializar los resultados alcanzados de la planificación?	22	08		Especialmente con el personal operativo
TOTAL		196	104		

Elaborado por:	VMMS	Fecha:	25/10/2019
Revisado por:	LGMCH/WPCS	Fecha:	05/11/2019

Cuerpo de Bomberos de Tena
Auditoría de Gestión
Del 01 de enero al 31 de diciembre de 2018
Evaluación del Control Interno

ECI/AMC
10/10

$$\text{Nivel de confianza} = \frac{\text{Calificación Total}}{\text{Ponderación Total}}$$

$$\text{Nivel de confianza} = \frac{196}{300}$$

Nivel de confianza= 65,33%

Nivel de Riesgo = 100-65,33

Nivel de Riesgo= 34,67%

Tabla 26-3: Matriz de riesgo y confianza filosofía

NIVEL DE CONFIANZA		
BAJO	MODERADO	ALTO
15%-50%	51%-75%	76%-95%
NIVEL DE RIESGO		
ALTO	MODERADO	BAJO
85%-50%	49%-25%	24%-5%

Elaborado por: Martínez, Verónica, 2020.

Análisis:

En el componente Ambiente de Control, sub componente Filosofía Institucional, se ha determinado un nivel de confianza de 65,33% y de riesgo de 34,67%. La dirección trata de crear un ambiente positivo de trabajo y supervisar a lo que está a su alcance las actividades que los funcionarios realizan en sus puestos de trabajo. La dificultad presentada en el seguimiento a la ejecución presupuestaria se da porque se tiene que trabajar con presupuestos prorrogados especialmente porque no se puede contar con los recursos necesarios para atender las necesidades del CBT.

Elaborado por:	VMMS	Fecha:	19/10/2019
Revisado por:	LGMCH/WPCS	Fecha:	19/10/2019

Cuerpo de Bomberos de Tena
Auditoría de Gestión
Del 01 de enero al 31 de diciembre de 2018
Evaluación del Control Interno

ECI/ER
1/2

Cuestionario de control interno

Componente: evaluación de riesgos

No	PREGUNTAS	RESPUESTAS			OBSERVACIONES
		SI	NO	N/A	
1	¿Existen mecanismos adecuados para identificar los posibles riesgos?	23	7		
2	¿Los mecanismos utilizados para identificar los riesgos tienen en cuenta los factores internos y externos?	23	7		
3	¿Se identifican los riesgos importantes que puedan impactar sobre los objetivos y metas de la organización?	26	4		
4	¿Existe comunicación en todas las áreas respecto a los riesgos que se puedan presentar?	26	4		
5	¿Se elabora un listado de riesgos para categorizarlos según su impacto?	23	7		
6	¿Se analiza el impacto de los riesgos una vez ocurridos?	26	4		
7	¿Se cuenta con información oportuna para evaluar el riesgo?	25	5		
8	¿La evaluación de los riesgos se desarrolla en reuniones de manera frecuente?	24	6		Especialmente con el personal operativo
9	¿Los procedimientos de evaluación de los riesgos se encuentran documentados?	27	3		
10	¿El personal está capacitado para reaccionar frente a posibles riesgos ocasionados por el cambio?	24	6		
TOTAL		247	53		

Elaborado por:	VMMS	Fecha:	25/10/2019
Revisado por:	LGMCH/WPCS	Fecha:	05/11/2019

Cuerpo de Bomberos de Tena
Auditoría de Gestión
Del 01 de enero al 31 de diciembre de 2018
Evaluación del Control Interno

ECI/ER
2/2

$$\text{Nivel de confianza} = \frac{\text{Calificación Total}}{\text{Ponderación Total}}$$

$$\text{Nivel de confianza} = \frac{247}{300}$$

Nivel de confianza= 82,33%

Nivel de Riesgo = 100-82,33

Nivel de Riesgo= 17,67%

Tabla 27-3: Matriz de riesgo y confianza evaluación de riesgo

NIVEL DE CONFIANZA		
BAJO	MODERADO	ALTO
15%-50%	51%-75%	76%-95%
NIVEL DE RIESGO		
ALTO	MODERADO	BAJO
85%-50%	49%-25%	24%-5%

Elaborado por: Martínez, Verónica, 2020.

Análisis:

En el componente Evaluación de Riesgos, se ha determinado un nivel de confianza de 82,33% y de riesgo de 17,67%. La institución se maneja bajo lineamientos de control de riesgos basados en los mecanismos oportunos tanto operativos como de comunicación; además con personal capacitado por tratarse del objetivo fundamental de la Institución que es velar por la seguridad de la población.

Elaborado por:	VMMS	Fecha:	25/10/2019
Revisado por:	LGMCH/WPCS	Fecha:	05/11/2019

Cuerpo de Bomberos de Tena
Auditoría de Gestión
Del 01 de enero al 31 de diciembre de 2018
Evaluación del Control Interno

ECI/ACC
1/4

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO

COMPONENTE: Actividades de control

SUBCOMPONENTE: Control (Actividades principales de control)

No	PREGUNTAS	RESPUESTAS			OBSERVACIONES
		SI	NO	N/A	
1	¿Existen manuales, reglamentos y normas de cómo se deben desarrollar las diversas actividades o procesos?	27	3		
2	¿Se entrega información como reglamentos, manuales a los empleados?	18	12		
3	¿Los responsables de cada área cuentan con controles para las actividades que se desarrollan?	23	7		
4	¿Se conocen y analizan las políticas periódicamente para determinar si continúan siendo efectivas?	13	17		Falta seguimiento a las políticas institucionales para actualizarlas según el caso. H
5	¿La autoridad revisa en orden cronológico y técnicamente los documentos elaborados por los empleados?	23	7		
6	¿Es revisado el organigrama para asegurar que existe una segregación apropiada de deberes?	22	8		
TOTAL		126	54		

Elaborado por:	VMMS	Fecha:	25/10/2019
Revisado por:	LGMCH/WPCS	Fecha:	05/11/2019

Cuerpo de Bomberos de Tena
Auditoría de Gestión
Del 01 de enero al 31 de diciembre de 2018
Evaluación del Control Interno

ECI/ACC
2/4

$$\text{Nivel de confianza} = \frac{\text{Calificación Total}}{\text{Ponderación Total}}$$

$$\text{Nivel de confianza} = \frac{126}{180}$$

Nivel de confianza= 70%

Nivel de Riesgo = 100-70

Nivel de Riesgo= 30%

Tabla 28-3: Matriz de riesgo y confianza actividades principales de control

NIVEL DE CONFIANZA		
BAJO	MODERADO	ALTO
15%-50%	51%-75%	76%-95%
NIVEL DE RIESGO		
ALTO	MODERADO	BAJO
85%-50%	49%-25%	24%-5%

Elaborado por: Martínez, Verónica, 2020.

Análisis:

En el componente Actividades de Control sub componente Actividades principales de Control, se ha determinado un nivel de confianza de 70,00% y de riesgo de 30,00%. La institución realiza sus actividades bajo reglamento, manuales y leyes, lo que permite a la dirección hacer un control sobre las labores de las unidades del CBT.

Elaborado por:	VMMS	Fecha:	19/10/2019
Revisado por:	LGMCH/WPCS	Fecha:	19/10/2019

*Cuerpo de Bomberos de Tena
Auditoría de Gestión
Del 01 de enero al 31 de diciembre de 2018
Evaluación del Control Interno*

*ECI/ACC
3/4*

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO

COMPONENTE: Actividades de control

SUBCOMPONENTE: Control (Sistema de información y control)

No	PREGUNTAS	RESPUESTAS			OBSERVACIONES
		SI	NO	N/A	
1	¿Existen procedimientos que aseguren el acceso a los sistemas de información?	25	5		
2	¿Se requieren aprobaciones apropiadas de parte del jefe del CBT antes de permitir acceso a un individuo a aplicaciones y bases de datos específicas?	30	0		
3	¿Se ha establecido procedimientos para prevenir acceso no autorizado a la destrucción de documentos, registros y activos?	23	7		
4	¿Se almacena adecuadamente respaldos respecto a la información digital?	09	21		No se ha establecido adecuadamente respaldos para resguardar la información. H
5	¿Se tiene información estadística de las personas que acceden a los servicios que presta el CBT?	26	4		
TOTAL		113	37		

Elaborado por:	VMMS	Fecha:	25/10/2019
Revisado por:	LGMCH/WPCS	Fecha:	05/11/2019

Cuerpo de Bomberos de Tena
Auditoría de Gestión
Del 01 de enero al 31 de diciembre de 2018
Evaluación del Control Interno

ECI/ACC
4/4

$$\text{Nivel de confianza} = \frac{\text{Calificación Total}}{\text{Ponderación Total}}$$

$$\text{Nivel de confianza} = \frac{113}{150}$$

Nivel de confianza= 75,33%

Nivel de Riesgo = 100-75,33

Nivel de Riesgo= 24,67%

Tabla 29-3: Matriz de riesgo y confianza sistema de información y control

NIVEL DE CONFIANZA		
BAJO	MODERADO	ALTO
15%-50%	51%-75%	76%-95%
NIVEL DE RIESGO		
ALTO	MODERADO	BAJO
85%-50%	49%-25%	24%-5%

Elaborado por: Martínez, Verónica, 2020.

Análisis:

En el componente Actividades de Control sub componente Sistema de Información y Control, se ha determinado un nivel de confianza de 75,33% y de riesgo de 24,67%. La institución establece políticas para acceder y restringir al acceso de la información. Es necesario que la misma se encuentre almacenada cronológicamente y con el resguardo óptimo para hacer uso cuando los requerimientos internos y externos así lo soliciten.

Elaborado por:	VMMS	Fecha:	25/10/2019
Revisado por:	LGMCH/WPCS	Fecha:	05/11/2019

Cuerpo de Bomberos de Tena
Auditoría de Gestión
Del 01 de enero al 31 de diciembre de 2018
Evaluación del Control Interno

ECI/IC
1/2

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO

COMPONENTE: Información y comunicación

SUB COMPONENTE: Dirección (Información y comunicación)

No	PREGUNTAS	RESPUESTAS			OBSERVACIONE S
		SI	NO	N/ A	
1	¿La información se clasifica por órdenes de importancia que permita cumplir las actividades?	23	7		
2	¿Refleja claramente el organigrama las áreas de responsabilidad y las líneas de reporte y comunicación?	27	3		
3	¿Existen procedimientos para evaluar la información externa como interna necesaria para cumplir los objetivos de la Institución?	22	8		
4	¿Se suministra a los empleados la información necesaria para el cumplimiento de sus actividades?	25	5		
5	¿Existen políticas que salvaguarde la información generada por la Institución?	16	14		
6	¿La entrega de información a los diferentes niveles de la entidad se realiza mediante reportes?	11	19		
7	¿Los canales de comunicación circulan en sentido horizontal, transversal, ascendente y descendente?	22	8		Los canales de comunicación no circulan oportunamente en las unidades de la Institución H
8	¿Los empleados comunican situaciones inapropiadas de forma directa a la autoridad?	24	6		
9	¿La comunicación es cordial con todo el personal?	22	8		
10	¿Las decisiones emitidas por la autoridad se comunican oportunamente?	21	9		
TOTAL		192	78		

Elaborado por:	VMMS	Fecha:	25/10/2019
Revisado por:	LGMCH/WPCS	Fecha:	05/11/2019

Cuerpo de Bomberos de Tena
Auditoría de Gestión
Del 01 de enero al 31 de diciembre de 2018
Evaluación del Control Interno

ECI/AMC
2/2

$$\text{Nivel de confianza} = \frac{\text{Calificación Total}}{\text{Ponderación Total}}$$

$$\text{Nivel de confianza} = \frac{192}{300}$$

Nivel de confianza= 64%

Nivel de Riesgo = 100-64

Nivel de Riesgo= 36%

Tabla 30-3: Matriz de riesgo y confianza información y comunicación

NIVEL DE CONFIANZA		
BAJO	MODERADO	ALTO
15%-50%	51%-75%	76%-95%
NIVEL DE RIESGO		
ALTO	MODERADO	BAJO
85%-50%	49%-25%	24%-5%

Elaborado por: Martínez, Verónica, 2020.

Análisis:

En el componente Información y Comunicación se ha determinado un nivel de confianza de 64,00% y de riesgo de 36,00%. La institución establece de manera óptima los canales de comunicación lo que permite evaluar la información externa e interna. Es necesario que la Entidad establezca políticas para proteger la información que genera a través de los procesos y actividades que realiza el CBT.

Elaborado por:	VMMS	Fecha:	25/10/2019
Revisado por:	LGMCH/WPCS	Fecha:	05/11/2019

Cuerpo de Bomberos de Tena
Auditoría de Gestión
Del 01 de enero al 31 de diciembre de 2018
Evaluación del Control Interno

ECI/SM
1/2

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO

COMPONENTE: Supervisión y monitoreo

SUBCOMPONENTE: Dirección (Supervisión y Monitoreo)

No	PREGUNTAS	RESPUESTAS			OBSERVACIONES
		SI	NO	N/A	
1	¿Existen procedimientos para monitorear las actividades de la Institución?	21	9		
2	¿Existen procedimientos para asegurar que se toman acciones correctivas de forma oportuna cuando ocurren excepciones en los controles?	19	11		
3	¿Toma la jefatura acciones adecuadas y oportunas para corregir deficiencias encontradas o reportadas por los diferentes funcionarios?	23	7		
4	¿Se da seguimiento al cumplimiento de las normas y leyes que rigen a la Institución	30	0		
5	¿Existen procedimientos para monitorear cuando los controles son omitidos?	22	08		
6	¿El Consejo de Administración y disciplina revisa y analiza los informes del jefe del CBT?	30	0		
7	¿Realizan auditorías periódicamente en la Entidad?	5	25		No se ha mostrado evidencias de auditorías anteriores en corto plazo H
TOTAL		145	65		

Elaborado por:	VMMS	Fecha:	25/10/2019
Revisado por:	LGMCH/WPCS	Fecha:	05/11/2019

Cuerpo de Bomberos de Tena
Auditoría de Gestión
Del 01 de enero al 31 de diciembre de 2018
Evaluación del Control Interno

ECI/SM
2/2

$$\text{Nivel de confianza} = \frac{\text{Calificación Total}}{\text{Ponderación Total}}$$

$$\text{Nivel de confianza} = \frac{145}{210}$$

Nivel de confianza= 69,05%

Nivel de Riesgo = 100-69,05

Nivel de Riesgo= 30,95%

Tabla 31-3: Matriz de riesgo y confianza supervisión y monitoreo

NIVEL DE CONFIANZA		
BAJO	MODERADO	ALTO
15%-50%	51%-75%	76%-95%
NIVEL DE RIESGO		
ALTO	MODERADO	BAJO
85%-50%	49%-25%	24%-5%

Elaborado por: Martínez, Verónica, 2020.

Análisis:

En el componente supervisión y monitoreo se ha determinado un nivel de confianza de 69,05% y de riesgo de 30,95%. La institución cumple con el seguimiento al cumplimiento de la normativa legal, de igual manera se establece el monitoreo a los controles que son omitidos para tomar las acciones correctivas necesarias. Se hace necesario la auditoría de gestión para medir la eficiencia y eficacia de la Institución.

Elaborado por:	VMMS	Fecha:	25/10/2019
Revisado por:	LGMCH/WPCS	Fecha:	05/11/2019

Cuerpo de Bomberos de Tena
Auditoría de Gestión
Del 01 de enero al 31 de diciembre de 2018
Evaluación del Control Interno

ECI/MPA
2/2

MATRIZ DE PONDERACIÓN DE AUDITORÍA

Tabla 32-3: Matriz de ponderación control interno

Componente	Confianza %	Riesgo %
Ambiente de Control	67,13	32,87
Evaluación de Riesgos	82,33	17,67
Actividades de Control	72,66	26,34
Información y Comunicación	64,00	36,00
Supervisión y Monitoreo	69,05	30,95
Total	355,18	144,83
Promedio	71,03	28,97

Fuente: Cuestionarios de Control Interno

Elaborado por: Martínez, Verónica, 2020.

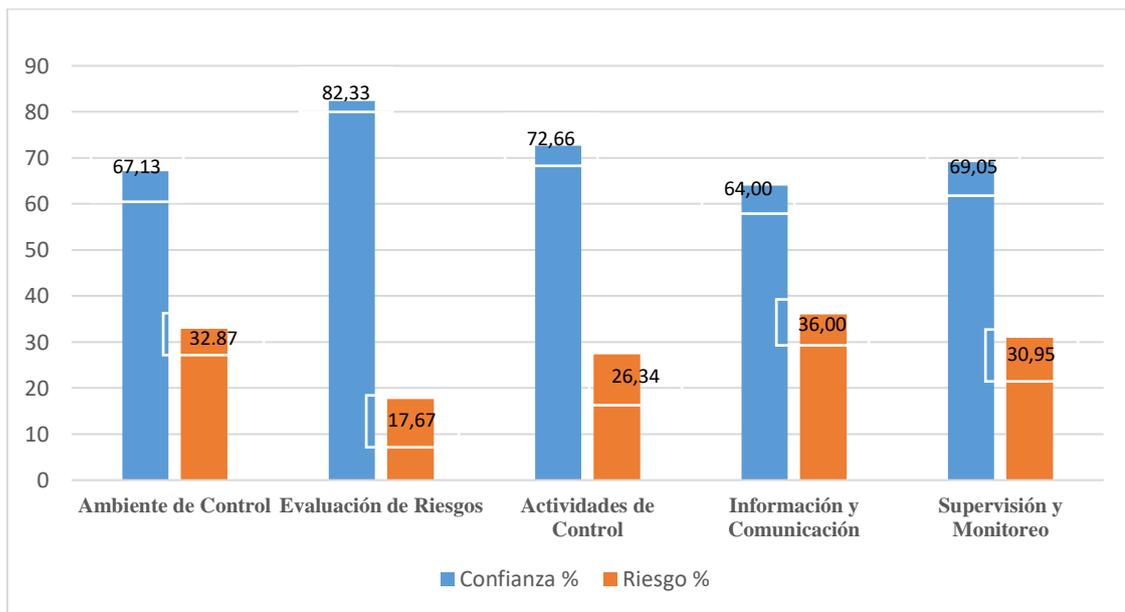


Gráfico 14-3: Calificación riesgo confianza control interno

Elaborado por: Martínez, Verónica, 2020.

Elaborado por:	VMMS	Fecha:	25/10/2019
Revisado por:	LGMCH/WPCS	Fecha:	05/11/2019

Cuerpo de Bomberos de Tena
Auditoría de Gestión
Del 01 de enero al 31 de diciembre de 2018
Análisis del Presupuesto Institucional

AP 1/3

CUERPO DE BOMBEROS DEL TENA		
PRESUPUESTO 2018		
ITEM	INGRESOS 2018	PRESUPUESTO
130112	Permisos, Licencias y Patentes	50000,00
130131	Contribucion predial a favor de los Cuerpos de Bomberos	73000,00
130414	Contribucion Adicional para los Cuerpos de Bomberos	450000,00
370102	Saldos disponibles de autogestion (DICIEMBRE 2018)	50000,00
190499	Otros no especificados	5809,46
	TOTAL INGRESOS	628809,46
ITEM	EGRESOS 2018	
510105	Remuneraciones Unificadas	378792,00
510203	Decimo tercer sueldo	31566,00
510204	Decimo cuarto sueldo	11966,00
510306	Alimentacion	7500,00
510312	Compensacion Regimen Remunerativo de fuerza Armadas, Policia y Bom	7334,00
510601	Aporte Patronal	42235,31
510602	Fondos de Reserva	31566,00
530101	Agua Potable	1050,15
530104	Energia Electrica	2500,00
530105	Telecomunicaciones	3000,00
530106	Servicio de correo	100,00
530203	Almacenamiento, embalaje, envase y Recarga de extintores	3000,00
530204	Ediicion, impresion, publicaciones, suscripciones, fotocopiado, traduccion, empastado, enmarcacion, serigrafia, fotografia, carnetizacion, filmacion e imágenes satelitales	500,00
530207	Difusion e informacion	500,00
530301	Pasajes al interior	500,00
530302	Pasajes al exterior	4000,00
530303	Viaticos y subsistencias en el interior	3000,00
530304	Viaticos y subsistencias en el exterior	500,00
530402	Edificios, locales, residencias y cableado estructurado(instalacion, mantenimiento y reparaciones)	100,00
530404	Maquinaria y equipo	500,00
530405	Vehiculos (instalacion, mantenimiento y reparaciones)	8000,00
530603	Servicio de capacitacion	15000,00
530704	Mantenimiento y reparacion de equipos y sistemas informaticos	500,00
530802	Vestuario, lenceria y prendas de proteccion	5900,00
530803	Combustibles y lubricantes	4000,00
530804	Materiales de oficina	200,00
530805	Materiales de aseo	400,00
530807	Materiales de impresión; fotografia, reproduccion	500,00
530809	Medicinas y productos farmaceuticos	1500,00
530811	Insumos, bienes materiales y suministros para la construccion	500,00
530813	Repuestos y accesorios	500,00
530821	Gastos para situaciones de emergencia	2000,00
530822	Condecoraciones y homenajes en actos protocolarios	100,00
531002	Suministros para la defensa y seguridad publica	2000,00
531406	Herramientas	1000,00
570102	Matriculas vehicular, reviiison vehicular, impuesto predial	3000,00
570104	Contribuciones por mejoras	500,00
570201	Seguros	35000,00
570203	Comisiones bancarias	500,00
570206	Costos judiciales, tramites notariales y legalizado de documentos	2000,00
840103	Mobilarios	500,00
840104	Maquinaria y equipos (bienes de larga duracion)	1000,00
540107	Sistemas informaticos	14000,00
	TOTAL EGRESOS	628809,46

Elaborado por:	VMMS	Fecha:	17/11/2019
Revisado por:	LGMCH/WPCS	Fecha:	19/11/2019

*Cuerpo de Bomberos de Tena
Auditoría de Gestión
Del 01 de enero al 31 de diciembre de 2018
Análisis del Presupuesto Institucional*

AP 2/3

CUERPO DE BOMBEROS DEL TENA		
ANÁLISIS DE PRESUPUESTO DE INGRESOS 2018		
INGRESOS 2018	PRESUPUESTO	%
	O	
Permisos, Licencias y Patentes	50000,00	7,95%
Contribución predial a favor de los Cuerpos de Bomberos	73000,00	11,61%
Contribución Adicional para los Cuerpos de Bomberos	450000,00	71,56%
Saldos disponibles de autogestión (DICIEMBRE 2018)	50000,00	7,95%
Otros no especificados	5809,46	0,92%
TOTAL INGRESOS	628809,46	100,00%

ANÁLISIS PRESUPUESTO DE INGRESOS

Del presupuesto de ingresos la partida más importante es la Contribución Adicional para los Cuerpos de Bomberos que representa el 71,56% del total de ingresos y que corresponde a 450000,00. Este valor se refiere a la contribución adicional mensual a la que tienen derecho los cuerpos de bomberos y que pagarán los usuarios finales del servicio público de energía eléctrica. Otra partida importante es la referente a Contribución predial a favor de los Cuerpos de Bomberos que representa a 11,61% del total de los ingresos con un valor de 73000,00. Esta cifra corresponde al cero punto quince por mil sobre el valor del avalúo de los predios en las parroquias urbanas como en las rurales.

Elaborado por:	VMMS	Fecha:	17/11/2019
Revisado por:	LGMCH/WPCS	Fecha:	19/11/2019

*Cuerpo de Bomberos de Tena
Auditoría de Gestión
Del 01 de enero al 31 de diciembre de 2018
Análisis del Presupuesto Institucional*

AP 3/3

CUERPO DE BOMBEROS DEL TENA ANÁLISIS DEL PRESUPUESTO DE GASTOS 2018		
EGRESOS 2018		
Remuneraciones Unificadas	378792,00	60,24%
Décimo tercer sueldo	31566,00	5,02%
Décimo cuarto sueldo	11966,00	1,90%
Alimentación	7500,00	1,19%
Compensación Régimen Remunerativo de fuerza Armadas, Policía y Bomberos	7334,00	1,17%
Aporte Patronal	42235,31	6,72%
Fondos de Reserva	31566,00	5,02%
Agua Potable	1050,15	0,17%
Energía Eléctrica	2500,00	0,40%
Telecomunicaciones	3000,00	0,48%
Servicio de correo	100,00	0,02%
Almacenamiento, embalaje, envase y Recarga de extintores	3000,00	0,48%
Edición, impresión, publicaciones, suscripciones, fotocopiado, traducción, empastado, enmarcación, serigrafía, fotografía, carnetización, filmación e imágenes satelitales	500,00	0,08%
Difusión e información	500,00	0,08%
Pasajes al interior	500,00	0,08%
Pasajes al exterior	4000,00	0,64%
Viáticos y subsistencias en el interior	3000,00	0,48%
Viáticos y subsistencias en el exterior	500,00	0,08%
Edificios, locales, residencias y cableado estructurado(instalación, mantenimiento y reparaciones)	100,00	0,02%
Maquinaria y equipo	500,00	0,08%
Vehículos (instalación, mantenimiento y reparaciones)	8000,00	1,27%
Servicio de capacitación	15000,00	2,39%
Mantenimiento y reparación de equipos y sistemas informáticos	500,00	0,08%
Vestuario, lencería y prendas de protección	5900,00	0,94%
Combustibles y lubricantes	4000,00	0,64%
Materiales de oficina	200,00	0,03%
Materiales de aseo	400,00	0,06%
Materiales de impresión; fotografía, reproducción	500,00	0,08%
Medicinas y productos farmacéuticos	1500,00	0,24%
Insumos, bienes materiales y suministros para la construcción	500,00	0,08%
Repuestos y accesorios	500,00	0,08%

Gastos para situaciones de emergencia	2000,00	0,32%
Condecoraciones y homenajes en actos protocolarios	100,00	0,02%
Suministros para la defensa y seguridad publica	2000,00	0,32%
Herramientas	1000,00	0,16%
Matriculas vehicular, revisión vehicular, impuesto predial	3000,00	0,48%
Contribuciones por mejoras	500,00	0,08%
Seguros	35000,00	5,57%
Comisiones bancarias	500,00	0,08%
Costos judiciales, tramites notariales y legalizado de documentos	2000,00	0,32%
Mobiliarios	500,00	0,08%
Maquinaria y equipos (bienes de larga duración)	1000,00	0,16%
Sistemas informáticos	14000,00	2,23%
TOTAL EGRESOS	628809,46	100,00%

ANÁLISIS PRESUPUESTO DE GASTOS

Del presupuesto de gastos la partida más importante es Remuneraciones Unificadas que representa el 60,24% del total de gastos y que corresponde a \$ 378792,00, valor que se refiere al pago de las remuneraciones al personal del Cuerpo de Bomberos del Tena.

Los beneficios de ley es otro rubro significativo con el 18,66% del total de gastos y que corresponde a los beneficios que la ley establece.

Otra partida relevante es la que corresponde a los seguros contratados por la institución para salvaguardar los recursos especialmente los seguros de vida del personal y que corresponde al 5,57% (\$35000,00).

La capacitación es otra partida importante con un porcentaje del 2,39% y que representa 15000,00 del total del presupuesto de gastos.

Elaborado por:	VMMS	Fecha:	17/11/2019
Revisado por:	LGMCH/WPCS	Fecha:	19/11/2019

Cuerpo de Bomberos de Tena
Auditoría de Gestión
Del 01 de enero al 31 de diciembre de 2018
Indicadores de Gestión

IG 1/4

NOMBRE DEL INDICADOR	FORMULA	FRECUENCIA	RESPONSABLE	APLICACIÓN	ANÁLISIS
Socialización de la misión.	Personal que conoce la misión/Total personal	Anual	Talento humano	$(20/30)*100=66,67\%$	La misión no ha sido socializada al 66,67 % del personal de la Institución.
Socialización de la visión.	Personal que conoce la visión/Total personal	Anual	Talento humano	$(20/30)*100=66,67\%$	La visión no ha sido socializada al 66,67 % del personal de la Institución.
Políticas Institucionales	Personal q conoce las políticas institucionales/ Total personal	Anual	Talento humano	$(13/17)*100=76,47\%$	El 66,67 % del personal de la Institución no conoce claramente las políticas

Elaborado por:	VMMS	Fecha:	19/11/2019
Revisado por:	LGMCH/WPCS	Fecha:	21/10/2019

Cuerpo de Bomberos de Tena
Auditoría de Gestión
Del 01 de enero al 31 de diciembre de 2018
Indicadores de Gestión

IG 2/4

NOMBRE DEL INDICADOR	FORMULA	FRECUENCIA	RESPONSABLE	APLICACIÓN	ANÁLISIS
Trabajo en equipo.	Personal no comprometido con el trabajo en equipo/Total personal	Anual	Talento humano	$(13/17)*100=63,33\%$	El 63,33 % del personal no se compromete con el trabajo en equipo para el logro de los objetivos de la Entidad
Capacitación del personal	Total personal capacitado/Total personal	Anual	Talento humano	$(25/5)*100=83,33\%$	EL 83,33% del personal se capacita periódicamente especialmente operativo.
Financiamiento Empresa Eléctrica	Contribución Adicional para el Cuerpos de Bomberos/ Total Ingresos	Anual	Gestión Financiera	$(450000,00/628809,46)*100=71,56\%$	A pesar de que la partida presupuestaria de los valores que empresa eléctrica transfiere según la Ley que es 450000,00, los indicados rubros son insuficientes para afrontar las obligaciones y necesidades de la Institución.

Elaborado por:	VMMS	Fecha:	19/11/2019
Revisado por:	LGMCH/WPCS	Fecha:	21/11/2019

Cuerpo de Bomberos de Tena
Auditoría de Gestión
Del 01 de enero al 31 de diciembre de 2018
Indicadores de Gestión

IG 3/4

NOMBRE DEL INDICADOR	FORMULA	FRECUENCIA	RESPONSABLE	APLICACIÓN	ANÁLISIS
Financiamiento GAD Municipal Tena	Contribución predial a favor de los Cuerpos de Bomberos / Total Ingresos	Anual	Gestión Financiera	$(73000,00/628809,46)*100=11,61\%$	El porcentaje de la contribución predial del GAD Tena que corresponde para el año 2018 el valor de 73000 resultaron insuficientes para afrontar las obligaciones y necesidades de la Institución.
Abastecimiento de Hidratantes	Número de hidrantes en la ciudad/Hidrantes requeridos por la Institución.	Anual	Jefe del cuerpo de bomberos	$(4/15)*100=26,67\%$	A pesar de las gestiones realizadas no se ha podido contar con un número mayor de hidrantes que son necesarios para atender los siniestros que se pueden presentar en la ciudad.
Permisos anuales otorgados	Número de permisos otorgados / Número de permisos planificados.	Anual	Gestión de prevención de riesgos y financiera	$(1145/1200)*100=95,41\%$	Se ha otorgado los permisos de funcionamiento para los requerimientos de la población según lo planificado

Elaborado por:	VMMS	Fecha:	19/11/2019
Revisado por:	LGMCH/WPCS	Fecha:	21/11/2019

*Cuerpo de Bomberos de Tena
Auditoría de Gestión
Del 01 de enero al 31 de diciembre de 2018
Indicadores de Gestión*

IG 4/4

NOMBRE DEL INDICADOR	FORMULA	FRECUENCIA	RESPONSABLE	APLICACIÓN	ANÁLISIS
Capacitaciones a la comunidad	Población Capacitada /Capacitaciones planificadas	Anual	Gestión de prevención de riesgos	$(9905/10000)*100=99,05\%$	Se cumplió con la población capacitando a 2157 funcionarios públicos, 1776 entre docentes y estudiantes y 5972 personas de las comunidades rurales.

Elaborado por:	<i>VMMS</i>	Fecha:	<i>19/11/2019</i>
Revisado por:	<i>LGMCH/WPCS</i>	Fecha:	<i>21/11/2019</i>

Cuerpo de Bomberos de Tena
Auditoría de Gestión
Del 01 de enero al 31 de diciembre de 2018
Hoja de Hallazgos

HH 1/11

Hallazgo No 1

TITULO:

Falta de socialización de la misión y visión institucional.

CONDICIÓN:

La misión y visión no ha sido socializada al personal de la Institución.

CRITERIO:

Norma de Control Interno 200-02 Administración estratégica.- Las entidades del sector público y las personas jurídicas de derecho privado que dispongan de recursos públicos requieren para su gestión, la implantación de un sistema de planificación que incluya la formulación, ejecución, control, seguimiento y evaluación de un plan plurianual institucional y planes operativos anuales, que considerarán como base la función, misión y visión institucionales y que tendrán consistencia con los planes de gobierno y los lineamientos del organismo técnico de planificación.

CAUSA:

El cuerpo de bomberos establece la misión y visión, pero las mismas no han sido socializadas, por cuanto no existe la concientización de parte de las autoridades de la importancia que esta implica en la consecución de los objetivos planteados.

EFEECTO:

El personal al no conocer plenamente la filosofía institucional no cumple con los procesos y actividades en cada uno de los departamentos y unidades enfocados en alcanzar los objetivos a largo y mediano plazo.

CONCLUSIÓN:

El Cuerpo de Bomberos del Cantón Tena, no ha socializado la misión y visión con el personal de la Institución, lo cual obstaculiza el empoderamiento y alcance de los objetivos institucionales.

RECOMENDACIÓN:

AL jefe del cuerpo de bomberos. - Disponer al Director del departamento de Gestión de Talento Humano elaborar un cronograma de socialización de la filosofía empresarial al personal de la Institución.

Elaborado por:	VMMS	Fecha:	25/11/2019
Revisado por:	LGMCH/WPCS	Fecha:	25/11/2019

Hallazgo No 2

TITULO:

No se ha elaborado un código de ética.

CONDICIÓN:

El Cuerpo de Bomberos del Tena no dispone de un código de ética que busque fomentar normas y valores de conducta.

CRITERIO:

Norma de Control Interno 200-01 Integridad y valores éticos. - La integridad y los valores éticos son elementos esenciales del ambiente de control, la administración y el monitoreo de los otros componentes del control interno.

La máxima autoridad y los directivos establecerán los principios y valores éticos como parte de la cultura organizacional para que perduren frente a los cambios de las personas de libre remoción; estos valores rigen la conducta de su personal, orientando su integridad y compromiso hacia la organización.

CAUSA:

Falta de interés de la Institución en la elaboración de un código de ética para guiar las actividades laborales bajo normas de conducta establecidas.

EFECTO:

El personal no brinda el servicio a la población basados en un código de ética para servir a la misma en un ambiente de respeto y cordialidad.

CONCLUSIÓN:

La Institución no ha elaborado un código de conducta que sirva para normar las actitudes en el servicio a la comunidad.

RECOMENDACIÓN:

AL jefe del cuerpo de bomberos. - Disponer al Director del departamento de Gestión de Talento Humano elaborar y socializar el código de ética para el personal del Cuerpo de Bomberos del Tena.

Elaborado por:	VMMS	Fecha:	25/11/2019
Revisado por:	LGMCH/WPCS	Fecha:	25/11/2019

Hallazgo No 3

TITULO:

Falta de revisión periódica de la estructura organizacional.

CONDICIÓN:

No se revisa periódicamente la estructura organizacional en base a los cambios de los objetivos institucionales.

CRITERIO:

Norma de Control Interno 200-04 Estructura organizativa. - La máxima autoridad debe crear una estructura organizativa que atienda el cumplimiento de su misión y apoye efectivamente el logro de los objetivos organizacionales, la realización de los procesos, las labores y la aplicación de los controles pertinentes.

La estructura organizativa de una entidad depende del tamaño y de la naturaleza de las actividades que desarrolla, por lo tanto, no será tan sencilla que no pueda controlar adecuadamente las actividades de la institución, ni tan complicada que inhiba el flujo necesario de información. Los directivos comprenderán cuáles son sus responsabilidades de control y poseerán experiencia y conocimientos requeridos en función de sus cargos.

CAUSA:

No se ha realizado un análisis de los objetivos institucionales planteados a través de la misión y visión institucional, lo que no ha permitido revisar periódicamente la estructura organizacional y que la misma se ajuste a las necesidades de la Entidad.

EFFECTO:

No se ha podido visualizar una estructura acorde a los objetivos institucionales, obstaculizando una mejor organización y comunicación de información de los diferentes departamentos y unidades de la Entidad.

CONCLUSIÓN:

No se revisa periódicamente la estructura organizacional, en base a los objetivos y necesidades de los cambios que se presentan en la Institución.

RECOMENDACIÓN:

Al Jefe CBT y Departamentos de Gestión Administrativa y Operativa. – Revisar y analizar periódicamente el Manual de Funciones donde está enmarcada la estructura orgánica de la Entidad.

Elaborado por:	VMMS	Fecha:	25/11/2019
Revisado por:	LGMCH/WPCS	Fecha:	25/11/2019

Hallazgo No 4

TITULO: No se realizan evaluaciones del desempeño periódicas.

CONDICIÓN:

La Institución no realiza evaluaciones periódicas para conocer si los procesos y actividades que realiza el personal se cumplen acorde a lo establecido en sus cargos.

CRITERIO:

Norma de Control Interno 200-03 Políticas y prácticas de talento humano. - El control interno incluirá las políticas y prácticas necesarias para asegurar una apropiada planificación y administración del talento humano de la institución, de manera que se garantice el desarrollo profesional y asegure la transparencia, eficacia y vocación de servicio.

La administración del talento humano, constituye una parte importante del ambiente de control, cumple con el papel esencial de fomentar un ambiente ético desarrollando el profesionalismo y fortaleciendo la transparencia en las prácticas diarias. Esto se hace visible en la ejecución de los procesos de planificación, clasificación, reclutamiento y selección de personal, capacitación, evaluación del desempeño y promoción y en la aplicación de principios de justicia y equidad, así como el apego a la normativa y marco legal que regulan las relaciones laborales.

CAUSA:

Falta de interés por parte de la Institución al cumplimiento de lo establecido en la Ley y los sistemas de gestión del talento humano.

EFFECTO:

No se puede conocer el nivel de cumplimiento por parte del personal de los procesos que realizan los mismos, para poder corregir y mejorar sus conocimientos y habilidades

CONCLUSIÓN:

No se realiza evaluaciones al desempeño del talento humano, incumpliendo lo establecido en la Ley y la norma.

RECOMENDACIÓN:

AL jefe del cuerpo de bomberos. - Disponer al Director del departamento de Gestión de Talento Humano elaborar planes periódicos de evaluación al desempeño del personal.

Elaborado por:	VMMS	Fecha:	25/11/2019
Revisado por:	LGMCH/WPCS	Fecha:	25/11/2019

Hallazgo No 5

TITULO:

Falta compromiso del personal con el trabajo en equipo

CONDICIÓN:

Falta mayor compromiso de trabajo en equipo para cumplir eficientemente con los procesos y actividades planificadas para el cumplimiento de los objetivos

CRITERIO:

Norma de Control Interno 200-07 Coordinación de acciones organizacionales. - El control interno debe contemplar los mecanismos y disposiciones requeridos a efecto que las servidoras y servidores de las unidades participantes en la ejecución de los procesos, actividades y transacciones de la institución, desarrollen sus acciones de manera coordinada y coherente, con miras a la implantación efectiva de la estrategia organizacional para el logro de los objetivos.

CAUSA:

No existe estrategias de las autoridades para crear un ambiente de trabajo positivo y motivar al personal para coordinar las actividades de cada uno de los departamentos.

EFECTO:

La falta de trabajo en equipo dificulta alcanzar lo planificado a corto y mediano plazo.

CONCLUSIÓN:

El personal no está realizando sus actividades tomando en cuenta la participación de todos los que conforman la Entidad, lo que dificulta la mejor organización y coordinación de los procesos y por ende el cumplimiento de los objetivos.

RECOMENDACIÓN:

Jefe de la Unidad de Talento Humano: Planificar estrategias de participación y motivación para desarrollar el trabajo en equipo del personal de la Institución.

Jefes Departamentales: Crear estrategias para crear un ambiente de trabajo positivo.

Elaborado por:	VMMS	Fecha:	25/11/2019
Revisado por:	LGMCH/WPCS	Fecha:	25/11/2019

Hallazgo No 6

TITULO:

No se realiza un eficiente Control de Asistencia del Personal.

CONDICIÓN:

No existe procedimientos para el control de personal en el desarrollo de las actividades de la Institución.

CRITERIO:

Norma de Control Interno 407-09 Asistencia y permanencia del personal. - La administración de personal de la entidad establecerá procedimientos y mecanismos apropiados que permitan controlar la asistencia y permanencia de sus servidoras y servidores en el lugar de trabajo.

El establecimiento de mecanismos de control de asistencia estará en función de las necesidades y naturaleza de la entidad, teniendo presente que el costo de la implementación de los mismos, no debe exceder los beneficios que se obtengan.

El control de permanencia en sus puestos de trabajo estará a cargo de los jefes inmediatos, quienes deben cautelar la presencia física del personal de su unidad, durante la jornada laboral y el cumplimiento de las funciones del puesto asignado.

CAUSA:

No existe un control eficiente de personal, por cuanto el personal operativo funciona en la ex torre del aeropuerto.

EFECTO:

La falta de control de personal puede afectar al cumplimiento óptimo del servicio que presta la Institución.

CONCLUSIÓN:

No existe un eficiente control de asistencia de personal por cuanto el personal técnico operativo se encuentra funcionando en la ex torre del aeropuerto.

RECOMENDACIÓN.

AL jefe del cuerpo de bomberos. - Disponer al Director del departamento de Gestión de Talento Humano establecer procedimientos para un control adecuado del personal q labora en las diferentes instalaciones de la Institución.

Elaborado por:	VMMS	Fecha:	25/11/2019
Revisado por:	LGMCH/WPCS	Fecha:	25/11/2019

Hallazgo No 7

TITULO:

Incumplimiento en la planificación del presupuesto.

CONDICIÓN:

No se cumple con lo planificado en el presupuesto institucional para atender oportunamente las necesidades de la población.

CRITERIO:

Norma de Control Interno 402 Administración Financiera-PRESUPUESTO.- La máxima autoridad de una entidad, u organismo del sector público, dispondrá a los responsables de las unidades inherentes a la materia, el diseño de los controles que se aplicarán para asegurar el cumplimiento de las fases del ciclo presupuestario en base de las disposiciones legales, reglamentarias y políticas gubernamentales, sectoriales e institucionales, que regulan las actividades del presupuesto y alcanzar los resultados previstos.

CAUSA:

No se puede hacer un seguimiento oportuno al presupuesto por cuanto se tiene q trabajar con presupuestos prorrogados.

EFECTO:

No se puede atender a lo planificado en el presupuesto, por cuanto se debe atender a presupuestos prorrogados que no se pudieron ejecutar por falta de los ingresos correspondientes.

CONCLUSIÓN:

Incumplimiento en lo planificado en el presupuesto por atender a requerimientos de presupuestos prorrogados.

RECOMENDACIÓN:

AL jefe del cuerpo de bomberos. - Disponer al Director del Departamento de Gestión Financiera elaborar el presupuesto incorporando los rubros prorrogados de años anteriores para un eficiente control y ejecución del presupuesto.

Elaborado por:	VMMS	Fecha:	25/11/2019
Revisado por:	LGMCH/WPCS	Fecha:	25/11/2019

Hallazgo No 8

TITULO:

Falta de mecanismos para resguardar la información.

CONDICIÓN:

No se ha establecido adecuadamente respaldos para resguardar la información.

CRITERIO:

Norma de Control Interno 500-01 Controles sobre sistemas de información

Los sistemas de información contarán con controles adecuados para garantizar confiabilidad, seguridad y una clara administración de los niveles de acceso a la información y datos sensibles.

En función de la naturaleza y tamaño de la entidad, los sistemas de información serán manuales o automatizados, estarán constituidos por los métodos establecidos para registrar, procesar, resumir e informar sobre las operaciones administrativas y financieras de una entidad y mantendrán controles apropiados que garanticen la integridad y confiabilidad de la información.

CAUSA:

No existe mecanismos para que la información se encuentre debidamente respaldada.

EFECTO:

La falta de procedimientos para el debido respaldo de la información puede causar inconvenientes en la realización de los procesos y actividades que realizan las diferentes unidades de la Entidad.

CONCLUSIÓN:

Falta de procedimientos para un respaldo eficiente de la información que permita respaldar los procesos que realiza el personal de la Institución.

RECOMENDACIÓN:

AL jefe del cuerpo de bomberos. – Disponer a los jefes de cada unidad administrativa establecer mecanismos para el resguardo de la información correspondiente que se encuentra a su cargo.

Elaborado por:	VMMS	Fecha:	25/11/2019
Revisado por:	LGMCH/WPCS	Fecha:	25/11/2019

Hallazgo No 9

TITULO:

Falta de canales de información oportunos.

CONDICIÓN:

Los canales de comunicación no circulan oportunamente en las unidades de la Institución lo que no permite la coordinación en los procesos y actividades de la Entidad

CRITERIO:

Norma de Control Interno 500-02 Canales de comunicación abiertos. - Se establecerán canales de comunicación abiertos, que permitan trasladar la información de manera segura, correcta y oportuna a los destinatarios dentro y fuera de la institución.

Una política de comunicación interna debe permitir las diferentes interacciones entre las servidoras y servidores, cualquiera sea el rol que desempeñen, así como entre las distintas unidades administrativas de la institución.

CAUSA:

No se ha establecido por parte de la administración políticas de comunicación eficientes en los niveles jerárquicos de la organización.

EFEECTO:

No existe coordinación en las diferentes unidades de la institución, lo que dificulta que los procesos fluyan de acuerdo a los requerimientos de los usuarios internos y externos.

CONCLUSIÓN:

No se ha establecido políticas de comunicación para que la información fluya de manera horizontal y vertical en los niveles jerárquicos de la Institución.

RECOMENDACIÓN:

Al Jefe del Cuerpo de Bomberos. – Establecer y coordinar con los jefes de unidades y departamentos administrativos políticas de comunicación para los niveles jerárquicos institucionales.

A los jefes departamentales.- Hacer cumplir las políticas emanadas por las autoridades.

Elaborado por:	VMMS	Fecha:	25/11/2019
Revisado por:	LGMCH/WPCS	Fecha:	25/11/2019

Hallazgo No 10

TITULO:

Falta de bombas hidrantes en la vía pública.

CONDICIÓN:

No existe bombas hidratantes en los principales lugares estratégicos de la ciudad.

CRITERIO:

Reglamento de prevención, mitigación y protección contra incendios. Art. 48.- Los sistemas de hidrantes en vía pública deben instalarse a una distancia de 200 metros entre ellos y de acuerdo al número y diseño de las necesidades de la ciudad.

CAUSA:

Falta de gestión de parte de las autoridades bomberiles para que el municipio dote de los requerimientos de bombas hidratantes necesarias.

EFECTO:

Existe un riesgo para la comunidad de que las faltas de estos equipos puedan afectar al trabajo del personal en los siniestros q atienden.

CONCLUSIÓN:

No existe las suficientes bombas hidratantes para atender los requerimientos de la población ante un siniestro que se puede presentar.

RECOMENDACIÓN:

Al jefe de cuerpo de bomberos. - Realizar las gestiones necesarias para que el GAD Municipal de Tena pueda proveer de bombas hidratantes para atender los siniestros que se puedan presentar en la población.

Elaborado por:	VMMS	Fecha:	25/11/2019
Revisado por:	LGMCH/WPCS	Fecha:	25/11/2019

Hallazgo No 11

TITULO:

Falta de espacio físico para el personal y parque automotor.

CONDICIÓN:

Actualmente el personal operativo y el parque automotor está funcionando en la ex torre del Aeropuerto.

CRITERIO:

Norma de Control Interno 300-01 Identificación de riesgos. - Los directivos de la entidad identificarán los riesgos que puedan afectar el logro de los objetivos institucionales debido a factores internos o externos, así como emprenderán las medidas pertinentes para afrontar exitosamente tales riesgos.

Los factores externos pueden ser económicos, políticos, tecnológicos, sociales y ambientales. Los internos incluyen la infraestructura, el personal, la tecnología y los procesos.

CAUSA:

No se ha realizado la gestión para que la Institución tenga un lugar apropiado para el funcionamiento de las actividades administrativas y operativas del personal.

EFFECTO:

No se propicia una coordinación eficiente entre la planta administrativa y operativa para atender los requerimientos de los usuarios de la Institución

CONCLUSIÓN:

La Falta de espacio físico para conjugar las labores administrativas y operativas influyen en la atención óptima a los requerimientos de la población.

RECOMENDACIÓN:

Al jefe del cuerpo de bomberos. – Realizar la gestión para que el Cuerpo de Bomberos del Tena adquiera un espacio que permita realizar eficientemente sus actividades administrativas y operativas.

Elaborado por:	VMMS	Fecha:	25/11/2019
Revisado por:	LGMCH/WPCS	Fecha:	25/11/2019

3.5 Fase III: Comunicación de resultados

FASE III COMUNICACIÓN DE RESULTADOS



Entidad:	Cuerpo de Bomberos del Tena
Objeto de Estudio:	Auditoría de Gestión
Periodo:	01 de enero al 31 de diciembre de 2018
Dirección:	Av. Simón Bolívar y José María Urbina

Cuerpo de Bomberos de Tena
Auditoría de Gestión
Del 01 de enero al 31 de diciembre de 2018
Programa de Auditoría
FASE III: Comunicación de Resultados

CR 1/1

Objetivo general:

- ✓ Comunicar los resultados mediante la presentación del informe final de auditoría

Objetivos específicos:

- ✓ Comunicar al personal de la Institución los hallazgos encontrados en la ejecución de la auditoría y recomendar el cumplimiento de las recomendaciones emitidas.
- ✓ Recomendar la aplicación de la matriz de recomendaciones y el plan de acción para la institución.

N°	PROCEDIMIENTO	REF/PT	RESPONSABLE	FECHA
01	Carta de lectura de borrador del informe	CLIB	VMMS	25-11-2019
02	Presente el informe final de auditoría	IFA		25-11-2019
03	Elabore la matriz de recomendaciones	MR		26-11-2019
04	Desarrolle el plan de acción.	EA		26-11-2019
05	Realice el acta de lectura del informe final.	EM		26-11-2019

Elaborado por:	VMMS	Fecha:	19/10/2019
Revisado por:	LGMCH/WPCS	Fecha:	19/10/2019

Cuerpo de Bomberos de Tena
Auditoría de Gestión
Del 01 de enero al 31 de diciembre de 2018
CARTA DE LECTURA DEL INFORME DE
AUDITORÍA

CLIF 1/1

Tena, 25 de noviembre del 2019

CrnI.

Freddy Grefa.

JEFE CUERPO DE BOMBEROS TENA

Presente. -

De mi consideración:

Reciba un cordial y atento saludo, a la vez deseándole éxitos en las funciones a usted encomendadas.

Por medio del presente me permito poner en su consideración el informe de “Auditoría de Gestión al Cuerpo de Bomberos de Tena, periodo enero a diciembre 2018”.

La auditoría de gestión a la Institución se efectuó en base a las Normas Internacionales de Contabilidad, Principios y Normas de Control Interno, Ley de defensa contra incendios, Código Orgánico de entidades de seguridad Ciudadana y Orden Público, LOSEP, Normativa de prevención y mitigación de incendios, Reglamentos y Políticas Institucionales

Los resultados plasmados en el presente informe han permitido determinar conclusiones y recomendaciones; las mismas que servirán para fortalecer la gestión de la administración con el apoyo de todos los que conforman la Institución.

El Art, 92 de la Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado indica “Las recomendaciones de auditoría, una vez comunicadas a las instituciones del Estado y a sus servidores, deben ser aplicadas de manera inmediata y con el carácter de obligatorio; serán objeto de seguimiento y su inobservancia será sancionada por la Contraloría General del Estado”.

Por la atención a la presente le reitero mis sentimientos de consideración y estima.

Atentamente,

Veronica Martinez

Auditora

Elaborado por:	VMMS	Fecha:	25/11/2019
Revisado por:	LGMCH/WPCS	Fecha:	29/11/2019

Cuerpo de Bomberos de Tena
Auditoría de Gestión
Del 01 de enero al 31 de diciembre de 2018
INFORME FINAL DE AUDITORÍA

IFA
1/6

1. DATOS GENERALES

Período Auditado	2018	
Auditoría	Fecha de inicio	01/09/2019
	Fecha de finalización	15/12/2019

EQUIPO	NOMBRES
Jefe de Equipo	Ing. Luis Gonzalo Merino Chávez
Supervisor	Ing. William Patricio Cevallos Silva
Auditor	Verónica Marlene Martínez Sánchez

Información General de la Empresa

Nombre de la Institución	Cuerpo de Bomberos de Tena
RUC No	
Jefe del Cuerpo de Bomberos	CrnI. Freddy Grefa
Dirección	Dirección: Av. Simón Bolívar y José María Urbina
Provincia	Napo
Ciudad	Tena
Email	
Teléfono	062870347
Base legal	La Constitución Nacional de la República del Ecuador. Ley de Defensa Contra Incendios. Código Orgánico de entidades de seguridad Ciudadana y Orden Público (COESCOP). Ley Orgánica de Servicio Público. Normativa de Prevención y Mitigación de Incendios. Ley De la Contraloría General del Estado y su Reglamento.

Cuerpo de Bomberos de Tena
Auditoría de Gestión
Del 01 de enero al 31 de diciembre de 2018
INFORME FINAL DE AUDITORÍA

PA CP
2/6

2. ANTECEDENTES

El trabajo de Auditoría de Gestión al Cuerpo de Bomberos de Tena, periodo 2018, se realiza con el objetivo de determinar los niveles de eficiencia, eficacia y economía.

Mediante oficio de fecha 03 de octubre previo conocimiento de la autoridad del Cuerpo de Bomberos de Tena se inicia el trabajo de Auditoría de Gestión a fin de establecer falencias que obstaculizan el logro de los objetivos institucionales.

La auditoría permitirá establecer las conclusiones y recomendaciones necesarias para que sirvan como instrumento de toma de decisiones.

3. ALCANCE

La auditoría de gestión al cuerpo de bomberos de Tena corresponde al periodo comprendido del 01 de enero al 31 de diciembre del 2018.

4. OBJETIVOS

Elaborar una Auditoría de Gestión al Cuerpo de Bomberos del Cantón Tena, Provincia de Napo, período 2018, mediante técnicas y procedimientos que permitan evaluar los niveles de eficiencia, eficacia y economía.

Aplicar las fases de Auditoría de Gestión mediante procedimientos y técnicas que permitan determinar las deficiencias y sustentar evidencias de los hallazgos

Elaborar el Informe de Auditoría con sus respectivas conclusiones y recomendaciones, que permita a las autoridades una adecuada toma de decisiones en los Bomberos de Tena.

5.- HALLAZGOS

TITULO:

Falta de socialización de la misión y visión institucional.

CONCLUSIÓN:

El Cuerpo de Bomberos del Cantón Tena, no ha socializado la misión y visión con el personal de la Institución, lo cual obstaculiza el empoderamiento y alcance de los objetivos institucionales.

RECOMENDACIÓN:

AL jefe del cuerpo de bomberos. - Disponer al Director del departamento de Gestión de Talento Humano elaborar un cronograma de socialización de la filosofía empresarial al personal de la Institución.

Elaborado por:	VMMS	Fecha:	25/11/2019
Revisado por:	LGMCH/WPCS	Fecha:	29/11/2019

Cuerpo de Bomberos de Tena
Auditoría de Gestión
Del 01 de enero al 31 de diciembre de 2018
INFORME FINAL DE AUDITORÍA

IFA 3/6

TITULO:

No se ha elaborado un código de ética.

CONCLUSIÓN:

La Institución no ha elaborado un código de conducta que sirva para normar las actitudes en el servicio a la comunidad.

RECOMENDACIÓN:

AL jefe del cuerpo de bomberos. - Disponer al Director del departamento de Gestión de Talento Humano elaborar y socializar el código de ética para el personal del Cuerpo de Bomberos del Tena.

TITULO:

Falta de revisión periódica de la estructura organizacional.

CONCLUSIÓN:

No se revisa periódicamente la estructura organizacional, en base a los objetivos y necesidades de los cambios que se presentan en la Institución.

RECOMENDACIÓN:

Al Jefe CBT y Departamentos de Gestión Administrativa y Operativa. – Revisar y analizar periódicamente el Manual de Funciones donde está enmarcada la estructura orgánica de la Entidad.

TITULO: No se realizan evaluaciones del desempeño periódicas.

CONCLUSIÓN:

No se realiza evaluaciones al desempeño del talento humano, incumpliendo lo establecido en la Ley y la norma.

RECOMENDACIÓN:

AL jefe del cuerpo de bomberos. - Disponer al Director del departamento de Gestión de Talento Humano elaborar planes periódicos de evaluación al desempeño del personal.

TITULO:

Falta compromiso del personal con el trabajo en equipo

Elaborado por:	VMMS	Fecha:	25/11/2019
Revisado por:	LGMCH/WPCS	Fecha:	29/11/2019

Cuerpo de Bomberos de Tena
Auditoría de Gestión
Del 01 de enero al 31 de diciembre de 2018
INFORME FINAL DE AUDITORIA

IFA
4/6

CONCLUSIÓN:

El personal no está realizando sus actividades tomando en cuenta la participación de todos los que conforman la Entidad, lo que dificulta la mejor organización y coordinación de los procesos y por ende el cumplimiento de los objetivos.

RECOMENDACIÓN:

Jefe de la Unidad de Talento Humano: Planificar estrategias de participación y motivación para desarrollar el trabajo en equipo del personal de la Institución.

Jefes Departamentales: Crear acciones para crear un ambiente de trabajo positivo.

TITULO:

No se realiza un eficiente Control de Asistencia del Personal.

CONCLUSIÓN:

No existe un eficiente control de asistencia de personal por cuanto el personal técnico operativo se encuentra funcionando en la ex torre del aeropuerto

RECOMENDACIÓN.

AL jefe del cuerpo de bomberos. - Disponer al Director del departamento de Gestión de Talento Humano establecer procedimientos para un control adecuado del personal q labora en las diferentes instalaciones de la Institución.

TITULO:

Incumplimiento en la planificación del presupuesto.

CONCLUSIÓN:

Incumplimiento en lo planificado en el presupuesto por atender a requerimientos de presupuestos prorrogados.

RECOMENDACIÓN:

AL jefe del cuerpo de bomberos. - Disponer al Director del Departamento de Gestión Financiera elaborar el presupuesto incorporando los rubros prorrogados de años anteriores para un eficiente control y ejecución del presupuesto.

Elaborado por:	VMMS	Fecha:	25/11/2019
Revisado por:	LGMCH/WPCS	Fecha:	29/11/2019

Cuerpo de Bomberos de Tena
Auditoría de Gestión
Del 01 de enero al 31 de diciembre de 2018
INFORME FINAL DE AUDITORIA

IFA
5/6

TITULO:

Falta de mecanismos para resguardar la información.

CONCLUSIÓN:

Falta de procedimientos para un respaldo eficiente de la información que permita respaldar los procesos que realiza el personal de la Institución.

RECOMENDACIÓN:

AL jefe del cuerpo de bomberos. – Disponer a los jefes de cada unidad administrativa establecer mecanismos para el resguardo de la información correspondiente que se encuentra a su cargo.

TITULO:

Falta de canales de información oportunos.

CONCLUSIÓN:

No se ha establecido políticas de comunicación para que la información fluya de manera horizontal y vertical en los niveles jerárquicos de la Institución.

RECOMENDACIÓN:

Al Jefe del Cuerpo de Bomberos. – Establecer y coordinar con los jefes de unidades y departamentos administrativos políticas de comunicación para los niveles jerárquicos institucionales.

A los jefes departamentales. - Hacer cumplir las políticas emanadas por las autoridades.

TITULO:

Falta de bombas hidrantes en la vía pública.

CONCLUSIÓN:

No existe las suficientes bombas hidratantes para atender los requerimientos de la población ante un siniestro que se puede presentar.

RECOMENDACIÓN:

Al jefe de cuerpo de bomberos. - Realizar las gestiones necesarias para que el GAD Municipal de Tena pueda proveer de bombas hidratantes para atender los siniestros que se puedan presentar en la población.

Elaborado por:	VMMS	Fecha:	25/11/2019
Revisado por:	LGMCH/WPCS	Fecha:	29/11/2019

Cuerpo de Bomberos de Tena
Auditoría de Gestión
Del 01 de enero al 31 de diciembre de 2018
INFORME FINAL DE AUDITORIA

IFA
6/6

TITULO:

Falta de espacio físico para el personal y parque automotor.

CONCLUSIÓN:

La Falta de espacio físico para conjugar las labores administrativas y operativas influyen en la atención óptima a los requerimientos de la población.

RECOMENDACIÓN:

Al jefe del cuerpo de bomberos. – Realizar la gestión para que el Cuerpo de Bomberos del Tena adquiera un espacio que permita realizar eficientemente sus actividades administrativas y operativas.

Elaborado por:	VMMS	Fecha:	25/11/2019
Revisado por:	LGMCH/WPCS	Fecha:	29/11/2019

Cuerpo de Bomberos de Tena
Auditoría de Gestión
Del 01 de enero al 31 de diciembre de 2018
Matriz de Recomendaciones

MR
1/4

No	RECOMENDACIONES	ENERO				FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEPT				Firma Responsable
		(SEMANAS)				(SEMANAS)				(SEMANAS)				(SEMANAS)				(SEMANAS)				(SEMANAS)				(SEMANAS)				(SEMANAS)								
1	AL jefe del cuerpo de bomberos. - Disponer al Director del departamento de Gestión de Talento Humano elaborar un cronograma de socialización de la filosofía empresarial al personal de la Institución.																																					
2	AL jefe del cuerpo de bomberos. - Disponer al Director del departamento de Gestión de Talento Humano elaborar y socializar el código de ética para el personal del Cuerpo de Bomberos del Tena.																																					
3	Al Jefe CBT y Departamentos de Gestión Administrativa y Operativa. – Revisar y analizar periódicamente el Manual de Funciones donde está enmarcada la estructura orgánica de la Entidad.																																					

Elaborado por:	VMMS	Fecha:	26/11/2019
Revisado por:	LGMCH/WPCS	Fecha:	29/11/2019

Cuerpo de Bomberos de Tena
Auditoría de Gestión
Del 01 de enero al 31 de diciembre de 2018
Matriz de Recomendaciones

MR
2/4

No	RECOMENDACIONES	ENERO (SEMANAS)				FEBRERO (SEMANAS)				MARZO (SEMANAS)				ABRIL (SEMANAS)				MAYO (SEMANAS)				JUNIO (SEMANAS)				JULIO (SEMANAS)				AGOSTO (SEMANAS)				SEPT (SEMANAS)				Firma Responsable
4	AL jefe del cuerpo de bomberos. - Disponer al Director del departamento de Gestión de Talento Humano elaborar planes periódicos de evaluación al desempeño del personal.																																					
5	Jefe de la Unidad de Talento Humano: Planificar estrategias de participación y motivación para desarrollar el trabajo en equipo del personal de la Institución.																																					
6	AL jefe del cuerpo de bomberos. - Disponer al Director del departamento de Gestión de Talento Humano establecer procedimientos para un control adecuado del personal q labora en las diferentes instalaciones de la Institución.																																					

Elaborado por:	VMMS	Fecha:	26/11/2019
Revisado por:	LGMCH/WPCS	Fecha:	29/11/2019

Cuerpo de Bomberos de Tena
Auditoría de Gestión
Del 01 de enero al 31 de diciembre de 2018
Matriz de Recomendaciones

MR
3/4

No	RECOMENDACIONES	ENERO			FEBRERO			MARZO			ABRIL			MAYO			JUNIO			JULIO			AGOSTO			SEPT			Firma Responsable
		(SEMANAS)																											
7	AL jefe del cuerpo de bomberos. - Disponer al Director del Departamento de Gestión Financiera elaborar el presupuesto incorporando los rubros prorrogados de años anteriores para un eficiente control y ejecución del presupuesto.																												
8	AL jefe del cuerpo de bomberos. – Disponer a los jefes de cada unidad administrativa establecer mecanismos para el resguardo de la información correspondiente que se encuentra a su cargo.																												
9	Al Jefe del Cuerpo de Bomberos. – Establecer y coordinar con los jefes de unidades y departamentos administrativos políticas de comunicación para los niveles jerárquicos institucionales.																												

Elaborado por:	VMMS	Fecha:	26/11/2019
Revisado por:	LGMCH/WPCS	Fecha:	29/11/2019

Cuerpo de Bomberos de Tena
Auditoría de Gestión
Del 01 de enero al 31 de diciembre de 2018
Plan de acción

PA
1/5

No	HALLAZGOS	RECOMENDACIONES	ACTIVIDADES A EJECUTARSE	FECHA DE INICIO	FECHA DE FIN	RESPONSABLE	DOCUMENTO DE RESPALDO
1	Falta de socialización de la misión y visión institucional.	AL jefe del cuerpo de bomberos. - Disponer al Director del departamento de Gestión de Talento Humano elaborar un cronograma de socialización de la filosofía empresarial al personal de la Institución.	Elaborar un cronograma de socialización para dar a conocer la misión y visión de la Institución.			Jefe de talento humano	✓ Cronograma de socialización.
			Socializar la misión y visión de la Institución con la presencia de las autoridades y personal de la Institución .			Jefe de talento humano	✓ Programa de socialización al personal

No	HALLAZGOS	RECOMENDACIONES	ACTIVIDADES A EJECUTARSE	FECHA DE INICIO	FECHA DE FIN	RESPONSABLE	DOCUMENTO DE RESPALDO
2	No se ha elaborado un código de ética.	AL jefe del cuerpo de bomberos. - Disponer al Director del departamento de Gestión de Talento Humano elaborar y socializar el código de ética para el personal del Cuerpo de Bomberos del Tena.	Elaborar un código de ética de la Institución			Jefe de talento humano	✓ código de ética.
			Aprobar y socializar el código de ética de la Institución			Consejo de administración Jefe de talento humano	✓ Programa de socialización al personal

Elaborado por:	VMMS	Fecha:	26/11/2019
Revisado por:	LGMCH/WPCS	Fecha:	29/11/2019

Cuerpo de Bomberos de Tena
Auditoría de Gestión
Del 01 de enero al 31 de diciembre de 2018
Plan de acción

PA 2/5

No	HALLAZGOS	RECOMENDACIONES	ACTIVIDADES A EJECUTARSE	FECHA DE INICIO	FECHA DE FIN	RESPONSABLE	DOCUMENTO DE RESPALDO
3	Falta de revisión periódica de la estructura organizacional.	Al Jefe CBT y Departamentos de Gestión Administrativa y Operativa. - Revisar y analizar periódicamente el Manual de Funciones donde está enmarcada la estructura orgánica de la Entidad.	Revisar anualmente el manual de funciones de la Institución			Jefe del cuerpo de bomberos Jefe del departamento de talento humano	✓ Manual de funciones actualizado.
			Aprobar los cambios que se presentan en el manual de funciones de la Entidad			Consejo de administración Jefe de talento humano.	✓ Acta de aprobación del documento

No	HALLAZGOS	RECOMENDACIONES	ACTIVIDADES A EJECUTARSE	FECHA DE INICIO	FECHA DE FIN	RESPONSABLE	DOCUMENTO DE RESPALDO
4	No se realizan evaluaciones del desempeño periódicas.	AL jefe del cuerpo de bomberos. - Disponer al Director del departamento de Gestión de Talento Humano elaborar planes periódicos de evaluación al desempeño del personal.	Elaborar el plan de evaluación del desempeño al personal de la Institución.			Jefe del departamento de talento humano	✓ Plan de evaluación del desempeño.
			Aprobar los cambios que se presentan en el manual de funciones de la Entidad			Consejo de administración Jefe de talento humano	✓ Acta de aprobación del documento

Elaborado por:	VMMS	Fecha:	26/11/2019
Revisado por:	LGMCH/WPCS	Fecha:	29/11/2019

Cuerpo de Bomberos de Tena
Auditoría de Gestión
Del 01 de enero al 31 de diciembre de 2018
Plan de acción

PA
3/5

No	HALLAZGOS	RECOMENDACIONES	ACTIVIDADES A EJECUTARSE	FECHA DE INICIO	FECHA DE FIN	RESPONSABLE	DOCUMENTO DE RESPALDO
5	No se realiza un eficiente Control de Asistencia del Personal.	AL jefe del cuerpo de bomberos.-Disponer al Director del departamento de Gestión de Talento Humano establecer procedimientos para un control adecuado del personal q labora en las diferentes instalaciones de la Institución.	Elaborar mecanismos de control de personal de la Institución			Jefe del departamento de talento humano	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Plan de evaluación del desempeño. ✓ Acta de aprobación del documento
			Establecer procedimientos de control de asistencia del personal			Jefe del departamento de talento humano	

No	HALLAZGOS	RECOMENDACIONES	ACTIVIDADES A EJECUTARSE	FECHA DE INICIO	FECHA DE FIN	RESPONSABLE	DOCUMENTO DE RESPALDO
6	Incumplimiento en la planificación del presupuesto.	AL jefe del cuerpo de bomberos. -Disponer al Director del Departamento de Gestión Financiera elaborar el presupuesto incorporando los rubros prorrogados de años anteriores para un eficiente control y ejecución del presupuesto.	Realizar el presupuesto institucional tomando en cuenta los rubros correspondientes a presupuestos prorrogados.			Jefe del departamento de gestión financiera	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Presupuesto anual institucional. ✓ Acta de aprobación del documento
			Analizar y aprobar el presupuesto presentado por el departamento correspondiente.			Consejo de administración.	

Elaborado por:	VMMS	Fecha:	26/11/2019
Revisado por:	LGMCH/WPCS	Fecha:	29/11/2019

Cuerpo de Bomberos de Tena
Auditoría de Gestión
Del 01 de enero al 31 de diciembre de 2018
Plan de acción

PA
4/5

No	HALLAZGOS	RECOMENDACIONES	ACTIVIDADES A EJECUTARSE	FECHA DE INICIO	FECHA DE FIN	RESPONSABLE	DOCUMENTO DE RESPALDO
7	Falta de mecanismos para resguardar la información.	Disponer a los jefes de cada unidad administrativa establecer mecanismos para el resguardo de la información correspondiente que se encuentra a su cargo.	Desarrollar mecanismos para el resguardo de la información.			Jefes Departamentales	✓ Lista del inventario de información de la Entidad.
			Realizar un control permanente de la información institucional.			Jefes Departamentales	✓ Informes periódicos del resguardo de la información.

No	HALLAZGOS	RECOMENDACIONES	ACTIVIDADES A EJECUTARSE	FECHA DE INICIO	FECHA DE FIN	RESPONSABLE	DOCUMENTO DE RESPALDO
8	Falta de canales de información oportunos.	Establecer y coordinar con los jefes de unidades y departamentos administrativos políticas de comunicación para los niveles jerárquicos institucionales. Hacer cumplir las políticas emanadas por las autoridades	Establecer políticas institucionales para mejorar la comunicación inter departamental.			Jefes departamentales	✓ Políticas de comunicación.
			Establecer el compromiso de colaboración del personal de las unidades administrativas;			Jefes departamentales	✓ Informes periódicos del cumplimiento de las políticas.

Elaborado Por:	VMMS	Fecha:	26/11/2019
Revisado por:	LGMCH/WPCS	Fecha:	29/11/2019

Cuerpo de Bomberos de Tena
Auditoría de Gestión
Del 01 de enero al 31 de diciembre de 2018
Plan de acción

PA
5/5

No	HALLAZGOS	RECOMENDACIONES	ACTIVIDADES A EJECUTARSE	FECHA DE INICIO	FECHA DE FIN	RESPONSABLE	DOCUMENTO DE RESPALDO
9	Falta de bombas hidrantes en la vía pública.	Realizar las gestiones necesarias para que el GAD Municipal de Tena pueda proveer de bombas hidratantes para atender los siniestros que se puedan presentar en la población.	Realizar un análisis situacional de la necesidad de bombas necesarias para el trabajo del Cuerpo de bomberos de Tena.			Jefe del departamento de prevención de riesgos	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Documento del estudio de la necesidad de bombas hidráulicas. ✓ Informe la de gestión ante las instituciones competentes .
			Gestionar la colocación de bombas hidráulicas en la ciudad de Tena			Jefe del cuerpo de Bomberos	

No	HALLAZGOS	RECOMENDACIONES	ACTIVIDADES A EJECUTARSE	FECHA DE INICIO	FECHA DE FIN	RESPONSABLE	DOCUMENTO DE RESPALDO
10	Falta de espacio físico para el personal y parque automotor.	Realizar la gestión para que el Cuerpo de Bomberos del Tena adquiera un espacio que permita realizar eficientemente sus actividades administrativas y operativas.	Realizar un análisis para determinar la ubicación óptima para			Jefes departamentales	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Documento del estudio de la ubicación del lugar para la Entidad ✓ Informe la de gestión ante las instituciones competentes
			Realizar las gestiones ante los organismos correspondientes para la adquisición de un lugar óptimo para la institución.			Jefe del Cuerpo de Bomberos Jefes departamentales	

Elaborado por:	VMMS	Fecha:	26/11/2019
Revisado por:	LGMCH/WPCS	Fecha:	29/11/2019

CONCLUSIONES

- Se estructuró el marco teórico conceptual que permitió desarrollar cada una de las etapas de la auditoría y establecer el informe de auditoría como instrumento de toma de decisiones para la Institución.
- Se aplicó en el presente trabajo procedimientos, tipos, métodos y técnicas de investigación que permitió levantar información relevante que permitió encontrar debilidades y falencias en las actividades desarrolladas en las unidades administrativas y operativas, y que sirvió como evidencias para sustentar los hallazgos encontrados en la investigación realizada.
- Se realizó el informe final de auditoría para conocimiento de las autoridades y personal de la Institución y que servirá como instrumento de toma de decisiones para el mejor desarrollo de la Institución.

RECOMENDACIONES

- Tomar como referencia la base teórica conceptual para futuros trabajos de investigación y que sirva como punto de partida para desarrollar otras auditorias según las necesidades de la Institución.
- Aplicar los métodos y técnicas planteados en el presente trabajo de investigación para el análisis y evaluación de los procesos y procedimientos que forman parte de la Entidad, que permita encontrar falencias que puedan obstaculizar el alcance de los objetivos planteados por las autoridades pertenecientes al cuerpo de bomberos.
- Acoger las recomendaciones presentadas en el informe final de auditoria y disponer a cada uno de los departamentos y unidades de la Institución su fiel cumplimiento.

BIBLIOGRAFÍA

- Amador, A. (2008). *Auditoría Administrativa*. México: McGraw-Hill.
- Andrade, S. (2010). *Normas internaciones de auditoria*. México: Astrea.
- Arens, A., Randal, E., & Mark, B. (2007). *Auditoría un enfoque integral*. 11a ed. México: Pearson Educación.
- Blanco, Y. (2012). *Auditoría integral normas y procedimientos* 2a ed. Bogota: Ecoe Ediciones.
- Contraloría General del Estado. (2016). *Tipos de Auditoria*. Recuperado de: http://www.inocar.mil.ec/web/images/lotaip/2016/literal_a/base_legal/A._Ley_organica_contraloria_general_estado.pdf
- De Armas, R. (2011). *Auditoría de gestión, conceptos y métodos*. 4a ed. La Habana: Félix Varela.
- De la Peña, A. (2011). *Auditoría: un Enfoque Práctico*. Madrid: Nobel.
- Fidias, G. (2006). *El proyecto de investigación. Itroucción a la metodología científica*. 5a ed. Caracas: Episteme.
- Franklin, E. (2007). *Auditoría Administrativa Gestión estratégica del cambio*. México: Pearson Educación.
- Hernández, R. (2010). *Metodología de la investigación*. 5a ed. México: McGraw-Hill.
- López, P., & Fachelli, S. (2005). *Metodología de la Investigación Social Cuantitativa*. Barcelona: UAB.
- Lorino, P. (2002). *El Control de Gestión Estratégico*. México: Alfaomega .
- Maldonado, M. (2006). *Auditoría de Gestión*. Quito: Abya - Yala.
- Martínez, M. (2008). *La investigación cualitativa etnográfica en educación*. México: Trillas.
- Miranda, H. (2015). *Revisión de archivo permanente y corriente*. Recuperado de: <http://herbermirandablog.blogspot.com/2015/11/revision-de-archivo-permanente-y.html>
- Staton, E. & Etzel, W. (2004). *Fundamentos de Marketing*. 13ª. ed. México: McGraw-Hill.
- Stracuzzi, S., & Pestaña, F. (2012). *Metodología de la investigación cuantitativa*. Caracas: FEDUPEL.

ANEXOS

Anexos A: Encuesta



ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DE CHIMBORAZO

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Encuesta de opinión

Objetivo: Conocer la apreciación de los encuestados en relación a la ejecución de la auditoría de gestión.

Instrucciones: Marque en la alternativa que según su apreciación sería la respuesta correcta

Pregunta 1: ¿La Institución cuenta con una misión y visión que apoya la gestión de las autoridades y personal de la Entidad?

Si	
No	

Pregunta 2: ¿Ha sido socializada la misión y visión al personal de la Entidad?

Si	
No	

Pregunta 3: ¿Existe un adecuado registro y control del personal administrativo y operativo de la Institución?

Si	
No	

Pregunta 4: ¿Conoce usted si se han realizado por parte de la Entidad evaluaciones al desempeño del personal que permita mejorar los servicios que presta la misma?

Si	
No	

Pregunta 5: ¿Se cumplió con el plan de capacitación para el personal de la Entidad acorde a lo establecido en la planificación de la Entidad?

Si	
No	

Pregunta 6: ¿El personal cumple con las políticas establecidas por la Entidad?

Si	
No	

Pregunta 7: ¿Existe un Manual de Funciones en el Cuerpo de Bomberos del Tena?

Si	
No	

Pregunta 8: ¿El manual de funciones ha sido difundido al personal de la Institución?

Si	
No	

Pregunta 9: ¿Se elabora el Presupuesto Anual de la Institución?

Si	
No	

Pregunta 10: ¿Se cumple el Presupuesto anual de la Institución acorde a los planificado por la Entidad?

Si	
No	

Pregunta 11: ¿Conoce usted si han realizado anteriormente una auditoria de gestión a la Entidad?

Si	
No	

Gracias por su colaboración