



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

**EXAMEN ESPECIAL AL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO DE LA
COAC INDÍGENA SAC LTDA. MATRIZ AMBATO, PERIODO 2022.**

**Trabajo de Titulación para optar al título de Licenciado en
Contabilidad y Auditoría**

Autor:

Tubón Asas Juan Gabriel

Tutor:

Mgs. Marco Antonio Moreno Castro

Riobamba, Ecuador. 2024

DERECHOS DE AUTORÍA

Yo, **Juan Gabriel Tubón Asas**, con cédula de ciudadanía **1805029178**, autor (a) (s) del trabajo de investigación titulado: **EXAMEN ESPECIAL AL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO DE LA COAC INDIGENA SAC LTDA. MATRIZ AMBATO, PERIODO 2022**, certifico que la producción, ideas, opiniones, criterios, contenidos y conclusiones expuestas son de mí exclusiva responsabilidad.

Asimismo, cedo a la Universidad Nacional de Chimborazo, en forma no exclusiva, los derechos para su uso, comunicación pública, distribución, divulgación y/o reproducción total o parcial, por medio físico o digital; en esta cesión se entiende que el cesionario no podrá obtener beneficios económicos. La posible reclamación de terceros respecto de los derechos de autor de la obra referida será de mi entera responsabilidad; librando a la Universidad Nacional de Chimborazo de posibles obligaciones.

En Riobamba, a los 2 días de mes agosto del 2024.



Tubón Asas Juan Gabriel

C.I: 1805029178

ACTA FAVORABLE – INFORME FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACION

En la Ciudad de Riobamba, a los 21 días del mes de febrero de 2024, luego de haber revisado el Informe Final del Trabajo de Investigación presentado por el estudiante **TUBÓN ASAS JUAN GABRIEL** con CC: **1805029178**, de la carrera **CONTABILIDAD Y AUDITORÍA** y dando cumplimiento a los criterios metodológicos exigidos, se emite el **ACTA FAVORABLE DEL INFORME FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN** titulado **"EXAMEN ESPECIAL AL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO DE LA COAC INDIGENA SAC. MATRIZ AMBATO, PERIODO 2022"**, por lo tanto se autoriza la presentación del mismo para los trámites pertinentes.



Mgs. Marco Antonio Moreno Castro

TUTOR

CERTIFICADO DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL

Quienes suscribimos, catedráticos designados Miembros del Tribunal de Grado para la evaluación del trabajo de investigación **EXAMEN ESPECIAL AL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO DE LA COAC INDÍGENA SAC LTDA., MATRIZ AMBATO, PERIODO 2022**, presentada por **JUAN GABRIEL TUBON ASAS**, con cédula de identidad número **1805029178**, bajo la tutoría de **MGS. MARCO ANTONIO MORENO CASTRO**; certificamos que recomendamos la **APROBACIÓN** de este con fines de titulación. Previamente se ha evaluado el trabajo de investigación y escuchada la sustentación por parte de su autor; no teniendo más nada que observar.

De conformidad a la normativa aplicable firmamos, en Riobamba 02 de agosto del 2024.

Presidente del Tribunal de Grado
Mgs. Víctor Hugo Vásconez Samaniego



Miembro del Tribunal de Grado
Mgs. Iván Patricio Arias Gonzales



Miembro del Tribunal de Grado
Mgs. Alexandra Lorena López Naranjo



CERTIFICADO ANTIPLAGIO

Que, **TUBON ASAS JUAN GABRIEL** con CC: **1805029178**, estudiante de la Carrera de **CONTABILIDAD Y AUDITORÍA**, Facultad de **CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS**; ha trabajado bajo mi tutoría el trabajo de investigación titulado "**EXAMEN ESPECIAL AL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO DE LA COAC INDÍGENA SAC LTDA. MATRIZ AMBATO, PERIODO 2022**", cumple con el 10 %, de acuerdo al reporte del sistema Anti plagio **TURNITING**, porcentaje aceptado de acuerdo a la reglamentación institucional, por consiguiente autorizo continuar con el proceso.

Riobamba, 29 de Julio de 2024



Mgs. Marco Antonio Moreno Castro
TUTOR

DEDICATORIA

Este proyecto de investigación se lo dedico a Dios por guiarme y darme la fuerza y sabiduría necesaria para culminar esta etapa importante de mi vida.

A mis padres, por ser el pilar fundamental y brindarme su apoyo incondicional, motivándome siempre a ser una mejor persona cada día.

Finalmente, a mis amigos por su apoyo y paciencia en los momentos en que más lo necesite.

Tubon Asas Juan Gabriel

AGRADECIMIENTO

Agradezco infinitamente a Dios por guiarme y darme la fuerza y sabiduría necesaria para superar los obstáculos que se han presentado en mi vida.

A mis padres, por ser el pilar fundamental y ofrecerme su apoyo incondicional para culminar mis estudios.

A la Universidad Nacional de Chimborazo, por acogerme en su prestigiosa institución y brindarme la oportunidad de desarrollar una carrera profesional.

Finalmente, quiero expresar mi gratitud a todos los docentes que fueron parte de mi proceso de formación profesional, en especial a mi tutor, el Mgs. Marco Moreno, por su paciencia, sus conocimientos y su orientación durante la realización de este proyecto de investigación.

Tubon Asas Juan Gabriel

ÍNDICE GENERAL

DERECHOS DE AUTORÍA	
DICTAMEN FAVORABLE DEL PROFESOR TUTOR.....	
CERTIFICADO DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL	
CERTIFICADO ANTIPLAGIO	
DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO.....	
ÍNDICE GENERAL	
RESUMEN	
ABSTRACT	
CAPITULO 1	
1. INTRODUCCION.	15
1.1 Planteamiento del Problema	16
1.2 Formulación del problema.....	17
1.3 Justificación	17
1.4 Objetivos.....	18
1.4.1 Objetivo General.....	18
1.4.2 Objetivo Específico	18
CAPÍTULO II.....	18
2. MARCO TEÓRICO.....	18
2.1 Estado del arte.	18

2.2	Datos Generales de la Entidad.....	20
2.2.1	Reseña Historica.....	20
2.2.2	Logotipo.....	21
2.2.3	Base Legal.....	21
2.2.4	Misión.....	21
2.2.5	Visión.....	22
2.2.6	Productos Financieros.....	22
2.2.7	Localizacion.....	23
2.2.8	Organigrama Estructural.....	23
2.3	Fundamentación Teorica.....	24
2.3.1	Auditoría.....	24
2.3.2	Auditoría Administrativa.....	24
2.3.3	Examen Especial.....	24
2.3.4	Fases del Examen Especial.....	24
2.3.5	Talento Humano.....	25
2.3.6	Capital Humano.....	26
2.3.7	Gestión de Talento Humano.....	26
2.3.8	Código de Trabajo.....	26
2.3.9	Cooperativa.....	26
	CAPÍTULO III.....	27
3.	METODOLOGIA.....	27

3.1	Método de investigación.....	27
3.2	Tipo de investigación	27
3.3	Diseño de investigación.....	27
3.4	Enfoque de investigación.....	28
3.5	Nivel de Investigación.....	28
3.6	Población y Muestra.	28
3.6.1	Determinación de la Población.....	28
3.6.2	Determinación de la Muestra.....	29
3.7	Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos.	29
3.7.1	Determinación de la Técnica de Recolección de Información.	29
3.7.2	Determinantes de los Instrumentos de Investigación.	30
3.8	Técnicas de Interpretación de Datos.....	30
CAPÍTULO IV		31
4.	RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	31
4.1	FASE 1: Planificación.	31
4.1.1	FASE 1: Planificación Preliminar.	31
4.1.2.	FASE I: Planificación Especifica.....	41
4.2	FASE II: Ejecución.....	46
4.3	FASE III: Comunicación de Resultados.....	54
CAPÍTULO V		62
5.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	62

5.1.	Conclusiones.....	62
5.2.	Recomendaciones	63
	BIBLIOGRAFÍA:.....	64
	ANEXOS	66

ÍNDICE DE TABLAS.

Tabla 1. Organigrama Estructural de la COAC Indígena SAC Ltda.....	23
Tabla 2. Población del Departamento de Talento Humano de la COAC “Indígena SAC” Ltda.....	28
Tabla 3. Población Documental.....	29

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Logotipo de la COAC Indígena Sac Ltda.	21
--	----

RESUMEN

El presente trabajo de Investigación denominado “EXAMEN ESPECIAL AL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO DE LA COAC INDÍGENA SAC LTDA. MATRIZ AMBATO, PERIODO 2022”, tiene como objetivo verificar el proceso de selección, contratación y retención del personal de acuerdo con la normativa laboral vigente. Para llevar a cabo esta investigación se utilizó una metodología con enfoque de investigación cualitativo ya que se analizó la información otorgada por la cooperativa.

Los resultados principales que se identificó en el examen especial fueron que la entidad no tenía una planificación adecuada para la capacitación del personal de la cooperativa, además la falta de actualización del manual de funciones y del manual de contratación y existían errores de digitación en los procesos de elaboración de contratos. Estas deficiencias ponen en riesgo el cumplimiento normativo y la eficiencia del departamento.

Por lo que se recomendó mejorar los procesos de gestión de talento humano con la normativa vigente, además desarrollar y ejecutar un plan de capacitación continua para el personal, también revisar y actualizar el manual de funciones y el manual de contratación y hacer un control de calidad en los procesos de elaboración de contratos de esta manera ayudar a mejorar los procesos de contratación de acuerdo con la normativa laboral vigente y así reducir los riesgos asociados con resultados identificados.

Palabras claves: Examen Especial, Contratación, Normativa Laboral, Talento Humano.

ABSTRACT

This research, titled "SPECIAL EXAM TO THE DEPARTMENT OF HUMAN TALENT OF THE COAC INDIGENA SAC LTDA. MATRIZ AMBATO, PERIOD 2022," evaluates the selection, hiring, and retention process of personnel in accordance with current labor regulations. The research was conducted using a qualitative approach, analyzing the information provided by the cooperative.

The primary findings of the examination revealed significant deficiencies in the entity's operations. These included inadequate planning for staff training, lack of updates in the functions and hiring manuals, and errors in the digitalization of contract preparation processes. These shortcomings pose a risk to the department's regulatory compliance and efficiency.

Therefore, it was recommended that human talent management processes be improved with current regulations, a continuous training plan for staff development and execution, functions and hiring manuals be reviewed and updated, and quality control carried out. In this way, contract preparation processes help improve contracting processes by current labor regulations and thus reduce the risks associated with identified results.

Keywords: Special Examination, Hiring, Labor Regulations, Human Talent.

Reviewed by:



YESENIA CECILIA
MERINO UQUILLAS

Lcda. Yesenia Merino Uquillas

ENGLISH PROFESSOR

0603819871

CAPITULO 1

1. INTRODUCCION.

El talento humano es reconocido como el recurso más valioso y esencial para el éxito empresarial, destacándose por la colaboración y esfuerzo de cada individuo. En la sociedad actual, la gestión de talento humano ha experimentado cambios significativos. Anteriormente se enfocaba en aspectos como la contratación y la gestión del personal y se centraba en los beneficios básicos. Sin embargo, en la actualidad las empresas han reconocido la importancia de este recurso, evidenciando cambios en las políticas laborales por parte de las autoridades competentes. Estas reformas buscan proteger los derechos de los trabajadores.

El Departamento de Talento Humano desempeña un papel importante en una entidad, ya que es el encargado de seleccionar y contratar al personal más adecuado para desempeñar sus funciones de manera eficiente, con el objetivo de potenciar su productividad.

En el presente proyecto de investigación, se lleva a cabo un examen especial al departamento de talento humano de la COAC Indígena SAC Ltda. Matriz Ambato, Periodo 2022, teniendo como objetivo verificar el cumplimiento de la normativa laboral en los procesos de selección, contratación y retención del personal, de esta forma corregir las deficiencias en los procesos de contratación para evitar futuros inconvenientes con los entes de control.

La metodología aplicada en esta investigación es de método deductivo ya que partimos de lo general hacia lo particular, El tipo de investigación es de campo y documental, con un diseño de investigación No experimental, ya que no podemos modificar las variables porque son datos proporcionados por la cooperativa. El enfoque de investigación es cualitativo ya que se analizó la información otorgada por la cooperativa de esta manera se evidencio que su nivel de investigación es descriptivo. Los instrumentos de investigación

que se utilizó son la observación, entrevista y los cuestionarios mediante el cual sirvió como evidencia del trabajo de investigación realizado. Posterior se realizó un análisis y tabulación de las encuestas aplicadas al personal de la cooperativa y concluyendo con la descripción de conclusiones y recomendaciones en base a la información recopilada.

1.1 Planteamiento del Problema

En Latinoamérica, las cooperativas se desenvuelven en un entorno globalizado y dinámico, enfocando sus esfuerzos en mejorar la gestión del talento humano. El departamento de recursos humanos es relevante para el desarrollo sostenible, siendo esencial para el éxito y la competitividad empresarial. Este enfoque lleva a las empresas a perfeccionar la administración del talento humano en busca de ventajas competitivas. No obstante, se enfrentan a obstáculos debido a la falta de planificación en la gestión administrativa, lo que resulta el incumplimiento de la normativa laboral, acarreando consigo multas y sanciones.

En el Ecuador, diversas entidades reconocen la importancia del Departamento de Talento Humano y como influye en la capacidad de las empresas para sobresalir en un entorno económico. Según la Revista (EKOS, 2015) En el Ecuador más de un 50% de las empresas nacionales tienen cada año más exigencias competitivas, constantes cambios tecnológicos y operativos al que se enfrentan estas empresas ecuatorianas, e implican la búsqueda de calidad de talento humano. Para ello es necesario cumplir con la normativa laboral y contar con estándares de calidad en la selección y contratación del personal.

En el caso de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Indígena SAC Ltda. Matriz Ambato, se ha identificado algunos inconvenientes en el departamento de talento humano que afectan el cumplimiento de sus objetivos y metas, siendo uno de los más importantes la falta del cumplimiento de la normativa legal y el proceso inadecuado de la selección, contratación y

retención del personal, como consecuencia se evidencia un desempeño laboral ineficiente, la falta de motivación y compromiso.

Por lo tanto, en esta investigación se verifico si se cumple con la normativa laboral y el proceso adecuado de la selección, contratación y retención del personal. Además, se analizó minuciosamente el departamento de talento humano para determinar el porcentaje de empleados que acceden a los beneficios de ley y ver si están asignados en los departamentos adecuados de acuerdo con el perfil profesional.

1.2 Formulación del problema

¿Cómo incide el examen especial al departamento de talento humano de la COAC Indígena SAC Ltda. Matriz Ambato, periodo 2022?

1.3 Justificación

El presente proyecto de investigación permitirá realizar un examen especial al departamento de talento humano de la COAC Indígena SAC Ltda. Matriz Ambato, periodo 2022, con la finalidad de determinar el cumplimiento de la normativa laboral en el proceso de selección, contratación y retención del personal, mismo que se verá reflejado al finalizar el trabajo mediante el informe final.

Los resultados de esta investigación serán de gran utilidad para los directivos y el Coordinador del Departamento de Talento Humano de la COAC Indígena SAC Ltda., les permitirá ver y analizar la situación de la cooperativa en el proceso de selección y contratación del personal, además les ayudará a tomar medidas correctivas en los procesos de selección y contratación, con el fin de mejorar la eficiencia y eficacia en el proceso de contratación del personal y dar cumplimiento a la normativa laboral vigente.

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo General

- Realizar un examen especial al departamento de talento humano de la COAC Indígena SAC Ltda. Matriz Ambato, período 2022.

1.4.2 Objetivo Específico

- Aplicar las fases del examen especial a la COAC Indígena SAC Ltda. Matriz Ambato, período 2022.
- Establecer el cumplimiento de la normativa laboral vigente aplicada en la entidad.

CAPÍTULO II.

2. MARCO TEÓRICO.

2.1 Estado del arte.

Según Yolanda Pérez, (2021), en la revista de contabilidad Spanish Accounting Review, en su artículo investigación denominado: “El riesgo de la información financiera en el contexto del nuevo informe de auditoría en España”, tiene como objetivo de estudio analizar empíricamente el contenido del nuevo informe de auditoría tras la reforma contable recientemente aprobado en España y los factores que condicionan los KAMs (Cuestiones Claves de Auditoría), desglosados por el auditor y comprender como las empresas cotizan en bolsa. Se concluye que la mayoría de las empresas examinadas presentan dos o cuatro KAMs en sus informes de auditoría, y en algunos de los temas claves son el reconocimiento de ingresos, el deterioro del fondo de comercio y la recuperación de los impuestos diferidos en los informes del año 2017.

Según Flérida Alcívar, (2016), en la revista académica Contribuciones a la Economía en su artículo: “Auditoría en las empresas” tiene como objetivo determinar la razonabilidad,

integridad y autenticidad de los estados financieros, expedientes y demás documentos administrativos contables presentados por la dirección, así como expresar las mejoras o sugerencias de la organización. Su concluye que la tarea del auditor es analizar la exactitud y la veracidad de los registros mostrados por las empresas, a fin de corregir errores, irregularidades y fraudes.

En la revista RECUS, en su artículo de investigación: “Las auditorias de gestión en las empresas públicas del Ecuador”, tiene como objetivo conocer el estado de la gestión de auditoría y los beneficios que generan en la aplicación para la buena gestión. Su conclusión fue que la auditoria de gestión no es aplicada en un 100% en las empresas públicas y tampoco se da importancia de los beneficios del control mediante una auditoria que su fin es evitar la malversación de los fondos públicos. (María Ávila & Elisa Zambrano, 2022, p.64).

En la revista Dialnet Dominio de las Ciencias; en su artículo “Examen especial y su incidencia en la gestión de la cartera de crédito en las empresas comerciales”, tiene como objetivo aplicar un examen especial al rubro de cartera de crédito de la Empresa Comercial Ayala Vélez Cía. Ltda. Con el mecanismo de determinar la antigüedad de los saldos al 31 de diciembre del año 2018. Su conclusión fue que existe un deficiente registro de la cartera de crédito ya que no se considera el proceso de la maduración de la misma para su clasificación, además se evidencio un escaso seguimiento a la cartera de crédito vencida y la falta de evaluación de los resultados económicos. (Jenny Gutierrez, 2020, p.127).

Según Darwin García, (2023), En la revista Dialnet Contribuciones Economía en su artículo: “Examen especial a la Gestión del Talento Humano en los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales del Ecuador”, tiene como objetivo realizar un análisis de los informes de auditoría realizadas por la Contraloría General del Estado mediante la aplicación de un examen especial a los GAD en relación con la normativa de planificación de talento humano, reclutamiento, selección del personal, pagos de remuneraciones del

periodo. Su conclusión fue que en todos los municipios existieron dos normas incumplidas que son; la Ley Orgánica de la Contraloría y la LOSEP, la cual trae inconvenientes de transparencia en los procesos de contratación del personal en los municipios.

2.2 Datos Generales de la Entidad

2.2.1 Reseña Historica

La cooperativa de Ahorro y Crédito Indígena Sac Ltda., de la ciudad de Ambato es una cooperativa con más de 42 años de experiencia en el mercado financiero, se estableció en abril de 1982 en la parroquia de Pilahuin del Cantón Ambato, se reunieron líderes indígenas y decidieron crear el servicio de ahorro y crédito (SAC), con el propósito de luchar por una vida digna, libre de explotación y marginamiento. (COAC “Indígena Sac” Ltda, 2022)

El 15 de septiembre de 1998, los miembros de la caja de ahorro y crédito deciden crear la cooperativa de ahorro y crédito, es así como el 16 de abril de 1999 obtienen la personería jurídica mediante el acuerdo ministerial No 01128. (COAC “Indígena Sac” Ltda, 2022).

La cooperativa SAC es una organización indígena de intermediación financiera con enfoque social, orientada a mejorar las condiciones de vida, satisfacer las necesidades del pueblo indígena, campesina, urbana marginal de la provincia de Tungurahua, actualmente cuenta con más de 85.000 socios; mediante la prestación de productos financieros, buscando el desarrollo económico, valores cristianos. (COAC “Indígena Sac” Ltda, 2022)

2.2.2 Logotipo



Figura 1. Logotipo de la COAC Indígena Sac Ltda.

Fuente: COAC “Indígena Sac” Ltda.

2.2.3 Base Legal

La cooperativa de Ahorro y Crédito “Indígena Sac” se encuentra regulada por diferentes Códigos, leyes, reglamentos y estatutos. (COAC “Indígena Sac” Ltda, 2022), que detallamos a continuación:

- Superintendencia de Economía Popular y Solidaria (SEPS).
- Banco Central del Ecuador.
- Junta de Política y Regulación Monetaria y Financiera.
- Servicio de Rentas Internas.

2.2.4 Misión.

La COAC presenta la siguiente visión: “Ofrecer servicios y soluciones financieras a socios y clientes para ayudarlos a alcanzar sus metas y mejorar su situación financiera. Nuestro propósito es ser el socio confiable y efectivo en la gestión y planificación financiera para la sociedad”. (COAC “Indígena Sac” Ltda, 2022)

2.2.5 Visión.

La COAC presenta su visión: “Ser reconocida como líderes en la industria financiera del país, brindando soluciones innovadoras, mejorando la accesibilidad y eficiencia de sus servicios siendo un modelo de excelencia de servicio al cliente”. (COAC “Indígena Sac” Ltda, 2022).

2.2.6 Productos Financieros

AHORROS:

- Ahorro a la vista.
- Ahorro programado.
- Cuenta Taita.
- Ahorro Corporativo.

INVERSIONES:

- Póliza a Plazo Fijo.
- Sac One
- Sac Pro
- Sac Bussiness
- Utilidades.

CRÉDITOS:

- Crédito Ágil.
- Crédito Auto Sac.
- Créditos de Consumo.
- Créditos Premium.
- Crédito Inversión.
- Crédito Unifica.
- Micro SAC.
- Microcrédito Warmi.

SERVICIOS Y CANALES:

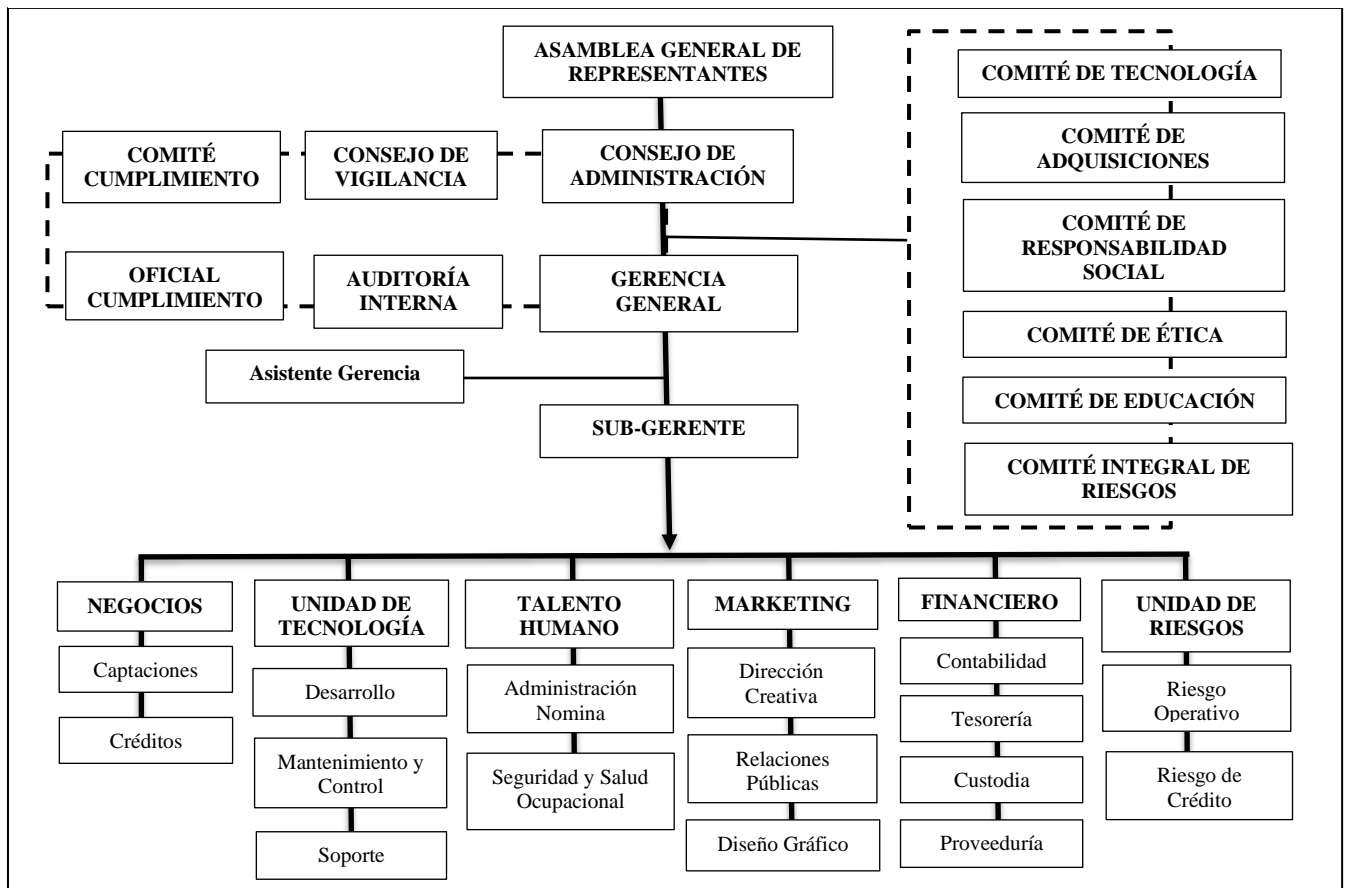
- SAC Visa Internacional.
- SAC Móvil.
- Cooperativa en Línea.
- Red de oficinas.

2.2.7 Localizacion

La Cooperativa de Ahorro y Crédito “Indígena Sac” Ltda. Matriz Ambato, se encuentra ubicada en la provincia de Tungurahua, cantón Ambato, en las calles; Av. Castillo 7-27 y Juan Benigno Vela”.

2.2.8 Organigrama Estructural

Tabla 1. Organigrama Estructural de la COAC Indígena SAC Ltda.



Fuente: Elaboración en base a la información proporcionada por la Cooperativa Indígena Sac Ltda.

2.3 Fundamentación Teórica

2.3.1 Auditoría.

Según (Flérida Alcivar, 2016), define que: “la auditoría es un proceso sistemático de obtener y evaluar los registros patrimoniales de un individuo o empresa a fin de verificar sus estados financieros”. Además, tiene el objetivo de determinar la razonabilidad, integridad y autenticidad de los estados financieros.

2.3.2 Auditoría Administrativa.

Según (Franklin, 2007), define que: “Una auditoría administrativa es la revisión analítica total o parcial de una organización con el propósito de precisar su nivel de desempeño y perfilar oportunidades de mejora para innovar valor y lograr una ventaja competitiva sustentable” (p.11).

2.3.3 Examen Especial

La Contraloría General del Estado define al examen especial aquel que revisa, estudia y evalúa aspectos limitados o una parte de las actividades relacionadas a la gestión financiera, administrativa, operativa y medioambiental, luego de su ejecución. Se aplican procedimientos y técnicas de auditoría y de disciplinas específicas, de acuerdo con la materia del examen. El informe del examen especial deberá contener comentarios, conclusiones y recomendaciones (Contraloría General del Estado, 2023)

2.3.4 Fases del Examen Especial

Según la investigación de (Oyake, 2019) las fases de un examen especial son similares al de una auditoría de gestión.

- **Planificación:** La planificación es la primera fase de la auditoría, es considerada una herramienta que permite determinar de una manera adecuada y razonable los procedimientos que se llevarán a cabo en el proceso de la auditoría permitiendo establecer tiempos que ayudarán a cumplir el trabajo de una manera eficaz y eficiente. (pág. 8)
- **Ejecución:** En esta fase se realiza todo lo que se ha planificado en la fase anterior, se ejecutan los procedimientos de auditoría utilizando las técnicas más adecuadas y el tiempo que ha sido programado, todo ello con el fin de obtener información necesaria que ayude a sustentar el informe, además no hay que olvidar que en este apartado se realiza la revisión y evaluación de control interno. (pág. 8)
- **Comunicación de resultados:** En esta fase del examen especial, es donde podemos encontrar el informe final que estará compuesto por todos los hallazgos encontrados en la fase anterior y que llevarán consigo sus respectivas conclusiones y recomendaciones. Además, en esta fase comprende la redacción y revisión final del informe borrador el cual en lo posterior será puesto a consideración de los demás funcionarios responsables de las operaciones examinadas de la empresa. (pág. 8)

2.3.5 Talento Humano.

Según (Chiavenato, 2009) afirma que: “el concepto de talento humano conduce necesariamente al del capital humano, el patrimonio invaluable de una organización pueda reunir para alcanzar la competitividad y el éxito” (Pág. 52).

2.3.6 Capital Humano.

Según (Willian Werther, 2014); El concepto de capital humano consta de habilidades y destrezas que las personas adquieren en el transcurso de su vida, a través de estudios formales, como las escuelas, o por conocimientos informales, que da la experiencia; es un factor económico primario y es el mayor tesoro que tienen las sociedades. (Pág. 06).

2.3.7 Gestión de Talento Humano

Según (Chiavenato, 2009), define a la gestión de talento humano como: “el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos administrativos en cuanto a las personas o los recursos humanos, como el reclutamiento, la selección, la formación, las remuneraciones y la evaluación del desempeño”. (Pág. 9).

2.3.8 Código de Trabajo

Según el Ministerio de Trabajo, (2015), define al Código de Trabajo como el marco legal laboral que aplica en las relaciones con los trabajadores. Este código regula las relaciones entre empleadores y trabajadores y se aplican a las diversas modalidades y condiciones de trabajo. Las normas relativas al trabajo contenidas en leyes especiales o en convenios internacionales ratificados por el Ecuador.

2.3.9 Cooperativa

Según (Jacome, 2021), el concepto de cooperativa “es una asociación autónoma de personas que se han unido voluntariamente para hacer frente a sus necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales comunes por medio de una empresa de propiedad conjunta y democrática controlada”. (Pág. 42).

CAPÍTULO III.

3. METODOLOGIA.

3.1 Método de investigación.

- **Método Deductivo:** El método que se aplicó en la presente investigación es deductivo, ya que partimos de lo general a lo particular, se realizó un análisis global del departamento de talento humano de la COAC Indígena Sac Ltda. Matriz Ambato a partir del cual se desglosa la información obtenida.

3.2 Tipo de investigación

En el presente proyecto de investigación los tipos de investigación aplicados son:

- **De Campo:** La investigación de campo se realizó en la COAC Indígena SAC Ltda. Matriz Ambato, con el objetivo de buscar toda la información necesaria a través de las diferentes técnicas de recolección de datos, mediante la aplicación de encuestas y entrevistas.
- **Documental:** La investigación documental se realizó mediante el análisis de los documentos proporcionados por la entidad para medir el cumplimiento de la Normativa Laboral, Código de Trabajo y el Manual de Contratación.

3.3 Diseño de investigación.

No experimental: La presente investigación se empleó el diseño no experimental debido a que no se puede modificar las variables, ya que son datos proporcionados por la cooperativa, por lo que se analizó en su entorno natural.

El diseño de investigación no experimental: son estudios que se realizan sin manipulación deliberada de variables y en los que solo se observa los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos. (Roberto Hernández, 2014, p.152).

3.4 Enfoque de investigación.

Cualitativo: El presente proyecto de investigación tiene un enfoque cualitativo, ya que se analizó la información otorgada por la entidad por el departamento de talento humano.

Según Hernández, (2014), en el enfoque cualitativo se “utiliza la recolección y análisis de datos para afinar las preguntas de investigación o revelar nuevas interrogantes en el proceso de interpretación”.

3.5 Nivel de Investigación.

Descriptivo: El nivel de investigación que se empleo es de tipo descriptivo. Según Hernández, (2014), la investigación descriptiva busca: “especificar las características, propiedades y los perfiles de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a un análisis.

3.6 Población y Muestra.

3.6.1 Determinación de la Población.

Población 1: La población está conformada por los funcionarios del Departamento de Talento Humano de la COAC “Indígena Sac” Ltda. Matriz Ambato.

Tabla 2. Población del Departamento de Talento Humano de la COAC “Indígena SAC” Ltda.

POBLACIÓN	CANTIDAD
Coordinador de Talento Humano	1
Asistente de Talento Humano	2
Técnico en Seguridad y Salud Ocupacional	1
Trabajador Social	1
SUMA TOTAL	5

Nota: Elaboración con base a la información proporcionada por la Cooperativa Indígena Sac Ltda.

Población 2: Está conformada por la documentación necesaria para la investigación.

Tabla 3. Población Documental.

DESCRIPCIÓN	DOCUMENTO	No
Nómina del Personal	Nómina	12
Nómina General del IESS	Nómina	12
Rol de Pagos	Roles de Pagos	12
Reglamento Interno	Reglamento	1
Manual de Contratación	Manual	1
TOTAL		38

Nota: Elaboración con base a la información proporcionada por la COAC Indígena Sac Ltda.

3.6.2 Determinación de la Muestra

En el presente proyecto de investigación el número total de población es pequeña, por lo tanto, no fue necesario aplicar una formula estadística para obtener una muestra, la recolección de datos se efectuará a todos los elementos del universo sometidos a evaluación.

3.7 Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos.

3.7.1 Determinación de la Técnica de Recolección de Información.

- **Observación:** Se examino la documentación proporcionada por la Cooperativa de Ahorro y Crédito Indígena SAC, Ltda. Matriz Ambato, realizando comparaciones entre los documentos.
- **Entrevista:** La entrevista sirve como instrumento fundamental para recopilar información de manera oral y personalizada en la investigación. Este proceso implica la interacción entre dos participantes; el entrevistador es quien formula las preguntas y el entrevistado proporciona respuestas a dichas preguntas.
- **Cuestionario:** Para recopilar información se aplicó cuestionarios con el fin de obtener la información pertinente y oportuna para el caso de estudio.

3.7.2 Determinantes de los Instrumentos de Investigación.

- **Guía de Observación:** Se realizó una lista de puntos importantes que son observados para realizar una evaluación sobre el tema tratado.
- **Guía de entrevista:** La guía de entrevista es una herramienta que sirvió para la recopilación precisa de información relacionada con temas y personal específico, lo que facilita la obtención de datos relevantes y necesarios para la investigación.
- **Cuestionarios:** Un cuestionario es una guía de preguntas que ayudó a obtener información relevante por parte de los colaboradores o empleados de la cooperativa.

3.8 Técnicas de Interpretación de Datos

En esta etapa se realizó el análisis estadístico descriptivo de las encuestas aplicadas a la población y a las autoridades de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Indígena SAC, Ltda. Los resultados obtenidos se representaron en tablas, cada uno con sus respectivos gráficos que contienen porcentajes correspondientes a la investigación, también se realizó un análisis de las interpretaciones de resultados del cuestionario aplicado.


CAPÍTULO IV

4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.

“Examen Especial al Departamento de Talento Humano de la COAC Indígena Sac Ltda., Matriz Ambato periodo 2022”.

4.1 FASE 1: Planificación.

4.1.1 FASE 1: Planificación Preliminar.

 GABRIEL TUBON AUDITOR INDEPENDIENTE	COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO “INDÍGENA SAC” LTDA. PROGRAMA GENERAL DE PLANIFICACIÓN PRELIMINAR FASE I: PLANIFICACIÓN PRELIMINAR DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2022	PP 1/1						
<p>TIPO DE EXAMEN: Examen especial al Departamento de Talento Humano. COMPONENTE: Planificación Preliminar. PERÍODO: Del 01 de enero al 31 de diciembre del 2022. OBJETIVO: Conocer la situación actual en la que se encuentra la Cooperativa de Ahorro y Crédito “Indígena Sac” Ltda.</p>								
No	PROCEDIMIENTO	REF. P/T	RESPONSABLE	FECHA				
1	Elabore el Contrato de Servicios Profesionales.	CSP 1/2	T.A.J.G.	18/12/2023				
2	Realice la Orden de Trabajo	OT 1/1	T.A.J.G.	20/12/2023				
3	Realice la Notificación de Inicio del Examen Especial.	NIE 1/1	T.A.J.G.	22/12/2023				
4	Elabore la encuesta de visita preliminar y entrevista al Coordinador de Departamento de Talento Humano.	EVP 1/2	T.A.J.G.	27/12/2023				
5	Solicite Información general de la empresa. <ul style="list-style-type: none"> • Visión, Misión, Base Legal, Objetivo, Organigrama, Manual de Contratación. 	IG 1/4	T.A.J.G.	08/01/2024				
6	Redacte el Informe de Visita Preliminar.	IVP 1/2	T.A.J.G.	15/01/2024				
7	Elabore el Memorando de Planificación Preliminar.	MPP 1/7	T.A.J.G.	28/01/2024				
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%;">Elaborado por: T.A.J.G.</td> <td style="width: 50%;">Fecha: 13-12-2023</td> </tr> <tr> <td>Supervisado por: M.C.M.A.</td> <td>Fecha: 15-12-2023</td> </tr> </table>		Elaborado por: T.A.J.G.	Fecha: 13-12-2023	Supervisado por: M.C.M.A.	Fecha: 15-12-2023			
Elaborado por: T.A.J.G.	Fecha: 13-12-2023							
Supervisado por: M.C.M.A.	Fecha: 15-12-2023							

GTGABRIEL TUBON
AUDITOR
INDEPENDIENTE**COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO “INDÍGENA SAC” LTDA.****INFORME DE VISITA PRELIMINAR
FASE I: PLANIFICACIÓN PRELIMINAR
DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2022****IVP 1/2****INFORME DE VISITA PRELIMINAR**

Ambato, 15 de enero de 2024.

Doctor.

Segundo Toalombo

GERENTE GENERAL DE LA COAC “INDÍGENA SAC” LTDA.

De mi consideración:

Por medio del presente informe de visita preliminar, atendiendo al contrato de servicios profesionales efectuamos la visita preliminar en el edificio de la COAC “Indígena Sac” Ltda., el día 06 de diciembre del 2023 atendidos por el Ing. Christian Cabezas Coordinador del Departamento de Talento Humano.

Solicitamos realizar un Examen Especial al Departamento de Talento Humano de la COAC Indígena Sac, con el objetivo de verificar si cada uno de los procesos del departamento se realizan de la manera eficiente detectando posibles deficiencias en el proceso de contratación y selección del personal para generar posibles soluciones.

Nos dieron a conocer la situación general de la entidad y los procedimientos más importantes que se llevó a cabo en el Departamento de Talento Humano de la Cooperativa de Ahorro y Crédito “Indígena Sac” Ltda., durante el periodo comprendido entre el 01 de enero al 31 de diciembre del 2022, ubicado en la ciudad de Ambato, Provincia de Tungurahua.



GABRIEL TUBON
AUDITOR
INDEPENDIENTE

COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO “INDÍGENA SAC” LTDA.

**INFORME DE VISITA PRELIMINAR
FASE I: PLANIFICACIÓN PRELIMINAR
DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2022**

IVP 2/2

Para tener conocimiento del grado de efectividad en los procesos de selección y contratación del personal, así como información general de la institución se realizó una entrevista al Ing. Christian Cabezas Coordinador de Talento Humano de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Indígena Sac Ltda.

ANÁLISIS

Entrevista: Ing. Christian Cabezas

- Se verifico que la principal debilidad en la Institución es la falta de planificación de programas de capacitación permanente para el personal de la cooperativa.
- No se ha realizado una auditoría interna para verificar la eficiencia de las funciones del departamento de Talento Humano de la Cooperativa.
- El manual de contratación no está actualizado.


Recomendaciones.


Al Coordinador y asistentes de Talento Humano se elabore un plan de contingencia considerando los escenarios identificados.

- Implementar un plan continuo de capacitación para el personal.
- Realizar auditorías periódicas para evaluar la eficiencia del departamento de Talento Humano.
- Realizar una actualización adecuada del manual de contratación conforme a la normativa vigente.

.....
Gabriel Tubón
AUDITOR

Elaborado por: T.A.J.G.	Fecha: 15-01-2024
Supervisado por: M.C.M.A.	Fecha: 16-01-2024

 GABRIEL TUBON AUDITOR INDEPENDIENTE	COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO “INDÍGENA SAC” LTDA. MEMORANDO DE PLANIFICACIÓN PRELIMINAR FASE I: PLANIFICACIÓN PRELIMINAR DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2022	MPP 1/7
<p>COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO INDÍGENA SAC LTDA. MATRIZ AMBATO.</p> <p>MEMORANDO DE PLANIFICACIÓN PRELIMINAR.</p> <p>ANTECEDENTES.</p> <p>La cooperativa de Ahorro y Crédito Indígena Sac Ltda., de la ciudad de Ambato es una cooperativa con más de 42 años de experiencia en el mercado financiero, La cooperativa SAC es una organización indígena de intermediación financiera con enfoque social, orientada a mejorar las condiciones de vida, satisfacer las necesidades del pueblo indígena, campesina, urbana marginal de la provincia de Tungurahua, mediante la prestación de productos financieros, buscando el desarrollo económico. Sin embargo no se ha realizado un Examen Especial al Departamento de Talento Humano de la COAC “Indígena SAC” Ltda. en años anteriores.</p> <p>MOTIVO DEL EXAMEN.</p> <p>El Examen Especial al Departamento de Talento Humano se realizó en cumplimiento al contrato de trabajo N°001 celebrado el 18 de diciembre del 2023.</p> <p>OBJETIVOS DEL EXAMEN</p> <p>Objetivo General</p> <ul style="list-style-type: none"> • Realizar un examen especial al departamento de talento humano de la COAC Indígena SAC Ltda. Matriz Ambato, período 2022. <p>Objetivo Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aplicar las fases del examen especial a la COAC Indígena SAC Ltda. Matriz Ambato, período 2022. • Establecer el cumplimiento de la normativa laboral vigente aplicada en la entidad. <p>ALCANCE DEL EXAMEN.</p> <p>El Examen Especial al Departamento de Talento Humano de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Indígena SAC Matriz Ambato se efectuó en el periodo comprendido el 01 de enero del 2022 al 31 de diciembre del 2022.</p>		

 GABRIEL TUBON AUDITOR INDEPENDIENTE	COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO “INDÍGENA SAC” LTDA. MEMORANDO DE PLANIFICACIÓN PRELIMINAR FASE I: PLANIFICACIÓN PRELIMINAR DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2022	MPP 2/7
<p>CONOCIMIENTO DE LA ENTIDAD</p> <p>RESEÑA HISTÓRICA</p> <p>La cooperativa de Ahorro y Crédito Indígena Sac Ltda., de la ciudad de Ambato es una cooperativa con más de 42 años de experiencia en el mercado financiero, se estableció en abril de 1982 en la parroquia de Pilahuin del Cantón Ambato, se reunieron líderes indígenas y decidieron crear el servicio de ahorro y crédito (SAC), con el propósito de luchar por una vida digna, libre de explotación y marginamiento. (COAC “Indígena Sac” Ltda, 2022).</p> <p>El 15 de septiembre de 1998, los miembros de la caja de ahorro y crédito deciden crear la cooperativa de ahorro y crédito, es así como el 16 de abril de 1999 obtienen la personería jurídica mediante el acuerdo ministerial No 01128. (COAC “Indígena Sac” Ltda, 2022).</p> <p>La cooperativa SAC es una organización indígena de intermediación financiera con enfoque social, orientada a mejorar las condiciones de vida, satisfacer las necesidades del pueblo indígena, campesina, urbana marginal de la provincia de Tungurahua, actualmente cuenta con más de 85.000 socios; mediante la prestación de productos financieros, buscando el desarrollo económico, valores cristianos. (COAC “Indígena Sac” Ltda, 2022).</p> <p>BASE LEGAL.</p> <p>Su marco legal está basado en las siguientes leyes y reglamentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Superintendencia de Economía Popular y Solidaria (SEPS) • Banco Central del Ecuador • Junta de Política y Regulación Monetaria y Financiera • Servicio de Rentas Internas 		



GABRIEL TUBON
AUDITOR
INDEPENDIENTE

COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO “INDÍGENA SAC” LTDA.

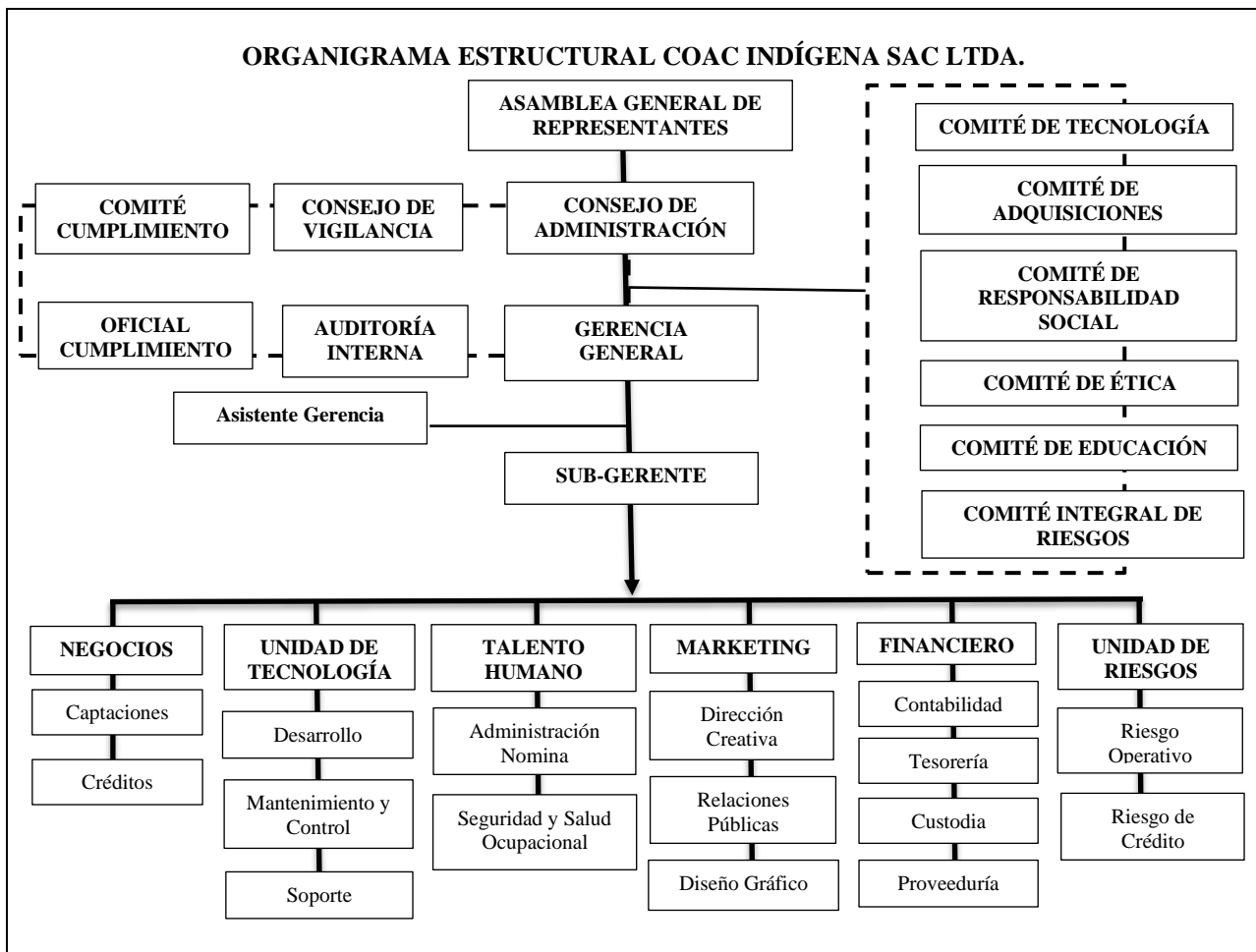
MEMORANDO DE PLANIFICACIÓN PRELIMINAR FASE I: PLANIFICACIÓN PRELIMINAR DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2022

MPP 3/7

UBICACIÓN.

- **País:** Ecuador
- **Provincia:** Tungurahua
- **Cantón:** Ambato
- **Dirección:** Av. Castillo 7-27 y Juan Benigno Vela.
- **Teléfono:** 03 500 3695
- **Correo Electrónico:** info@coopsac.fin.ec

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL.



Fuente: Elaboración en base a la información proporcionada por la Cooperativa Indígena Sac Ltda.



GABRIEL TUBON
AUDITOR
INDEPENDIENTE

COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO “INDÍGENA SAC” LTDA.

MEMORANDO DE PLANIFICACIÓN PRELIMINAR
FASE I: PLANIFICACIÓN PRELIMINAR
DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2022

MP 4/7

MISIÓN, VISIÓN Y VALORES DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO “INDÍGENA SAC” LTDA.

Misión.

Ofrecer servicios y soluciones financieras a socios y clientes para ayudarlos a alcanzar sus metas y mejorar su situación financiera. Nuestro propósito es ser el socio confiable y efectivo en la gestión y planificación financiera para la sociedad.

Visión.

Ser reconocida como líderes en la industria financiera del país, brindando soluciones innovadoras, mejorando la accesibilidad y eficiencia de sus servicios siendo un modelo de excelencia de servicios al cliente. (SAC, 2022)

VALORES INSTITUCIONALES.

- Solidaridad
- Confianza
- Responsabilidad
- Honestidad
- Profesionalismo
- Trabajo en equipo

NÓMINA DE FUNCIONARIOS QUE TRABAJAN EN EL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO.

APELLIDOS Y NOMBRES	CARGO
Cabezas Ortiz Christian Fernando	Coordinador
Rocío Maribel Quinatoa Caiza	Asistente de Talento Humano 1
Ana Yolanda Aucanshala Quitio	Asistente de Talento Humano 2
Juana Magali Sisalema Rea	Técnico en Seguridad y Salud Ocupacional
Jesenia Margot Toalombo Caiza	Trabajador Social

Fuente: Elaboración con base a la información proporcionados por la COAC Indígena Sac Ltda.



GABRIEL TUBON
AUDITOR
INDEPENDIENTE

COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO “INDÍGENA SAC” LTDA.

MEMORANDO DE PLANIFICACIÓN PRELIMINAR

FASE I: PLANIFICACIÓN PRELIMINAR

DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2022

MPP 5/7

MATRIZ FODA DE LA COAC “INDÍGENA SAC” LTDA.

FORTALEZAS

- Mantener la Identidad cultural.
- Ser una institución financiera solvente.
- Entidad basada en la economía Popular y Solidaria.
- Amplia gama de productos financieros.
- Campañas de publicidad y servicios financieros.

DEBILIDADES

- Personal Limitado.
- Bajo nivel de información gerencial.
- Falta de actualización de los manuales y políticas.
- No existe un manual de contratación.

OPORTUNIDAD

- Nuevas fuentes de empleo.
- Incremento de la demanda de los servicios financieros.
- Fortalecimiento de la relación de los socios con la cooperativa.
- Crecimiento económico y sostenible.

AMENAZAS

- Inseguridad del país.
- Situación económica y política del país.
- Baja tasa de interés en el mercado cooperativista.
- Bajo índice de contratación del personal.

Fuente: Elaboración con base en los datos de la COAC Indígena Sac Ltda.

PRINCIPALES PRODUCTOS FINANCIEROS

AHORROS:

- Ahorro a la vista.
- Ahorro Meta.
- Cuenta Taita.
- Ahorro Corporativo.

INVERSIONES:

- Póliza a Plazo Fijo.
- Sac One
- Sac Pro
- Sac Bussiness
- Utilidades.



GABRIEL TUBON
AUDITOR
INDEPENDIENTE

COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO “INDÍGENA SAC” LTDA.

MEMORANDO DE PLANIFICACIÓN PRELIMINAR

FASE I: PLANIFICACIÓN PRELIMINAR

DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2022

MPP 6/7

CRÉDITOS:

- Crédito Ágil.
- Crédito Auto Sac.
- Créditos de Consumo.
- Créditos Premium.
- Crédito Inversión.
- Crédito Unifica.
- Micro SAC.
- Microcrédito Warmi.

SERVICIOS Y CANALES:

- SAC Visa Internacional.
- SAC Móvil.
- Cooperativa en Línea.
- Red de oficinas.

PUNTO DE INTERÉS PARA EL EXAMEN.

- Departamento de Talento Humano.
- Proceso de Contratación.
- Pagos de Beneficios Sociales.
- Cumplimiento de la Normativa Laboral Vigente.

EQUIPO DE TRABAJO PARA EL EXAMEN ESPECIAL.

CARGO	NOMBRE	SIGLAS
Supervisor	Moreno Castro Marco Antonio	M.C.M.A.
Jefe de Auditoria	Tubon Asas Juan Gabriel	T.A.J.G.



GABRIEL TUBON
AUDITOR
INDEPENDIENTE

COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO "INDÍGENA SAC" LTDA.

MEMORANDO DE PLANIFICACIÓN PRELIMINAR
FASE I: PLANIFICACIÓN PRELIMINAR
DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2022

MPP 7/7

TIEMPO DE LA ELABORACIÓN DEL EXAMEN ESPECIAL.

No	FASES	INICIO	FINALIZACIÓN
1	Planificación	18-12-2023	29-01-2024
2	Ejecución	05-02-2024	28-02-2024
3	Comunicación de resultados	11-03-2024	25-03-2024

Gabriel Tubon

.....

Auditor


Marco Moreno

.....

Jefe de Equipo

Elaborado por: T.A.J.G.	Fecha: 18-01-2024
Supervisado por: M.A.M.C.	Fecha: 22-01-2024

4.1.2. FASE I: Planificación Especifica

 GABRIEL TUBON AUDITOR INDEPENDIENTE	COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO “INDÍGENA SAC” LTDA. PROGRAMA GENERAL DE PLANIFICACIÓN ESPECIFICA FASE I: PLANIFICACIÓN ESPECIFICA DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2022	PE 1/1
---	---	---------------

TIPO DE EXAMEN: Examen especial al Departamento de Talento Humano.

PERÍODO: Del 01 de enero al 31 de diciembre del 2022.

OBJETIVO: Diagnosticar los procedimientos de Control Interno y establecer el nivel de riesgo y confianza de cada componente.

No	PROCEDIMIENTO	REF. P/T	RESPONSABLE	FECHA
1	Elabore y aplique un cuestionario de control interno.	CCI 1/1	T.A.J.G.	22/01/2024
2	Realice la Matriz calificación del Nivel de Confianza y Riesgo.	MCNCR 1/1	T.A.J.G.	25/01/2024
3	Redacte el informe de Control Interno.	ICI 1/1	T.A.J.G.	29/01/2024

Elaborado por: T.A.J.G.	Fecha: 22-01-2023
Supervisado por: M.A.M.C.	Fecha: 23-01-2023



GABRIEL TUBON
AUDITOR
INDEPENDIENTE

COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO “INDÍGENA SAC” LTDA.

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO

FASE I: PLANIFICACIÓN ESPECIFICA

DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2022

CCI 1/1

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO

Se elaboró el Cuestionario de Control Interno con la finalidad de evaluar los procesos de supervisión, selección y contratación del personal de la Cooperativa de Ahorro y Crédito “Indígena Sac” Ltda.

No	COMPONENTE	PONDERACIÓN	CALIFICACIÓN	SI	NO
1	Ambiente de Control	30	18	14	4
2	Evaluación de Riesgos	30	16	10	6
3	Actividad de Control	30	18	14	4
4	Información y Comunicación	30	19	17	2
5	Control y Monitoreo	30	19	15	4
TOTAL		150	90	70	20

Fuente: Cuestionario de Control Interno.

Calificación Total	CT	90
Ponderación Total	PT	150
Nivel de Confianza: NC= CT/PT*100%	NC MODERADO	60.00%
Nivel de Riesgo Inherente: RI= 100%-NC%	NR MODERADO	40.00%

Nota: Al obtener el nivel de confianza global que se ubica en el 60%, se establece un riesgo moderado.

Elaborado por: T.A.J.G.	Fecha: 22-01-2024
Supervisado por: M.C.M.A.	Fecha: 25-01-2024



GABRIEL TUBON
AUDITOR
INDEPENDIENTE

**COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO “INDÍGENA SAC” LTDA.
CALIFICACIÓN DEL NIVEL DE CONFIANZA Y RIESGO DEL
CONTROL INTERNO
FASE II: EJECUCIÓN
DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2022**

CNCR 1/1

CALIFICACIÓN DEL NIVEL DE CONFIANZA Y RIESGO DEL CONTROL INTERNO

Se elaboró la Matriz de Ponderación del Control Interno con la finalidad de verificar los procesos de supervisión, selección y contratación del personal de la Cooperativa de Ahorro y Crédito “Indígena Sac” Ltda.

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

$$RI = 100\% - NC$$

NC= Nivel de Confianza

$$NC = \frac{90}{150} \times 100$$

$$RI = 100\% - 60\%$$

CT= Calificación Total

$$NC = 60\%$$

$$RI = 40\%$$

PT= Ponderación Total

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

Análisis: Una vez realizado la evaluación del control interno de la COAC Indígena Sac Ltda., como resultado se determinó que existe un nivel de confianza del 60% (Moderado) y un nivel de riesgo del 40% (Moderado), esto debido a que existe ciertas falencias dentro de las actividades de control en el proceso de contratación, el riesgo no es tan representativo y se puede hacer mejoras en estas debilidades.

Elaborado por: T.A.J.G.

Fecha: 25-01-2024

Supervisado por: M.C.M.A.

Fecha: 29-01-2024

GTGABRIEL TUBON
AUDITOR
INDEPENDIENTE**COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO “INDÍGENA SAC” LTDA.
INFORME DE CONTROL INTERNO
FASE I: PLANIFICACIÓN ESPECIFICA
DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2022****ICI 1/2****INFORME DE CONTROL INTERNO**

Ambato, 29 de enero del 2024

Dr. Segundo Toalombo

GERENTE DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO INDÍGENA SAC LTDA.

Presente.

De mi consideración:

En cumplimiento del Examen Especial al Departamento de Talento Humano de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Indígena Sac Ltda., específicamente al proceso de selección y contratación del personal, me permito presentar el presente informe de auditoría. Esta evaluación se llevó a cabo mediante la aplicación de cuestionarios de Control Interno dirigido al Coordinador de Talento Humano de la Cooperativa. El objetivo del examen fue identificar debilidades y proponer medidas correctivas para fortalecer el Control Interno en beneficio de la cooperativa.

A continuación, se detalla los resultados obtenidos del Cuestionario de Control Interno: se evidencio una desactualización del manual de contratación del personal, así como del manual de funciones, lo cual puede generar inconsistencias y faltas de claridad en la asignación de responsabilidades. Además, se identificó que no se realizan auditorías en el departamento de talento humano, también se detectó una carencia de capacitación sobre la normativa laboral vigente para los funcionarios de la cooperativa. Lo que podría resultar en el incumplimiento de regulaciones y posibles sanciones legales. En la evaluación del control interno de la COAC Indígena Sac Ltda., se determinó un nivel de confianza del 60.00% (Moderado) y un nivel de riesgo del 40.00% (Moderado). Estos porcentajes reflejan ciertas deficiencias en las actividades de control relacionadas con el proceso de contratación. Aunque el riesgo no es extremadamente alto, es crucial implementar mejoras para mitigar estas debilidades.



GABRIEL TUBON
AUDITOR
INDEPENDIENTE

COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO “INDÍGENA SAC” LTDA.
INFORME DE CONTROL INTERNO
FASE I: PLANIFICACIÓN ESPECIFICA
DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2022

ICI 2/2

Para mejorar el Control Interno del proceso de contratación y fortalecer el Departamento de Talento Humano, se recomienda actualizar periódicamente el manual de contratación del personal para asegurar los procedimientos, revisar y actualizar el manual de funciones para garantizar las responsabilidades y funciones, implementar auditorias periódicas en el departamento de talento humano para identificar y corregir deficiencias y desarrollar un programa de capacitación para asegurar que el personal este bien formada


Agradecemos su atención a este informe y estamos a su disposición para cualquier consulta o para colaborar en la implementación de las mejoras.

Atentamente.

.....
Gabriel Tubón
AUDITOR

Elaborado por: T.A.J.G.	Fecha: 29-01-2024
Supervisado por: M.C.M.A.	Fecha: 31-01-2024

4.2 FASE II: Ejecución

 GABRIEL TUBON AUDITOR INDEPENDIENTE	COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO “INDÍGENA SAC” LTDA. PROGRAMA GENERAL DE EJECUCIÓN FASE II: PROGRAMA EJECUCIÓN DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2022	PGE 1/1
---	---	----------------

TIPO DE EXAMEN: Examen especial al Departamento de Talento Humano.

PERÍODO: Del 01 de enero al 31 de diciembre del 2022.

OBJETIVO: Verificar y analizar si la información presentada por parte de la cooperativa es correcta.

No	PROCEDIMIENTO	REF. P/T	RESPONSABLE	FECHA
1	Revise el proceso de selección y contratación del personal.	PCP 1/1	T.A.J.G.	05/02/2024
2	Verifique que los contratos del personal hayan sido elaborados según lo que establece la ley.	VCTP 1/1	T.A.J.G.	07/02/2024
3	Inspeccione la documentación de rol de pagos.	RP 1/1	T.A.J.G.	15/02/2024
4	Confirme el perfil profesional de los empleados si están de acorde a sus funciones.	PP 1/2	T.A.J.G.	19/02/2024
5	Compruebe el nivel académico del personal mediante la observación y estudio de las hojas de vida.	NAP 1/1	T.A.J.G.	21/02/2024
6	Valide los requisitos y documentación presentado por el personal al presentar su hoja de vida.	RD 1/1	T.A.J.G.	23/02/2024
7	Elabore la Hoja de Hallazgos.	HH 1/4	T.A.J.G.	28/02/2024

Elaborado por: T.A.J.G.	Fecha: 04-12-2023
Supervisado por: M.A.M.C.	Fecha: 04-12-2023

GTGABRIEL TUBON
AUDITOR
INDEPENDIENTE

**COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO “INDÍGENA SAC” LTDA.
MATRIZ DE VERIFICACION DE CUMPLIMIENTO DEL PROCESO
DE CONTRATACIÓN DEL PERSONAL.
FASE I: PLANIFICACIÓN ESPECIFICA
DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2022**

PCP 1/1**PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACION DEL PERSONAL**

Matriz de verificación de cumplimiento del proceso de contratación del personal de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Indígena Sac Ltda.

Proceso de Selección y Contratación del Personal.

No	PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DEL PERSONAL	SI/NO
1	RECLUTAMIENTO.	SI✓
2	SELECCIÓN.	SI✓
3	CONTRATACIÓN.	SI✓
4	INDUCCIÓN AL PERSONAL.	SI✓

Fuente: Elaboración con base a documentación de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Indígena Sac Ltda.

VERIFICADO: ✓

NO CUMPLE: X

Análisis: La Cooperativa de Ahorro y Crédito Indígena Sac Ltda., si cuenta con un proceso de reclutamiento, selección, contratación e inducción al personal.

Elaborado por: T.A.J.G.	Fecha: 05-02-2024
Supervisado por: M.C.M.A.	Fecha: 07-02-2024



GABRIEL TUBON
AUDITOR
INDEPENDIENTE

COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO “INDÍGENA SAC” LTDA.
VERIFICACIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO DEL PERSONAL.
FASE I: PLANIFICACIÓN ESPECIFICA
DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2022

VCTP 1/1

Se procedió a verificar los contratos que han sido elaborados de acuerdo con el código de Trabajo.

APELLIDOS Y NOMBRES	CARGO	REF	CONTRATO FIRMADO	JORNADA LABORAL	REMUNERACIÓN (Acorde al cargo)
Andagana Pacari Carmen Elena	Digitador	APCE	✓	8 horas	✓
Cabezas Ortiz Christian Fernando	Coordinador de Talento Humano	COCF	✓	8 horas	✓
Masabanda Muñoz María Elena	Coordinador de Contabilidad	MMME	✓	8 horas	✓
Masabanda Yanzapanta Segundo Samuel	Asesor de Negocios	MYSS	✓	8 horas	✓
Morocho Camino Mayra Alexandra	Asesor de Captaciones	MCMA	✓	8 horas	✓
Paredes Paredes Roberto Carlos	Gerente de Oficina	PPRC	✓	8 horas	✓
Pomaquiza Sisa Segundo Manuel	Gestor de Cobranzas	PSSM	✓	8 horas	X
Puago Curillo Ángel Daniel	Coordinador de Crédito	PCAD	✓	8 horas	✓
Simisterra Tirado Freddy Leonardo	Jefe de Negocios	STFL	✓	8 horas	✓
Toalombo Caiza Christian Giovanni	Asesor Estratégico	TCCG	✓	8 horas	✓
Tubon Quinfia Sandra Margoth	Oficial de Cumplimiento	TQSM	✓	8 horas	✓
Villa Puago María Elena	Auditor Interno	VPME	✓	8 horas	✓

✓ **Verificado:**

X Hallazgo: Se evidencio que existe un error en la digitalización del valor escrito en letras con el de los números en el contrato de trabajo, por lo que se procedió a verificar el rol de pagos y se identificó que el valor correcto es \$570.00, es decir el valor escrito en números.

Elaborado por: T.A.J.G.	Fecha: 07-02-2024
Supervisado por: M.C.M.A.	Fecha: 09-02-2024

GTGABRIEL TUBON
AUDITOR
INDEPENDIENTE

COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO "INDÍGENA SAC" LTDA.

ROL DE PAGOS

FASE I: PLANIFICACIÓN ESPECÍFICA

DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2022

RP 1/1

ROL DE PAGOS

Expedientes de Rol de pagos del personal de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Indígena Sac Ltda.

No	APELLIDOS Y NOMBRES	CARGO	SALARIO MENSUAL
1	Andagana Pacari Carmen Elena	Digitador	\$1.007,47✓
2	Cabezas Ortiz Christian Fernando	Coordinador de Talento Humano	\$1.331,00✓
3	Masabanda Muñoz María Elena	Coordinador de Contabilidad	\$2.740,75✓
4	Masabanda Yanzapanta Segundo Samuel	Asesor de Negocios	\$1.115,80✓
5	Morocho Camino Mayra Alexandra	Asesor de Captaciones	\$1.270,00✓
6	Paredes Paredes Roberto Carlos	Gerente de Oficina	\$1.467,87✓
7	Pomaquiza Sisa Segundo Manuel	Gestor de Cobranzas	\$ 570.00 X
8	Puago Curillo Ángel Daniel	Coordinador de Crédito	\$2.505,67✓
9	Simisterra Tirado Freddy Leonardo	Jefe de Negocios	\$3.610,22✓
10	Toalombo Caiza Christian Giovanni	Asesor Estratégico	\$3.824,05✓
11	Tubon Quinfia Sandra Margoth	Oficial de Cumplimiento	\$2.230,00✓
12	Villa Puago María Elena	Auditor Interno	\$3.837,05✓

Verificado: ✓**Hallazgo:** X**Análisis:** X El valor de su remuneración del Gestor de Cobranzas suscrito en el Contrato de trabajo no coinciden en el valor en número con los de letras.**Elaborado por:** T.A.J.G.**Fecha:** 15-02-2024**Supervisado por:** M.C.M.A.**Fecha:** 19-02-2024



GABRIEL TUBON
AUDITOR
INDEPENDIENTE

COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO "INDÍGENA SAC" LTDA.

PERFIL PROFESIONAL

FASE I: PLANIFICACIÓN ESPECÍFICA

DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2022

PP 1/2

Descripción: Para analizar el perfil profesional de los empleados de la cooperativa fue necesario recopilar las hojas de vida para comparar sus características requeridas por la institución según el puesto de trabajo para ver si el personal asignado esta de acorde a su perfil profesional.

Perfil Profesional

No	APELLIDOS Y NOMBRES	CARGO	FORMACIÓN ACADÉMICA
1	Andagana Pacari Carmen Elena	Digitador	Ing. Contabilidad y Auditoría. ✓
2	Cabezas Ortiz Christian Fernando	Coordinador de Talento Humano	Ing. Comercial. ✓
3	Masabanda Muñoz María Elena	Coordinador de Contabilidad	Ing. Contabilidad y Auditoría. ✓
4	Masabanda Yanzapanta Segundo Samuel	Asesor de Negocios	Lic. Administración de Empresas. ✓
5	Morocho Camino Mayra Alexandra	Asesor de Captaciones	Ing. Financiera. ✓
6	Paredes Paredes Roberto Carlos	Gerente de Oficina	Ing. Mercadotecnia. ✓
7	Pomaquiza Sisa Segundo Manuel	Gestor de Cobranzas	Bachiller. Tec. En Comercio y Administración. X
8	Puago Curillo Ángel Daniel	Coordinador de Crédito	Tec. Administración de Negocios. ✓
9	Simisterra Tirado Freddy Leonardo	Jefe de Negocios	Bachiller. Contador. X



GABRIEL TUBON
AUDITOR
INDEPENDIENTE

COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO “INDÍGENA SAC” LTDA.

PERFIL PROFESIONAL

FASE I: PLANIFICACIÓN ESPECIFICA

DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2022

PP 2/2

Perfil Profesional

No	APELLIDOS Y NOMBRES	CARGO	FORMACIÓN ACADEMICA
10	Toalombo Caiza Christian Giovanni	Asesor Estratégico	Ing. Administración de Empresas . ✓
11	Tubon Quinfia Sandra Margoth	Oficial de Cumplimiento	Ing. Contabilidad y Auditoría. ✓
12	Villa Puago María Elena	Auditor Interno	Lic. Contabilidad y Auditoría. ✓

Verificado: ✓

Hallazgo: X

Análisis: X El Gestor de Cobranzas y el jefe de Negocios no poseen el título de tercer Nivel requerido por la cooperativa para desempeñar sus respectivos cargos según lo establecido en la política interna.

Elaborado por: T.A.J.G.	Fecha: 19-02-2024
Supervisado por: M.C.M.A.	Fecha: 21-02-2024



GABRIEL TUBON
AUDITOR
INDEPENDIENTE

COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO “INDÍGENA SAC” LTDA.

VERIFICACIÓN DEL NIVEL ACADÉMICO DEL PERSONAL

FASE I: PLANIFICACIÓN ESPECIFICA

DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2022

NAP 1/1

VERIFICACIÓN DEL NIVEL ACADÉMICO DEL PERSONAL

Nómina de evaluación del nivel académico del personal.

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	CEDULA	TÍTULO/ESTUDIO
1	Andagana Pacari Carmen Elena	1850794320	Ing. Contabilidad y Auditoría. ✓
2	Cabezas Ortiz Christian Fernando	1804290342	Ing. Comercial. ✓
3	Masabanda Muñoz María Elena	1803423134	Ing. Contabilidad y Auditoría. ✓
4	Masabanda Yanzapanta Segundo Samuel	1805380092	Lic. Administración de Empresas. ✓
5	Morocho Camino Mayra Alexandra	1804597498	Ing. Financiera. ✓
6	Paredes Paredes Roberto Carlos	1803459195	Ing. Mercadotecnia. ✓
7	Pomaquiza Sisa Segundo Manuel	1803861093	Bachiller. Tec. En Comercio y Administración. ✗
8	Puago Curillo Ángel Daniel	1805089818	Tec. Administración de Negocios. ✓
9	Simisterra Tirado Freddy Leonardo	1803777471	Bachiller. Contador. ✗
10	Toalombo Caiza Christian Giovanni	0503448227	Ing. Administración de Empresas. ✓
11	Tubon Quinfia Sandra Margoth	1803737061	Ing. Contabilidad y Auditoría. ✓
12	Villa Puago María Elena	1804287827	Lic. Contabilidad y Auditoría. ✓

VERIFICADO: ✓

NO CUMPLE: ✗

Análisis: De la matriz de verificación del nivel académico se puede evidenciar que dos personas poseen únicamente el título de bachiller: el gestor de cobranzas tiene el título de bachiller en Comercio y Administración y un jefe de negocios es bachiller en Contabilidad, estos títulos no cumplen con las exigencias del cargo que determina las políticas internas de la cooperativa.

Elaborado por: T.A.J.G.	Fecha: 21-02-2024
Supervisado por: M.C.M.A.	Fecha: 23-02-2024



GABRIEL TUBON
AUDITOR
INDEPENDIENTE

COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO “INDÍGENA SAC” LTDA.
MATRIZ DE VERIFICACIÓN DE REQUISITOS Y
DOCUMENTACIÓN DEL PERSONAL
FASE I: PLANIFICACIÓN ESPECIFICA
DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2022

RD 1/1

Matriz de verificación de documentación de la hoja de vida.

No	REQUISITOS / DOCUMENTOS	SI	NO	PONDERACIÓN	OBSERVACIÓN
1	Hoja de vida.	SI ✓		12/12	
2	Copia de cedula de ciudadanía y certificado de votación.	SI ✓		12/12	
3	Copia de Títulos Académicos.	SI ✓		12/12	
4	Copia del carnet del Tipo de Sangre.		NO ✗	4/12	No se encontró la copia del carnet.
5	Copia de los cursos de capacitación realizados.	SI ✓		12/12	
6	Referencias laborales.		NO ✗	5/12	No existen referencias.
7	Referencias personales.	SI ✓		12/12	
8	Copia del Certificado de Honorabilidad.		NO ✗	7/12	No se encontró el certificado

Verificado: ✓


Hallazgo: ✗

Resultados: De la nómina de requisitos o documentación de las hojas de vida, se procedió a realizar una constatación física de la documentación requerida en el proceso de contratación, se observaron que en los distintos requisitos solicitados algunas carpetas no tenían toda la documentación.

En el caso de la copia del carnet de Tipo de Sangre se pudo evidenciar que, de las 12 carpetas, 4 no poseían esta documentación. Lo mismo ocurrió en las referencias laborales de las 12 carpetas revisadas 5 no poseían estas referencias y con la copia del certificado de honorabilidad 7 de 12 no poseían este documento.

Elaborado por: T.A.J.G.	Fecha: 23-02-2024
Supervisado por: M.C.M.A.	Fecha: 26-02-2024

4.3 FASE III: Comunicación de Resultados.

 GABRIEL TUBON AUDITOR INDEPENDIENTE	COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO “INDÍGENA SAC” LTDA. PROGRAMA DEL EXAMEN ESPECIAL FASE III: COMUNICACIÓN DE RESULTADOS DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2022	CR 1/1
---	---	---------------

TIPO DE EXAMEN: Examen especial al Departamento de Talento Humano.

PERÍODO: Del 01 de enero al 31 de diciembre del 2022.

OBJETIVO: Dar a conocer los resultados del Examen Especial al Departamento de Talento Humano de la Cooperativa de Ahorro y Crédito “indígena Sac” Ltda. Matriz Ambato.

No	PROCEDIMIENTO	REF. P/T	RESPONSABLE	FECHA
1	Elabore la carta de presentación para la lectura del borrador del informe.	CPI 1/1	T.A.J.G.	11-03-2024
2	Convocatoria a la lectura.	CL 1/1	T.A.J.G.	18-03-2024
3	Elabore el informe final del Examen Especial.	IF 1/6	T.A.J.G.	25-03-2024

Elaborado por: T.A.J.G.	Fecha: 08-03-2024
Supervisado por: M.C.M.A.	Fecha: 11-03-2024



GABRIEL TUBON
AUDITOR
INDEPENDIENTE

COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO “INDÍGENA SAC” LTDA.

**CARTA DE PRESENTACIÓN DEL INFORME
FASE III: COMUNICACIÓN DE RESULTADOS
DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2022**

CPI 1/1

CARTA DE PRESENTACIÓN DEL INFORME

Ambato, 11 de marzo del 2024

Doctor.

Segundo Toalombo.

GERENTE GENERAL DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO “INDÍGENA SAC” LTDA.

De nuestra consideración.

Saludándole y deseándole éxitos en sus funciones me dirijo a usted para informar que se ha efectuado el “Examen Especial al Departamento de Talento Humano de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Indígena Sac Ltda. Matriz Ambato, periodo 2022”, por lo cual nuestra responsabilidad es dar una opinión sobre el examen realizado.

El examen especial se llevó a cabo siguiendo las Normas de Auditoría Generalmente Aceptadas, estas normas buscan que la planificación y ejecución del examen se realicen con el objetivo de obtener una certeza razonable sobre la información y documentación analizada, evitando cualquier representación errónea demostrativa. Además, se asegura que las operaciones relacionadas se hayan llevado a cabo conforme a las políticas, reglamentos, normativas y demás disposiciones legales aplicables.

Los resultados obtenidos durante la ejecución del examen especial se reflejan en los hallazgos, conclusiones y recomendaciones presentados en el presente informe.

Elaborado por: T.A.J.G.	Fecha: 11-03-2024
Supervisado por: M.C.M.A.	Fecha: 13-03-2024



GABRIEL TUBON
AUDITOR
INDEPENDIENTE

COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO “INDÍGENA SAC” LTDA.

INFORME FINAL DEL EXAMEN ESPECIAL
FASE III: COMUNICACIÓN DE RESULTADOS
DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2022

IF 1/6

COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO “INDÍGENA SAC” LTDA

INFORME FINAL DEL EXAMEN ESPECIAL

Información Introductoria

El Examen Especial al Departamento de Talento Humano a la Cooperativa de Ahorro y Crédito “Indígena Sac” Ltda. Matriz Ambato, período 2022 se realizó con el fin de cumplir uno de los requisitos para obtener el título de Licenciado en Contabilidad y Auditoría.

1. Alcance del examen.

El Examen especial tiene como alcance analizar, ejecutar y evaluar el proceso de selección y contratación del personal y determinar el cumplimiento de la normativa laboral vigente.

2. Antecedentes.

La Cooperativa de Ahorro y Crédito “Indígena Sac” Ltda. Matriz Ambato, no se ha realizado un examen especial al Departamento de Talento Humano. Al finalizar este examen especial se obtuvo los siguientes resultados en base a la información proporcionada por la cooperativa, la misma que nos permitió detectar los diferentes hallazgos en el proceso de selección y contratación del personal.

3. Motivo.

El Examen Especial al Departamento de Talento Humano de la Cooperativa de Ahorro y Crédito “Indígena Sac” Ltda. Matriz Ambato, periodo 2022 se ejecutó con la finalidad de verificar los procesos de selección y contratación del personal de acuerdo con la normativa laboral vigente.

4. Resultados**4.1. No existe capacitaciones al personal de la cooperativa.**

No existe una planificación para ejecutar seminarios o cursos de capacitación. A pesar de que los cursos o capacitaciones para la entidad son de gran importancia porque contribuyen al desarrollo personal y profesional de los trabajadores y esto trae beneficios para la cooperativa.

Por lo tanto, se inobserva lo dispuesto en el Manual de Control Interno para las Asociaciones y Cooperativas no Financieras de la Economía Popular y Solidaria, numeral 5.3 sobre la capacitación y entrenamiento permanente, establece que:

“...El Consejo de administración o la Junta Directiva aprobarán los programas de educación, capacitación y bienestar social con sus respectivos presupuestos, debiendo dárselos a conocer a los integrantes de la organización...” (Superintendencia de Economía Popular y Solidaria, 2024).

Conclusión N°1:

La gerencia juntamente con el Departamento de Talento Humano no ha coordinado curso o seminarios de capacitación al personal de la cooperativa porque no está dentro de la planificación de actividades. Solo se realiza capacitaciones al personal de Negocios y Asesores de crédito y a los jefes de los diferentes departamentos de la cooperativa.

Recomendación N°1:**A la Gerencia.**

Planificar y coordinar cursos y capacitaciones dentro del plan de actividades para todo el personal de la cooperativa. Esto permitirá que el personal de la cooperativa adquiera nuevos conocimientos y habilidades para fortalecer el desarrollo profesional de los colaboradores.

Al Coordinador de Talento Humano.

Revisar y ajustar la planificación de actividades del Departamento de Talento Humano para incluir cursos y seminarios de capacitación destinados a los empleados de la Cooperativa. Esto ayudara a fortalecer las habilidades del personal de todos los departamentos y contribuyendo al éxito organizacional.

4.2. La cooperativa no cuenta con un manual de contratación del personal actualizado.

La COAC Indígena Sac Ltda., no cuenta con un manual de contratación del personal actualizado, debido a que la gerencia y el coordinador de Talento Humano no han tenido inconvenientes, lo hacen de forma empírica este proceso y basándose en el manual de contratación anterior.

Por ende, se inobserva lo dispuesto en el Manual de Control Interno para las Asociaciones y Cooperativas no Financieras de la Economía Popular y Solidaria”, numeral 5.2, dispone que:

“...La selección de personal es un proceso técnico que comprende la convocatoria, evaluación y selección de los aspirantes más idóneos para ocupar cargos en la organización ...”
(Superintendencia de Economía Popular y Solidaria, 2024).

Conclusión N°2:

La cooperativa no tiene un manual de contratación actualizado para que les ayude a realizar este proceso de una manera coordinada y más eficiente.

Recomendación N°2:**A la Gerencia**

Actualizar el manual de contratación para que les permita tener una guía específica para la selección y contratación del personal y les ayude a verificar la documentación necesaria para este proceso.

Al Coordinador de Talento Humano

Liderar el proceso de revisión y actualización del manual de contratación, esto ayudaría a garantizar que el proceso de contratación se realice de forma eficiente y efectiva.

4.3. El manual de funciones de la Cooperativa no se encuentra actualizada.

El manual de funciones de la cooperativa no ha sido actualizado desde el 2018 desde su última versión, la cual no se ha coordinado hacer una actualización porque la gerencia y el departamento de talento humano no consideran necesario actualizar porque las actividades se les asigna de acorde a las funciones del puesto y a los requerimientos de las actividades de la cooperativa y solo se hace una coordinación de funciones y actividades de acorde a la planificación de actividades.



GABRIEL TUBON
AUDITOR
INDEPENDIENTE

COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO “INDÍGENA SAC” LTDA.

INFORME FINAL DEL EXAMEN ESPECIAL
FASE III: COMUNICACIÓN DE RESULTADOS
DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2022

IF 4/6

Por lo expuesto de incumple con el Manual de Control Interno para las Asociaciones y Cooperativas no Financieras de la Economía Popular y Solidaria”, en el artículo 5.1 en la descripción y análisis de cargo manifiesta que:

“...La descripción de actividades, deberes y responsabilidades asignadas o delegadas a los puestos de trabajo, serán propuestas por el representante legal y aprobadas por el consejo de Administración o Junta Directiva...” (Superintendencia de Economía Popular y Solidaria, 2024).

Conclusión N°3:

La directiva no ha coordinado actualizar el manual de funciones porque no han tenido inconvenientes con las funciones asignadas a los diferentes empleados de la cooperativa.

Recomendación N°3:

A la Gerencia

Realizar una actualización del manual de funciones para evitar tener inconvenientes en la asignación de actividades del personal de la cooperativa de esta manera garantizar que las actividades y funciones se realicen de forma eficiente y eficaz

Al Coordinador de Talento Humano.

Liderar el proceso de revisión y actualización del manual de funciones y detallar las funciones de manera precisa y actualizada esto garantizando que los empleados comprendan claramente sus responsabilidades y funciones.

4.4. No se verifican la coherencia del valor números y letras de la remuneración en la elaboración de los contratos de trabajo.

Los contratos de trabajo no se han realizado un Control Interno para verificar si están elaborados de forma correcta y verificación de la coherencia entre el números y letras de las remuneraciones de los empleados en los contratos de trabajo.



GABRIEL TUBON
AUDITOR
INDEPENDIENTE

COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO “INDÍGENA SAC” LTDA.

INFORME FINAL DEL EXAMEN ESPECIAL
FASE III: COMUNICACIÓN DE RESULTADOS
DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2022

IF 5/6

Se ha incumplido el artículo 21, numeral 3 del “Código de Trabajo” manifiesta que:

“...En el contrato escrito deberá consignarse, necesariamente, cláusulas referentes a: cuantía y forma de pago de la remuneración...”. (Código de Trabajo, 2015).

Conclusión N°4:

La gerencia y el coordinador de talento humano no se ha percatado y verificado la coherencia entre el valor en números y letras de la remuneración en el contrato de trabajo lo que representa una debilidad significativa en el control interno de la cooperativa

Recomendación N°4:

Al Coordinador de Talento Humano.

Implementar un procedimiento de control interno de verificación y coherencia de los montos de remuneración expresados en los contratos de trabajo para evitar posibles confusiones y malentendidos tanto para la entidad como para los empleados.

Al Departamento de Auditoría Interna

Realizar revisiones periódicas para verificar el cumplimiento de los procedimientos establecidos en la elaboración de los contratos de trabajo para promover la integridad y fiabilidad de los procesos de contratación.

4.5. Incumplimiento de Requisitos de Tercer Nivel.

Se ha identificado que el jefe de Negocios de la Cooperativa Sac no posee el título de tercer nivel requerida para el cargo, según las políticas internas y la ficha del manual de contratación de la cooperativa y la normativa vigente. La cooperativa exige que todos los Coordinadores y jefes del equipo tengan el título de tercer nivel en áreas como Marketing, Comercial, Contabilidad o afines.



GABRIEL TUBON
AUDITOR
INDEPENDIENTE

COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO “INDÍGENA SAC” LTDA.
INFORME FINAL DEL EXAMEN ESPECIAL
FASE III: COMUNICACIÓN DE RESULTADOS
DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2022

IF 6/6

Po lo tanto, se determinó que la entidad inobserva la exigencia del perfil requerido para un cargo según las políticas internas y la ficha del Manual de Contratación en el numeral 8. determina que;

“...Todo Coordinador debe poseer el Título de Tercer Nivel en áreas como Marketing, Comercial, Administración, Contabilidad o afines, con mínimo una experiencia laboral de 2 años a 4 años...”

Conclusión N°5:

La gerencia y el coordinador de talento humano no se ha percatado con las exigencias de las políticas internas y la ficha del manual de contratación por lo que el Coordinador de Negocios no cumple con los requisitos establecidos por la cooperativa además no se ha tenido ningún inconveniente con el coordinador.

Recomendación N°4:

A la Gerencia.

Revisar y asegurar que todos los cargos que requieran Título de Tercer Nivel sean ocupados por personas que cumplan con este requisito. También se recomienda evaluar la situación actual del Coordinador de Negocios y considerar su reubicación a un cargo acorde con sus calificaciones y proceder con la contratación de un nuevo Coordinado de Negocios que cumpla los requisitos exigidos por la entidad.

Al Coordinador de Talento Humano.

Revisar y actualizar los procesos de selección y contratación para garantizar que los Coordinadores de los distintos departamentos o candidatos para caragos que exigen un título de tercer nivel cumplan con los requisitos establecidos en la ficha del manual de contratación.

.....
Gabriel Tubón
AUDITOR

Elaborado por: T.A.J.G.	Fecha: 25-03-2024
Supervisado por: M.C.M.A.	Fecha: 27-03-2024

CAPÍTULO V

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Una vez realizada el Examen Especial al departamento de Talento Humano de la COAC “Indígena Sac” Ltda., Matriz Ambato, periodo 2022 se pudo concluir que:

- El cuestionario de Control Interno aplicado al Coordinador de Talento Humano de la Cooperativa de Ahorro y Créditos Indígena Sac Ltda., se determinó que existe un nivel de confianza del 60% (Moderado) y un nivel de riesgo del 40% (Moderado), esto debido a que existe ciertas falencias dentro de las actividades de control en el proceso de contratación, el riesgo no es tan representativo y se puede hacer mejoras en estas debilidades.
- Se verifico la normativa laboral, en la que se pudo verificar que los procesos se llevaron a cabo en relación con la normativa laboral vigente porque el 100% del personal de la COAC Indígena Sac manifiestan que, si reciben todos los beneficios sociales, por otro lado, se encontró ciertas falencias que afecta la documentación de respaldo de la cooperativa como el no verificar la documentación de contrato laboral que coincidan los valores en letras y números.

5.2.Recomendaciones


- A la entidad actualizar periódicamente el manual de contratación del personal como el manual de funciones. La actualización del manual de contratación garantizara que el proceso de selección y contratación del personal se realice de manera correcta. Por otro lado, la actualización del manual de funciones ayudara a coordinar las actividades del personal de la mejor manera, asegurando el cumplimiento de sus responsabilidades y mejorando la eficiencia operativa de la institución.
- Verificar la coherencia entre los montos expresados en números y letras en los contratos de trabajo para garantizar la precisión y transparencia de las condiciones laborales de esta forma evitar malentendidos y disputas legales, si no fortalecer la integridad de los procesos de contratación. Así mismo es esencial implementar controles en los procesos de contratación de acuerdo con la normativa laboral vigente para promover un entorno de trabajo justo y profesional.

BIBLIOGRAFÍA:

- Chiavenato, I. (2009). *Gestion de Talento Humano*. Mexico: McGrawHill.
- Darwin Garcia, A. C. (2023). Examen Especial a la Gestion del Talento Humano en los Gobiernos Autonomos Descentralizados Municipales del Ecuador. *Dialnet, Contribuciones Economia.*, 28-41.
- EKOS. (2015). *Los costos ocultos en el reclutamiento y seleccion*. Obtenido de <https://ekosnegocios.com/articulo/los-costos-ocultos-en-el-reclutamiento-y-seleccion>
- Estado, C. G. (2023). *Auditoria Gubernamental*. Obtenido de Contraloria General del Estado:
<https://www.contraloria.gob.ec/Informativo/NuestrosServicios/AuditoriaGubernamental>
- Flerida Alcivar, M. B. (2016). Auditoria en las empresas. *Revista Academica; CONTRIBUCIONES A LA ECONOMIA*, 1-15.
- Franklin, E. (2007). *Auditoría Administrativa, Gestion Estrategico de Cambio*. Mexico: PEARSON EDUCATION, Segunda Edicion.
- Jacome, H. (2021). *Inclusion Financiera en Ecuador: El Cooperativismo de Ahorro y Credito como alternativa*. Santiago de Compostela: Universidad de Santiago de Compostela, Grupo de Analisis Territorial (ANTE).
- Jenny Gutierrez, C. N. (2020). El examen especial y su incidencia en la gestión de la cartera de crédito en empresas comerciales. *REVISTA CIENTIFICA, DOMINIO DE LAS CIENCIAS*, 127-166.
- Maria Avila, E. Z. (2022). Las auditorias de gestion en las empresas publicas del Ecuador. *Revista Electronica Cooperacion Universidad Sociedad RECUS*, 64-70.
- Oyake, K. (2019). Examen Especial a la Cartera Vencida y su Incidencia en el Riesgo Crediticio de la COAC Mushuc Runa Matriz Ambato, periodo 2018. *Proyecto de Investigacion, Universidad Nacional de Chimborazo*.
- Roberto Hernández, C. F. (2014). *Metodologia de la investigacion*. Mexico: Mc Graw Hill Education / INTERAMERICANA EDITORES, S. A. DE C.V.
- SAC, C. d. (2022). *COAC Indigena SAC Ltda*. Obtenido de Coopsac:
<https://coopsac.fin.ec/nosotros/>

- SEPS. (2024). *Super Intendencia de Economía Popular y Solidaria*. Obtenido de MANUAL DE CONTROL INTERNO PARA LAS ASOCIACIONES Y COOPERATIVAS NO FINANCIERAS DE LA ECONOMIA POPULAR Y SOLIDARIA: https://www.seps.gob.ec/wp-content/uploads/Manual-de-Control-Interno-para-Organizaciones-del-Sector-No-Financiero_cc.pdf
- Trabajo, M. d. (2015). *Código de Trabajo*. Obtenido de <https://www.gob.ec/sites/default/files/regulations/2018-10/C%C3%B3digo-del-Trabajo.pdf>
- Willian Werther, K. D. (2014). *Administración de Recursos Humanos*. Mexico: Mc Graw Hill Education.
- Yolanda Perez, M. C. (2021). Risk on financial reporting in the context of the new audit report in Spain. *REVISTA DE CONTABILIDAD SPANISH ACCOUNTING REVIEW*, 48-61.


ANEXOS

 GABRIEL TUBON AUDITOR INDEPENDIENTE	COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO “INDÍGENA SAC” LTDA. EXAMEN ESPECIAL HOJA DE ÍNDICES DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2022	HI 1/1
---	---	---------------

ÍNDICE DEL EXAMEN EXPECIAL

DETALLE	INDICE
Hoja de Índice	HI
Planificación Preliminar.	PP
Contrato de Servicios Profesionales.	CSP
Orden de Trabajo.	OT
Notificación de Inicio del Examen Especial.	NIE
Entrevista al personal del departamento de Talento Humano	EDTH
Información General.	IG
Encuesta de Visita Preliminar.	EVP
Informe de Visita Preliminar.	IVP
Memorando de Planificación Preliminar.	MPP
Planificación Específica.	PE
Informe Final del Examen Especial	IF
Carta de Presentación del Informe.	CPI
Cuestionario de Control Interno	CCI
Calificación del Nivel de Confianza y Riesgo	CNCR
Informe de Control interno	ICI
Proceso de Selección y contratación del personal.	PCP
Acta de contratación.	AC
Perfil Profesional.	PP
Requisitos y Documentación.	RD
Hoja de hallazgos.	HH
Tubon Asas Juan Gabriel	TAJG
Moreno Castro Marco Antonio	MCMA

Elaborado por: T.A.J.G.	Fecha: 18-12-2023
Supervisado por: M.C.M.A.	Fecha: 19-12-2023

 GABRIEL TUBON AUDITOR INDEPENDIENTE	COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO “INDÍGENA SAC” LTDA. CONTRATO DE SERVICIOS PROFESIONALES FASE I: PLANIFICACIÓN PRELIMINAR DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2022	CSP 1/2
<p style="text-align: center;">CONTRATO DE TRABAJO No 001</p> <p>El presente contrato celebrado el 18 de diciembre del 2023 por una parte, el Dr. SEGUNDO TOALOMBO en su calidad de GERENTE GENERAL DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO “INDÍGENA SAC” LTDA., y por otra parte el Sr. TUBÓN ASAS JUAN GABRIEL portador de la CI: 1805029178, en su calidad de Auditor Independiente. Las personas antes mencionadas son ecuatorianos, domiciliados en la ciudad de Ambato y en capacidad de poder contratar, quienes de forma libre y voluntaria convienen en celebrar un contrato eventual que estará sujeto a las siguientes cláusulas:</p> <p>PRIMERA: OBJETIVO. – LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO “INDÍGENA SAC” LTDA., representada por el Dr. SEGUNDO TOALOMBO Gerente General decide contratar los servicios lícitos y personales del Sr. TUBÓN ASAS JUAN GABRIEL en calidad de Auditor Externo, para que proceda a realizar un examen especial al departamento de talento humano para que pueda verificar el correcto proceso de selección, contratación y retención del personal comprendido en el periodo del 01 de enero al 31 de diciembre del 2022.</p> <p>SEGUNDA: PLAZO. – Este contrato que se lleva a cabo por la prestación de servicios profesionales tiene vigencia de 120 días que serán contados a partir de la entrega de los estados financieros y toda la información necesaria por parte de la COAC, en caso de que se requiera una ampliación del plazo cualquiera de las partes lo harán con la debida anticipación.</p> <p>TERCERA: REMUNERACION. – La remuneración pactada entre las partes por el servicio profesional es de \$0,00 debido a que el trabajo se lo realizara de manera voluntaria para poder realizar el proyecto de investigación previo a la obtención del Título de Licenciado en Contabilidad y Auditoría.</p>		

GTGABRIEL TUBON
AUDITOR
INDEPENDIENTE**COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO “INDÍGENA SAC” LTDA.****CONTRATO DE SERVICIOS PROFESIONALES
FASE I: PLANIFICACIÓN PRELIMINAR
DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2022****CSP 2/2**

CUARTA: LUGAR DE TRABAJO. – El trabajo que realizará la persona contratada será en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Indígena Sac, Matriz Ambato ubicada en la ciudad de Ambato en las calles Av. Castillo 07 – 27 y Juan Benigno Vela.

QUINTA: SISTEMA DE TRABAJO. – El trabajo no es fijo, pero se asume el compromiso y la responsabilidad para ejecutarlo correctamente en el plazo que se ha establecido en la segunda cápsula.

SEXTA: JURAMENTO. – La parte contratada declara bajo juramento que no tiene parentesco dentro del cuarto grado de consanguinidad ni segundo de afinidad con el contratante.

SEPTIMA: NORMAS APLICABLES. – En el caso de que exista aspectos que no se hayan mencionado en el presente contrato de servicios profesionales se sobreentenderá que estarán incorporadas todas las normas de la Ley vigente.

Ambato, 18 de diciembre del 2023.

.....
Sr. Gabriel Tubon
C.I. 1805029178
AUDITOR

Elaborado por: T.A.J.G.	Fecha: 18-12-2023
Supervisado por: MAMC	Fecha: 20-12-2023



GABRIEL TUBON
AUDITOR
INDEPENDIENTE

COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO “INDÍGENA SAC” LTDA.

ORDEN DE TRABAJO

FASE I: PLANIFICACIÓN PRELIMINAR

DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2022

OT 1/1

ORDEN DE TRABAJO

OFICIO N°002

Ambato, 20 de diciembre del 2023

Doctor

Segundo Toalombo

GERENTE GENERAL DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO “INDÍGENA SAC” LTDA.

De mi consideración:

En cumplimiento al contrato de trabajo N°001 suscrito en la ciudad de Ambato, me permito notificarle que el Sr. Gabriel Tubón con C.I. 1805029178 en calidad de Auditor Externo iniciará el Examen Especial al Departamento de Talento Humano, del periodo comprendido entre el 01 de enero al 31 de diciembre del 2022.

Los objetivos generales son:

- Aplicar las fases del examen especial a la COAC Indígena SAC Ltda., Matriz Ambato, periodo 2022.
- Establecer el cumplimiento de la normativa laboral vigente aplicada a la entidad.

Sírvase en entregar toda la documentación e información necesaria que requiera el auditor, a fin de que pueda ejecutar su trabajo sin ningún inconveniente, dando cumplimiento a los objetivos establecidos y permitiéndole emitir una opinión de los resultados obtenidos.

Atentamente,

.....
Sr. Gabriel Tubon
C.I. 1805029178
AUDITOR

Elaborado por: T.A.J.G.	Fecha: 20-12-2023
--------------------------------	--------------------------

Supervisado por: M.A.M.C.	Fecha: 22-12-2023
----------------------------------	--------------------------

GTGABRIEL TUBON
AUDITOR
INDEPENDIENTE**COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO “INDÍGENA SAC” LTDA.****NOTIFICACIÓN DE INICIO DEL EXAMEN ESPECIAL****FASE I: PLANIFICACIÓN****DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2022****NIE 1/1****NOTIFICACIÓN DE INICIO DEL EXAMEN ESPECIAL****OFICIO N°003**

Ambato, 22 de diciembre del 2023

Ing.

Christian Cabezas

COORDINADOR DE TALENTO HUMANO DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO “INDÍGENA SAC” LTDA.

Presente. -


Referencia: NOTIFICACIÓN DE INICIO DEL EXAMEN ESPECIAL AL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO DE LA COAC “INDÍGENA SAC” LTDA. MATRIZ AMBATO, PERIODO 2022.

Con un atento saludo, se informa que se da inicio al “EXAMEN ESPECIAL AL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO DE LA COAC “INDÍGENA SAC” LTDA. MATRIZ AMBATO, PERIODO 2022.”, mismo que fue firmado el 18 de diciembre del 2023. El mismo que se realizara a partir del 20 de diciembre del 2023, con una visita preliminar a las instalaciones de la entidad a fin de conocer y dar a conocer a los trabajadores involucrados, así como solicitar la documentación necesaria para el desarrollo del presente trabajo. Para el desarrollo del examen especial el equipo de auditores estará conformado por: Sr. Gabriel Tubón como auditor y Marco Moreno como supervisor.

Atentamente,

.....
Sr. Gabriel Tubon
C.I. 1805029178
AUDITOR

Elaborado por: T.A.J.G.	Fecha: 22-12-2023
Supervisado por: M.A.M.C.	Fecha: 27-12-2023

 GABRIEL TUBON AUDITOR INDEPENDIENTE	COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO “INDÍGENA SAC” LTDA. ENTREVISTA DE VISITA PRELIMINAR FASE I: PLANIFICACIÓN PRELIMINAR DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2022	EVP 1/2
ENTREVISTA DE VISITA PRELIMINAR AL COORDINADOR DEL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO		
<p>Entrevista dirigida al Ing. Christian Cabezas, Coordinador de Talento Humano de la Cooperativa de Ahorro y Crédito “Indígena Sac” Ltda., con la finalidad de obtener información de la entidad y dar a conocer cómo se encuentra nuestro equipo de trabajo y obtener información sobre el proceso de contratación para que nos permita desarrollar el examen especial.</p>		
<p>Cuestionario:</p>		
<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Qué cargo desempeña dentro del departamento de Talento Humano? Desempeño el cargo de coordinador del Departamento de Talento Humano, liderando las estrategias y procesos relacionados con la gestión del personal. 2. ¿Los empleados de la cooperativa han recibido capacitaciones continuas en el proceso de contratación? Una vez al año si programamos actividades de capacitación para asegurar que nuestro personal este actualizado en los procesos de selección y contratación. 3. ¿Cómo se documenta y archivan los currículos y demás documentos relacionados con la contratación? La documentación se lleva en un archivo digital para documentar y archivar currículos y documentación para de esta forma garantizar la confidencialidad. 4. ¿Cómo se gestiona la información confidencial durante el proceso de contratación? Se implementan protocolos estrictos para manejar la información para asegurar su acceso solo al personal autorizado. 5. ¿Se realizan evaluaciones periódicas al desempeño del personal? Si se llevan a cabo evaluaciones periódicas del desempeño para garantizar la eficiencia y eficacia en las actividades laborales que realizan en la cooperativa. 		

GTGABRIEL TUBON
AUDITOR
INDEPENDIENTE

COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO “INDÍGENA SAC” LTDA.

**ENTREVISTA DE VISITA PRELIMINAR
FASE I: PLANIFICACIÓN PRELIMINAR
DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2022****EVP 2/2****6. ¿Se realiza auditorías internas para evaluar la efectividad del proceso de contratación?**

No se ha realizado una auditoría interna para evaluar la eficiencia del proceso de contratación.

7. ¿Cree usted que el espacio físico en el que desempeña sus funciones es el adecuado?

Considero que el espacio es adecuado, para llevar a cabo eficientemente las funciones del departamento.

8. ¿La cooperativa cuenta con un manual de contratación actualizado?

Si contamos con un manual de contratación, pero no está actualizado.

9. ¿Existe una adecuada coordinación de información entre diferentes departamentos de la cooperativa?

Promovemos una coordinación efectiva entre departamentos para asegurar que la información sea transparente y eficiente.

10. ¿Se socializa a cada trabajador las políticas internas para la ejecución de su trabajo?

Si socializamos las políticas internas con cada uno de nuestros trabajadores, para orientar sobre las expectativas y procedimientos relevantes de sus funciones para su trabajo.

.....
Sr. Gabriel Tubon
C.I. 1805029178
AUDITOR

Elaborado por: T.A.J.G.	Fecha: 27-12-2023
Supervisado por: M.A.M.C.	Fecha: 28-12-2023



GABRIEL TUBON
AUDITOR
INDEPENDIENTE

COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO “INDÍGENA SAC” LTDA.
SOLICITUD DE INFORMACIÓN GENERAL DE LA COOPERATIVA
FASE I: PLANIFICACIÓN PRELIMINAR
DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2022

IG 1/1

SOLICITUD DE INFORMACIÓN GENERAL DE LA COOPERATIVA

OFICIO N°004

Ambato, 08 de enero del 2024

Ing.

Christian Cabezas

COORDINADOR DEL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO DE LA COAC INDÍGENA SAC LTDA.

De mi consideración:


Reciba un cordial saludo y deseándole éxito en sus funciones me dirijo a usted para solicitarle de la manera más comedida a quien corresponda me facilite la información general de la COAC, e información correspondiente al proceso de selección, contratación del personal, se detalla a continuación.

INFORMACIÓN GENERAL DE LA COAC	INFORMACIÓN DEL PROCESO DE CONTRATACIÓN.
<ul style="list-style-type: none"> • Misión y Visión • Objetivos Estratégicos de la Cooperativa • Estructura Organizacional. • Base Legal • Matriz FODA. • Principales productos y Servicios. • Organigrama Estructural 	<ul style="list-style-type: none"> • Nómina del Personal del Departamento de Talento Humano. • Nómina del Personal. • Proceso de contratación. • Rol de pagos. • Hoja de vida. • Contrato de Trabajo. • Manual de contratación.

Particular que comunico para fines pertinentes.

.....
Sr. Gabriel Tubon
C.I. 1805029178
AUDITOR

Elaborado por: T.A.J.G.	Fecha: 08-01-2024
Supervisado por: M.A.M.C.	Fecha: 12-01-2024

 GABRIEL TUBON AUDITOR INDEPENDIENTE	COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO “INDÍGENA SAC” LTDA. CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO FASE I: PLANIFICACIÓN ESPECIFICA DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2022	CCI 1/2
---	--	----------------

COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO “INDÍGENA SAC” LTDA.
DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO
CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO

200 AMBIENTE DE CONTROL			
No	PREGUNTAS	SI	NO
1	¿Existe un código de ética en el departamento de Talento Humano?	X	
2	¿Para reclutar a un nuevo personal se cercioran de que exista una vacante para el puesto?	X	
3	¿La cooperativa cuenta con un manual de funciones actualizado?		X
4	¿Se realizan seminarios o cursos de capacitación para el personal de la cooperativa?	X	
5	¿Se realizan evaluaciones periódicas al desempeño del personal?		X
6	¿Se realizan encuestas de satisfacción entre los empleados para evaluar el clima laboral?	X	
300 EVALUACIÓN DE RIESGOS			
No	PREGUNTAS	SI	NO
7	¿Existe un sistema para evaluar el impacto de la rotación del personal en la cooperativa?		X
8	¿Se da cumplimiento de la Normativa Laboral Vigente?	X	
9	¿Se realiza evaluaciones de riesgo en el proceso de contratación del personal?		X
10	¿El proceso de selección y contratación de nuevo personal cuenta con un plan de contingencia?	X	
11	¿Se analiza los cambios en la normativa laboral para evitar caer en sanciones?		X
12	¿Existe transparencia en los resultados de la evaluación de riesgos?	X	



GABRIEL TUBON
AUDITOR
INDEPENDIENTE

COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO "INDÍGENA SAC" LTDA.

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO

FASE II: PLANIFICACIÓN ESPECIFICA

DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2022

CCI 2/3

400 ACTIVIDADES DE CONTROL

No	PREGUNTAS	SI	NO
13	¿Existe un control para verificar la validez y actualización de la documentación de los empleados de la cooperativa?	X	
14	¿Se incentiva al personal con constante capacitación y actualización de normas dentro del departamento?	X	
15	¿Se lleva un registro de las firmas de la hora de entrada y salida del personal?	X	
16	¿Poseen indicadores de gestión para medir el proceso de selección y contratación?		X
17	¿Existe un control eficiente de la confidencialidad de la información durante el proceso de selección del personal?	X	
18	¿Se efectúa periódicamente una evaluación del desempeño a los empleados de la cooperativa?		X

500 INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

No	PREGUNTAS	SI	NO
19	¿Existe una comunicación clara de los cambios en la normativa laboral?		X
20	¿Existe una adecuada coordinación de información entre diferentes departamentos de la cooperativa?	X	
21	¿Se maneja y controla la información a través de un sistema informático?	X	
22	¿Existe comunicación con el departamento de auditoría?	X	
23	¿Se socializa a cada trabajador las políticas internas para la ejecución de su trabajo?	X	
24	¿Se emiten informes periódicos de las actividades realizadas en el departamento?	X	



GABRIEL TUBON
AUDITOR
INDEPENDIENTE

COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO "INDÍGENA SAC" LTDA.

**CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO
FASE II: PLANIFICACIÓN ESPECIFICA
DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2022**

CCI 3/3

600 SUPERVISIÓN Y MONITOREO

No	PREGUNTAS	SI	NO
25	¿Existe un responsable del área del Departamento de Talento Humano?	X	
26	¿Existen indicadores claves de desempeño para medir la calidad de las contrataciones?		X
27	¿Se realizan auditorías internas para revisar el cumplimiento de la normativa laboral en el proceso de contratación?		X
28	¿El responsable del área realiza monitoreos constantes a las actividades realizadas en el departamento de Talento Humano?	X	
29	¿Los riesgos detectados es comunicado en el menor tiempo posible?	X	
30	¿Se realizan acciones correctivas de las recomendaciones emitidas por los exámenes efectuadas anteriormente?	X	

Elaborado por: T.A.J.G.

Fecha: 22-01-2024

Supervisado por: M.A.M.C.

Fecha: 25-01-2024



GABRIEL TUBON
AUDITOR
INDEPENDIENTE

COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO “INDÍGENA SAC” LTDA.
MATRIZ DE CALIFICACION DE NIVEL DE CONFIANZA Y RIESGO
FASE II: EJECUCIÓN
DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2022

MCNCR
1/3

EVALUACION DE CONTROL INTERNO

200 AMBIENTE DE CONTROL

No	PREGUNTAS	SI	NO	PT	CT	OBSERVACIONES
1	¿Existe un código de ética en la COAC Indígena Sac Ltda.?	X		5	4	
2	¿Para reclutar a un nuevo personal se cercioran de que exista una vacante para el puesto?	X		5	4	
3	¿La cooperativa cuenta con un manual de funciones actualizado?		X	5	2	El manual de funciones no está actualizado.
4	¿Se realizan seminarios o cursos de capacitación para el personal de la cooperativa?	X		5	2	Se realiza solo 2 veces al año.
5	¿Se realizan evaluaciones periódicas al desempeño del personal?		X	5	2	No se realizan evaluaciones de desempeño.
6	¿Se realizan encuestas de satisfacción entre los empleados para evaluar el clima laboral?	X		5	4	

300 EVALUACIÓN DE RIESGOS

No	PREGUNTAS	SI	NO	PT	CT	OBSERVACIONES
7	¿Existe un sistema para evaluar el impacto de la rotación del personal en la cooperativa?		X	5	2	No existe un sistema para evaluar.
8	¿Se da cumplimiento de la Normativa Laboral Vigente?	X		5	4	
9	¿Se realiza evaluaciones de riesgo en el proceso de contratación del personal?		X	5	2	No se realizan evaluaciones de riesgo.
10	¿El proceso de selección y contratación de nuevo personal cuenta con un plan de contingencia?	X		5	3	
11	¿Se analiza los cambios en la normativa laboral para evitar caer en sanciones?		X	5	2	No se realizan capacitaciones.
12	¿Existe transparencia en los resultados de la evaluación de riesgos?	X		5	3	



GABRIEL TUBON
AUDITOR
INDEPENDIENTE

COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO “INDÍGENA SAC” LTDA.
MATRIZ DE CALIFICACION DE NIVEL DE CONFIANZA Y RIESGO
FASE II: EJECUCIÓN
DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2022

MCNCR
2/3

400 ACTIVIDADES DE CONTROL

No	PREGUNTAS	SI	NO	PT	CT	OBSERVACIONES
13	¿Existe un control para verificar la validez y actualización de la documentación de los empleados de la cooperativa?	X		5	4	
14	¿Se incentiva al personal con constante capacitación y actualización de normas dentro del departamento?	X		5	3	
15	¿Se lleva un registro de las firmas de la hora de entrada y salida del personal?	X		5	3	
16	¿Poseen indicadores de gestión para medir el proceso de selección y contratación?		X	5	2	Mantiene 2 indicadores para el proceso de contratación.
17	¿Existe un control eficiente de la confidencialidad de la información durante el proceso de selección del personal?	X		5	4	
18	¿Se efectúa periódicamente una evaluación del desempeño a los empleados de la cooperativa?		X	5	2	No realiza la evaluación de desempeño.

500 INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

No	PREGUNTAS	SI	NO	PT	CT	OBSERVACIONES
19	¿Existe una comunicación clara de los cambios en la normativa laboral?		X	5	2	No ha tenido inconvenientes.
20	¿Existe una adecuada coordinación de información entre diferentes departamentos de la cooperativa?	X		5	4	
21	¿Se maneja y controla la información a través de un sistema informático?	X		5	3	
22	¿Existe comunicación con el departamento de auditoría?	X		5	4	
23	¿Se socializa a cada trabajador las políticas internas para la ejecución de su trabajo?	X		5	3	
24	¿Se emiten informes periódicos de las actividades realizadas en el departamento?	X		5	3	



GABRIEL TUBON
AUDITOR
INDEPENDIENTE

COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO "INDÍGENA SAC" LTDA.
MATRIZ DE CALIFICACION DE NIVEL DE CONFIANZA Y RIESGO
FASE II: EJECUCIÓN
DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2022

MCNCR
3/3

600 SUPERVISIÓN Y MONITOREO

No	PREGUNTAS	SI	NO	PT	CT	OBSERVACIONES
25	¿Existe un responsable del área del Departamento de Talento Humano?	X		5	5	
26	¿Existen indicadores claves de desempeño para medir la calidad de las contrataciones?		X	5	2	Existe 1 indicador.
27	¿Se realizan auditorías internas para revisar el cumplimiento de la normativa laboral en el proceso de contratación?		X	5	2	No se ha realizado una auditoria al proceso de contratación.
28	¿El responsable del área realiza monitoreos constantes a las actividades realizadas en el departamento de Talento Humano?	X		5	4	
29	¿Los riesgos detectados es comunicado en el menor tiempo posible?	X		5	3	
30	¿Se realizan acciones correctivas de las recomendaciones emitidas por los exámenes efectuadas anteriormente?	X		5	3	
TOTAL				150	90	

Elaborado por: T.A.J.G.

Fecha: 25-01-2024

Supervisado por: M.A.M.C.

Fecha: 29-01-2024



GABRIEL TUBON
AUDITOR
INDEPENDIENTE

COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO “INDÍGENA SAC”

LTDA.

PERFIL PROFESIONAL

FASE II: PROGRAMA DE EJECUCIÓN

DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2022

PP 1/1

**TÍTULO DE TERCER NIVEL
GESTOR DE COBRANZAS - POMAQUIZA SISA SEGUNDO MANUEL**

Apellidos

Apellidos

Identificación(Cédula/Pasaporte)

1803081098

*Ingrese los caracteres

let0

Buscar

X

ATENCIÓN 1
Las instituciones de educación superior nacionales serán responsables del registro de los títulos que emitan, previa verificación del cumplimiento de los requisitos legales y académicos. La información registrada será parte del Sistema Nacional de Información de la Educación Superior y este será el único medio oficial a través del cual se verificará el reconocimiento y validez del título en el Ecuador.
(Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Superior, Art. 56)

ATENCIÓN 2
El reconocimiento/registro del título no habilita al ejercicio de las profesiones reguladas por leyes específicas, y de manera especial al ejercicio de las profesiones que pongan en riesgo de modo directo la vida, salud y seguridad ciudadana conforme el artículo 104 de la Ley Orgánica de Educación Superior.
Resolución RPC-SO-16-No. 258-2016

ATENCIÓN 3
La información que se visualiza en el área o campo de conocimiento, fue reportada por las instituciones de educación superior el momento de crear la carrera o programa, con base en la autonomía responsable, de conformidad con lo que establece la Ley Orgánica de Educación Superior en el Art. 17.

No se obtuvieron resultado para su criterio de búsqueda, en caso que este buscando por apellidos pruebe por el número de identificación ya sea cédula o pasaporte.

JEFE DE NEGOCIOS – SIMISTERRA TIRADO FREDDY LEONARDO

1803777471

*Ingrese los caracteres

lthj

Buscar

X

ATENCIÓN 1
Las instituciones de educación superior nacionales serán responsables del registro de los títulos que emitan, previa verificación del cumplimiento de los requisitos legales y académicos. La información registrada será parte del Sistema Nacional de Información de la Educación Superior y este será el único medio oficial a través del cual se verificará el reconocimiento y validez del título en el Ecuador.
(Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Superior, Art. 56)

ATENCIÓN 2
El reconocimiento/registro del título no habilita al ejercicio de las profesiones reguladas por leyes específicas, y de manera especial al ejercicio de las profesiones que pongan en riesgo de modo directo la vida, salud y seguridad ciudadana conforme el artículo 104 de la Ley Orgánica de Educación Superior.
Resolución RPC-SO-16-No. 258-2016

ATENCIÓN 3
La información que se visualiza en el área o campo de conocimiento, fue reportada por las instituciones de educación superior el momento de crear la carrera o programa, con base en la autonomía responsable, de conformidad con lo que establece la Ley Orgánica de Educación Superior en el Art. 17.

No se obtuvieron resultado para su criterio de búsqueda, en caso que este buscando por apellidos pruebe por el número de identificación ya sea cédula o pasaporte.

Identificación	Nombres y Apellidos	Opciones
1803430998	SIMISTERRA TIRADO MARIA ELISA	Ver Información
1804435228	SIMISTERRA TIRADO PAUL XAVIER	Ver Información
1803277464	SIMISTERRA TIRADO CARLOS ENRIQUE	Ver Información

HALLAZGO: X El Gestor de Cobranzas y el jefe de Negocios no poseen el título de tercer Nivel requerido por la cooperativa para desempeñar sus respectivos cargos según lo establecido en la política interna.

Elaborado por: T.A.J.G.	Fecha: 18-03-2024
Supervisado por: M.A.M.C.	Fecha: 25-03-2024



GABRIEL TUBON
AUDITOR
INDEPENDIENTE

COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO "INDÍGENA SAC" LTDA.


FICHA DEL MANUAL DE FUNCIONES

FASE II: PROGRAMA DE EJECUCIÓN

DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2022

FMF 1/1

FICHA DEL MANUAL DE FUNCIONES

Cooperativa de Ahorro y Crédito "INDIGENA SAC LTDA. "		
MANUAL DE FUNCIONES		
(Mes y año de aprobación inicial) Diciembre-2020	CÓDIGO: GTH-MAN-MDF-04	(Mes y año de última aprobación) Julio - 2024

Competencias y Definición	Nivel Requerido
Proactividad: Es la actitud en la que la persona asume el pleno control de su conducta vital de modo activo, lo que implica la toma de iniciativa en el desarrollo de acciones creativas y audaces para generar mejoras.	90
Manejo de conflictos: Capacidad para negociar y resolver desacuerdos. Las personas dotadas de esta competencia: Tienen que manejar a las personas difíciles y las situaciones tensas con tacto, reconocer los posibles conflictos, sacar a la luz los desacuerdos y fomentar la desescalada de la tensión, alentar el debate y la discusión abierta, buscar el modo de alcanzar soluciones que satisfagan a los implicados.	90
Orientación al cliente: Implica el deseo de ayudar o servir a los clientes, de satisfacer sus necesidades. Comprender, esforzarse por conocer y resolver los problemas de cliente. El concepto de "cliente" puede incluir también a sus compañeros o a cualquier persona que intente ayudar.	95
Orientación a los Resultados: Es la tendencia al logro de resultados, fijando metas desafiantes por encima de los estándares, mejorando y manteniendo altos niveles de rendimiento, en el marco de las estrategias de la organización.	90

8.- Perfil Requerido para el Cargo

Conocimientos	Formación Académica	Experiencia Laboral
Banca y Finanzas, Análisis de Costos, Contabilidad, Economía, Estadística, Gestión de crédito, Planeación Financiera, Técnicas de negociación.	Título de Tercer Nivel como Marketing, Comercial, Administración, Contabilidad o afines.	2 años a 4 años de experiencia laboral
Levantado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Responsable de Talento Humano	Ocupante del Cargo	Responsable de Área

Análisis: Para la asignación de un Coordinador de un departamento se basa en el literal 8 de la ficha del Manual de Funciones.

Elaborado por: T.A.J.G.	Fecha: 18-03-2024
Supervisado por: M.A.M.C.	Fecha: 25-03-2024



GABRIEL TUBON
AUDITOR
INDEPENDIENTE

COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO “INDÍGENA SAC” LTDA.

HOJA DE HALLAZGOS

FASE II: EJECUCIÓN

DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2022

HH 1/4

HALLAZGO 1: Los empleados de la Cooperativa no han recibido capacitaciones continuas.

CONDICIÓN: Los empleados de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Indígena Sac no han recibido capacitaciones continuas en el último año. Las capacitaciones que han ofrecido han sido rara vez y no forman parte de un cronograma de desarrollo profesional.

CRITERIO: Según el “Manual de Control Interno para las Asociaciones y Cooperativas no Financieras de la Economía Popular y Solidaria”, numeral 5.3 sobre la capacitación y entrenamiento permanente, establece que: *“El Consejo de administración o la Junta Directiva aprobarán los programas de educación, capacitación y bienestar social con sus respectivos presupuestos, debiendo dárselos a conocer a los integrantes de la organización” ... (Superintendencia de Economía Popular y Solidaria, 2024).*

CAUSA: La falta de capacitaciones continuas se debe a una planificación deficiente y una falta de asignación de recursos por parte de la administración.


EFECTO: La ausencia de un programa de capacitación continua puede resultar un colaborador o empleado desactualizado respecto a normativas, técnicas y mejores prácticas. Esto puede llevar a una disminución en calidad del servicio al cliente y un incremento en los riesgos de incumplimiento normativo.

CONCLUSIÓN: La COAC Indígena Sac no está cumpliendo con las mejores prácticas de gestión de recursos humanos al no proporcionar capacitaciones continuas a su personal. Esta falta de capacitación continua compromete la eficiencia de la cooperativa.

RECOMENDACIÓN: Se recomienda a la Administración y al Coordinador de Talento Humano desarrollar e implementar un programa formal de capacitación continua para sus empleados. Este programa debe ser periódicamente y además se debe establecer un sistema de evaluación para medir la efectividad de las capacitaciones para asegurar que estas contribuyan al desempeño del personal.

HALLAZGO 2: El manual de contratación de la COAC Indígena Sac no se encuentra actualizado.

CONDICIÓN: La Cooperativa de Ahorro y Crédito Indígena Sac Ltda. No cuenta con un manual de contratación del personal actualizado, este proceso está a cargo del Coordinador de Talento Humano.

 GABRIEL TUBON AUDITOR INDEPENDIENTE	COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO “INDÍGENA SAC” LTDA. HOJA DE HALLAZGOS FASE II: EJECUCIÓN DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2022	HH 2/4
<p>CRITERIO: De acuerdo con el “Manual de Control Interno para las Asociaciones y Cooperativas no Financieras de la Economía Popular y Solidaria”, numeral 5.2, establece que: <i>“La selección de personal es un proceso técnico que comprende la convocatoria, evaluación y selección de los aspirantes más idóneos para ocupar cargos en la organización” ... (Superintendencia de Economía Popular y Solidaria, 2024).</i></p> <p>CAUSA: La falta de actualización del manual de contratación se debe a una deficiencia en el control interno y además el Coordinador de Talento Humano no considera necesario actualizarlo.</p> <p>EFECTO: Al realizar un proceso de selección y contratación del personal en base a un manual de contratación desactualizado, puede llevar a que los procesos de contratación no cumplan con las regulaciones vigentes, ineficiencias operativas, confusión en las funciones de los colaboradores y esto afecte negativamente en la calidad de los procesos de contratación.</p> <p>CONCLUSIÓN: La COAC Indígena Sac no está cumpliendo con sus propias normativas internas al no mantener actualizado su manual de contratación. Esto expone a la cooperativa a diversos riesgos operativos y de cumplimiento.</p> <p>RECOMENDACIÓN: Se recomienda al Departamento de Talento Humano y al Coordinador de Talento Humano revisar y actualizar periódicamente el manual de contratación, para mejorar el control en el control y la eficiencia en el proceso de selección y contratación del personal.</p> <p><u>HALLAZGO 3: Manual de Funciones no actualizado.</u></p> <p>CONDICIÓN: Durante la revisión de los procesos de contratación de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Indígena Sac, se constató que el manual de funciones de la institución no ha sido actualizado de la manera adecuada para socializar al nuevo colaborador sobre las responsabilidades y actividades actuales de los trabajadores.</p> <p>CRITERIO: De acuerdo con el “Manual de Control Interno para las Asociaciones y Cooperativas no Financieras de la Economía Popular y Solidaria”, en el artículo 5.1 en la descripción y análisis de cargo manifiesta que: <i>“La descripción de actividades, deberes y responsabilidades asignadas o delegadas a los puestos de trabajo, serán propuestas por el representante legal y aprobadas por el consejo de Administración o Junta Directiva” ... (Superintendencia de Economía Popular y Solidaria, 2024).</i></p>		

GTGABRIEL TUBON
AUDITOR
INDEPENDIENTE

COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO “INDÍGENA SAC” LTDA.

HOJA DE HALLAZGOS

FASE II: EJECUCIÓN

DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2022

HH 3/4

CAUSA: La falta de actualización del manual de funciones puede atribuir a una falta de atención y recursos dedicados a la gestión de recursos humanos y la falta de reconocimiento de la importancia de este manual en la coordinación de actividades.

EFECTO: La falta de un manual de funciones actualizado resulta una falta de claridad en las responsabilidades y actividades de los nuevos trabajadores, lo que a su vez afecta negativamente la coordinación de actividades y operaciones de la cooperativa.

CONCLUSIÓN: La COAC Indígena Sac no está cumpliendo con las mejores prácticas de la gestión de recursos humanos al no tener un manual de funciones actualizado.

RECOMENDACIÓN: Se recomienda al Departamento de Talento Humano y al Coordinador de Talento Humano de la cooperativa realizar una actualización del manual de funciones para mejorar las responsabilidades y actividades de los trabajadores. Esta actualización ayudará a mejorar la coordinación y eficiencia de las operaciones de la cooperativa.

HALLAZGO 4: Errores en la elaboración de Contrato.

CONDICIÓN: Durante la revisión de los Contrato de Trabajo, se detectó que el valor de la remuneración pactada expresada en letras no coincide con el valor indicado en números, generando inconsistencias y falta de claridad en los montos.

CRITERIO: Según el artículo 21, numeral 3 del “Código de Trabajo” manifiesta que: *“En el contrato escrito deberá consignarse, necesariamente, cláusulas referentes a: cuantía y forma de pago de la remuneración” ... (Código de Trabajo, 2015).*

CAUSA: Los contratos de trabajo son elaborados con un formato ya establecido. Al incorporar nuevos colaboradores únicamente se editan los datos personales del trabajador, lo que ha llevado a errores de digitación al ingresar los valores en letras y números, sin verificar la consistencia entre ambos.

EFECTO: Estas inconsistencias o errores en los valores de la remuneración pueden resultar el pagos incorrectos y confusión tanto para la administración como para los empleados.



GABRIEL TUBON
AUDITOR
INDEPENDIENTE

COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO “INDÍGENA SAC” LTDA.

HOJA DE HALLAZGOS

FASE II: EJECUCIÓN

DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2022

HH 4/4

CONCLUSIÓN: En la Cooperativa no existe un procedimiento adecuado para la verificación y supervisión de los contratos de trabajo, lo que recaen los errores en los montos de la remuneración.

RECOMENDACIÓN: Se recomienda al Departamento de Talento Humano y al Coordinador de Talento Humano implementar un proceso adecuado para la revisión y verificación de los contratos de trabajo, asegurando que los valores de la remuneración en letras y números coincidan. Esto garantizará la precisión y claridad en los contratos, cumpliendo con el Código de Trabajo y la normativa laboral vigente.

HALLAZGO 5: Incumplimiento del requisito del Título de Tercer Nivel.

CONDICIÓN: Durante la verificación del Título profesional del personal de la institución se encontró que el Coordinador de Negocios no poseía el Título de Tercer Nivel que exigía según la Ficha del Manual de Contratación.

CRITERIO: Según el numeral 8 de la ficha del Manual de Contratación de la COAC Indígena Sac Ltda., determina qué; “...*Todo Coordinador debe poseer el Título de Tercer Nivel en áreas como Marketing, Comercial, Administración, Contabilidad o afines, con mínimo una experiencia laboral de 2 años a 4 años...*”

CAUSA: La ficha del Manual de Contratación estaba desactualizada esto impidió que el Coordinador de Negocios incumpliera con el requisito de tener el Título de Tercer Nivel que exige la cooperativa para determinado cargo las cuales no fueron verificados correctamente

EFECTO: Este incumplimiento del requisito del título de tercer nivel, debido a una ficha del manual de contratación desactualizada, puede afectar la credibilidad y confianza en la cooperativa. Además, puede generar problemas en la gestión del departamento de negocios comprometiendo la calidad en la toma de decisiones y el desempeño laboral.

.....
Gabriel Tubon
AUDITOR

Elaborado por: T.A.J.G.	Fecha: 28-02-2024
Supervisado por: M.C.M.A.	Fecha: 04-03-2024

GTGABRIEL TUBON
AUDITOR
INDEPENDIENTE**COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO “INDÍGENA SAC” LTDA.****CONVOCATORIA A LA LECTURA
FASE III: COMUNICACIÓN DE RESULTADOS
DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2022****CL 1/1****CONVOCATORIA DE LECTURA PRELIMINAR**

Ambato, 04 de marzo del 2024

Doctor.

Segundo Toalombo

GERENTE GENERAL DE LA COAC “INDÍGENA SAC” LTDA.

De mi consideración:

Saludándole y deseándole muchos éxitos en sus funciones me dirijo a usted para comunicarle que una vez finalizada el “Examen Especial al Departamento de Talento Humano de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Indígena Sac Ltda. Matriz Ambato, periodo 2022”, me permito convocar a la reunión extraordinaria para dar lectura al informe del examen, mismo que se llevará a cabo en 07 de marzo del 2024 a las 11h00 am en el auditorio principal de Coffe Sac, ubicada en la provincia de Tungurahua, cantón Ambato en las calles: Av. Cevallos y Castillo.

Agradezco antemano su consideración y puntualidad a este asunto.

.....

Atentamente
Tubon Asas Juan Gabriel
1805029178
AUDITOR

Elaborado por: T.A.J.G.	Fecha: 18-03-2024
Supervisado por: M.A.M.C.	Fecha: 25-03-2024

GTGABRIEL TUBON
AUDITOR
INDEPENDIENTE**COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO “INDÍGENA SAC” LTDA.****VERIFICACIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO DEL PERSONAL****FASE I: PLANIFICACIÓN ESPECÍFICA****DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2022****PSSP 1/2****CONTRATO DE TRABAJO**

En la ciudad de Ambato a los cinco días del mes de abril del dos mil veinte y uno, libre y voluntariamente comparecen por una parte, el Dr. **SEGUNDO TOALOMBO**, en calidad de **GERENTE GENERAL Y A NOMBRE DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO INDÍGENA SAC LTDA.**, parte a la cual en adelante se llamara Empleador, y, por otra parte, la Sr. **POMAQUIZA SISA SEGUNDO MANUEL** mayor de edad, domiciliado en la Parroquia Juan Benigno Vela Ambato Provincia de Tungurahua, portador de la Cedula de identidad No 1803861093 quien en adelante se llamara “El empleado” y convienen en celebrar el presente Contrato de Trabajo, al tenor de las siguientes clausulas:

PRIMERA. - El Empleado se compromete a prestar sus servicios licitos y personales en calidad de **Gestor de Cobranzas** cargo para el cual declara tener los conocimientos y experiencia necesaria, bajo la modalidad de tiempo completo debiendo encargarse de todas las actividades inherentes a sus funciones, instrucciones y más disposiciones.

SEGUNDA. – El empleado se compromete a laborar por jornadas de trabajo, las máximas horas diarias y semanales establecidas en la ley, en los turnos y dentro de los horarios establecidos por la Cooperativa, esto es un horario de 08H00 y de 13H00 a 17H00, lunes a viernes laboral que lo cumplirá en la oficina Matriz Ambato calle Castillo y Juan Benigno Vela.

TERCERA. – La prestación de servicios del Empleado inicia el 05 de abril 2021 fecha en la cual se inicia la vigencia del contrato.

CUARTA. – Este contrato se entenderá a plazo fijo; y por lo mismo tiene una duración de un año con noventa días a prueba desde la presente fecha, vencidos los cuales de no haberlo terminado libremente cualesquiera de las partes se entenderán que continua en vigencia por el tiempo que faltare para completar el año, de conformidad a lo establecido en el artículo 15 de Código de Trabajo.

QUINTA. – La cooperativa se compromete a pagar al empleado por todo concepto, una remuneración mensual de quinientos cincuenta y dos dólares. (570.00), la misma ~~X~~ que se abonara por mensualidades vencidas. De esta suma se harán los descuentos correspondientes a los aportes del IESS y demás retenciones; y deducciones ordenadas por jueces o autoridades competentes y los demás determinados por la ley, La cooperativa

GTGABRIEL TUBON
AUDITOR
INDEPENDIENTE

**COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO "INDÍGENA SAC" LTDA.
VERIFICACIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO DEL PERSONAL
FASE I: PLANIFICACIÓN ESPECIFICA
DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2022**

PSSP 2/2

pagara, además, las remuneraciones adicionales, bonificaciones, compensaciones y de beneficios sociales, en las condiciones y con las limitaciones establecidas legalmente.

En caso de falta de asistencia o puntualidad del empleado; la Cooperativa podrá hacer descuentos y aplicar las multas autorizadas por la ley y el Reglamento Interno.

SEXTA. – El empleado expresa consentimiento para que la Cooperativa realice los cambios de ocupación y lugar de trabajo que creyere necesario, siempre que no impliquen disminución de remuneración o categoría del empleado.

SEPTIMA. – En todo lo que conste en el presente contrato, las partes declaran incorporadas las disposiciones del Código de Trabajo, especialmente lo relativo a las obligaciones y prohibiciones del empleador y del trabajador, así como sobre la terminación del contrato de trabajo.

OCTAVA. – Los contratantes señalan como domicilio de la Ciudad de Ambato, y se someten de modo expreso, a la jurisdicción y competencia de los Jueces de esta ciudad y provincia de Tungurahua y las disposiciones legales en todo lo que fuere pertinente.

Para constancia de este acuerdo en todo lo que han expresado, firman las partes a los 05 días del mes de abril del 2021.



Dr., Segundo Toalombo

EMPLEADOR


Pomaquiza Segundo

EMPLEADO**VERIFICADO: ✓****HALLAZGO: ✗**

Análisis: Se evidencio que existe un error en la digitalización del valor escrito en letras con el de los números en el contrato de trabajo, por lo que se procedió a verificar el rol de pagos y se identificó que el valor correcto es \$570.00, es decir el valor escrito en números.

Elaborado por: T.A.J.G.	Fecha: 05-02-2024
Supervisado por: M.C.M.A.	Fecha: 07-02-2024



GABRIEL TUBON
AUDITOR INDEPENDIENTE

COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO “INDÍGENA SAC” LTDA.

ROL DE PAGOS

FASE I: PLANIFICACIÓN ESPECIFICA

DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2022

RP 1/1

La población del acta del proceso de contratación correspondió a 12 expedientes del personal que labora en la cooperativa.



COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO INDIGENA SAC
ROL DE PAGOS GENERAL
PERIODO - MARZO 2022

				INGRESOS					TOTAL		
Matriz	1	Andagana Pacari Carmen Elena	1850794320	Digitador	600	600		77,47	300	30	1007,47
	2	Cabezas Ortiz Christian Fernando	1804290342	Coordinador de Talento Human	1200	1200	103			28	1331,00
	3	Masabanda Muñoz Maria Elena	1803423134	Coordinador de Contabilidad	1800	1800		210,75	700	30	2740,75
	4	Masabanda Yanzapanta Segundo Samuel	1805380092	Asesor de Negocios	800	800		85,8	200	30	1115,8
	5	Morocho Camino Mayra Alexandra	1804597498	Asesor de Captaciones	600	600		0	640	30	1270,00
	6	Paredes Paredes Roberto Carlos	1803459195	Gerente de Oficina	1000	1000		112,87	325	30	1467,87
	7	Pomaquiza Sisa Segundo Manuel	1803861093	Gestor de Cobranzas	500	500		0	40	30	570,00
	8	Puago Curillo Angel Daniel	1805089818	Coordinador de Credito	1600	1600	42	192,67	641	30	2505,67
	9	Simisterra Tirado Freddy Leonardo	1803777471	Jefe de Negocios	3250	3250	60	2780,22		30	3610,22
	10	Toalombo Caiza Christian Giovanni	503448227	Asesor Estrategico	3500	3500		394,05		30	3824,05
	11	Tubon Quinfia Sandra Margoth	1803737061	Oficial de Cumplimiento	2200	2200				30	2230,00
	12	Villa Puago Maria Elena	1804287827	Auditor Interno	3500	3500	12	295,05		30	3837,05

El contenido de este documento es de propiedad y de uso exclusivo de la Cooperativa de Ahorro y Credito "Indigena Sac Ltda".
Cualquier impresión o copia tomada de este documento no autorizado, se considera como COPIA NO CONTROLADA.

VERIFICADO: ✓

Elaborado por: T.A.J.G.	Fecha: 05-02-2024
Supervisado por: M.C.M.A.	Fecha: 07-02-2024

GTGABRIEL TUBON
AUDITOR
INDEPENDIENTE**COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO "INDÍGENA SAC" LTDA.****PROCESO DE CONTRATACIÓN DEL PERSONAL.****FASE I: PLANIFICACIÓN ESPECIFICA****DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2022****PCP 1/10**

Proceso de Selección a la vacante del puesto de asesor de Negocios en la Agencia Cooperativa de Ahorro y Crédito Indígena Sac Ltda.

**SOLICITUD DE CREACIÓN DE PUESTO**

El formato del presente documento se debe manejar los siguientes aspectos que se deben llenar con la información y justificación requerida para la creación de un nuevo puesto de Trabajo dentro de la COAC INDÍGENA SAC LTDA.

INTRODUCCIÓN

- Generar un preámbulo para la presentación del nuevo puesto de Trabajo.

DESARROLLO

- Antecedentes que generen la creación del puesto de trabajo

PROPUESTA DEL PERFIL**Perfil**

- Nombre del puesto
- Formación requerida (Bachiller, Universitaria, Cuarto Nivel)
- Aptitudes
- Experiencia Laboral

Funciones

- Detallar funciones de acuerdo al manual de funciones actual en la que se detallen funciones a realizarse
- Establecer funciones si se da el caso en base a Normativas vigentes.
- Generar subfunciones que puedan generar actividades para una jornada laboral completa.

Conclusión

Definir puntos clave para contratación en base a la funciones levantadas y puestas a consideración a Gerencia.

Elaborador por:**Revisado por:****Aprobado por:**Ing.....
Coordinador ,....Ing. Christian Cabezas
Coordinador de TTHHDr. Segundo Toalombo
Gerente General



GABRIEL TUBON
AUDITOR
INDEPENDIENTE


COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO "INDÍGENA SAC" LTDA.

PROCESO DE CONTRATACIÓN DEL PERSONAL.

FASE I: PLANIFICACIÓN ESPECIFICA

DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2022

PCP 2/10

						
FICHA DE EVALUACIÓN DE ENTREVISTA						
Proceso: Reclutamiento y selección del personal		Código: GTH-05-01		Versión: 01		
DATOS DEL CANDIDATO						
APELLIDO PATERNO		APELLIDO MATERNO		NOMBRE (s)		
CARGO/AGENCIA		ENTREVISTADOR		FECHA		
CARACTERES A EVALUAR	CALIFICACIÓN					PUNTAJE
	INSUFICIENTE	ACEPTABLE	MODERADO	ÓPTIMO	EXCELENTE	
Apariencia personal						
Facilidad de expresión						
Tono de voz						
Control de emociones						
Espontaneidad						
Criterio						
COMENTARIOS Y / O APRECIACIONES						TOTAL
Aspiración Salarial						
Formación académica						
Experiencia laboral						
Visión de la empresa						
RECOMENDABLE	RECOMENDABLE CON OBSERVACIONES	NO RECOMENDABLE		OTRAS POSIBILIDADES		TOTAL
COMENTARIOS ADICIONALES						
FIRMA						NOTA FINAL

GTGABRIEL TUBON
AUDITOR
INDEPENDIENTE

COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO "INDÍGENA SAC" LTDA.

PROCESO DE CONTRATACIÓN DEL PERSONAL.

FASE I: PLANIFICACIÓN ESPECÍFICA

DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2022

PCP 3/10**Informe Nro. COAC SAC-CTH-2022-00042**

Ambato, (18) de (07) del 2022

Para: Dr. Segundo Toalombo
Gerente General

Cc: Ing. Narcisa Usulle
Jefa Administrativa y Financiera

De: Mg. Christian Cabezas Ortiz
Coordinador de Talento Humano

INTRODUCCIÓN

El presente informe es para presentar el proceso de selección a la vacante del puesto de Asesor de Negocios en la Agencia de Quito Sur.

DESARROLLO

En el transcurso del año 2022 en el Mes de Mayo, existió la salida de un Asesor de Negocios por renuncia voluntaria; por lo que se realizaron cambios internos quedando incompleto el equipo de asesores de la agencia de Quito Sur, surgiendo la necesidad de contratar a un nuevo personal para cubrir la vacante de Asesor de Negocios.

A este puesto se pone énfasis en el buen manejo de cartera, colocación de créditos y gestión de mora con el socio, en la terna de seleccionados después de la entrevista realizada se tuvieron los siguientes postulantes:

- Ana León
- Pablo Suarez
- Damián López

La terna final se presentó acorde a las necesidades de la Institución, al finalizar las entrevistas, la carpeta APTA es la de la Srta. Ana León con una experiencia en cargos similares sobre todo en la Cooperativa Alli Tarpuk en donde se desempeñó durante 9 años en la ciudad de Quito, quien al finalizar la entrevista generó un puntaje de 9 sobre 10, en la entrevista profunda señalada bajo la metodología en la ficha de entrevista en el Manual de Talento Humano, bajo las siguientes indicaciones:

Art.9.- Entrevista profunda

En la entrevista profunda, se maneja tanto para Reclutamiento Interno como Reclutamiento externo, en el cual se basa en diferentes puntos, tanto como competencias duras y blandas dependiendo la característica del puesto de trabajo y se utiliza el Anexo de Evaluación de Entrevistas.

En el que se detalla 6 características a evaluar, las cuales son:

- Apariencia personal
- Facilidad de expresión



GABRIEL TUBON
AUDITOR
INDEPENDIENTE

COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO "INDÍGENA SAC" LTDA.

PROCESO DE CONTRATACIÓN DEL PERSONAL.

FASE I: PLANIFICACIÓN ESPECIFICA

DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2022

PCP 4/10



- Tono de voz
- Control de emociones
- Espontaneidad (Expresión natural y fácil de pensamiento)
- Expresión

Tiene la escala de calificación con los siguientes rangos y puntajes:

Insuficiente: 0.20 puntos

Aceptable: 0.40 puntos

Moderado: 0.60 puntos

Óptimo: 0.80 puntos

Excelente: 1 punto

La sumatoria del puntaje de las 6 características da un valor de 6 puntos.

En la segunda parte de la entrevista se toman en cuenta 4 aspectos que son:

- Aspiración Salarial
- Formación Académica
- Experiencia Laboral
- Visión de la empresa

Dichos aspectos se establecen sobre una calificación de 1 punto cada uno teniendo el total 4 puntos a calificarse.

De la Sumatoria total de 10 Puntos en las dos secciones de la evaluación profunda, se maneja un PUNTAJE MINIMO DE 8 sobre 10 Puntos, para que pueda pasar a la siguiente fase del proceso de selección.

Conclusión

Se determina la terna final de los postulantes que en la calidad de trato al cliente, empatía, manejo de cartera y gestión de mora, midiendo bajo las preguntas realizadas y conversatorio obtenido con la jefa de agencia, es buena por parte de la Srta. Ana León.

Recomendación

Se recomienda el ingreso de la Srta. Ana León, quien cumple con los requisitos de reclutamiento competencias y puntaje establecido de 9/10 después del proceso de entrevista profunda, bajo la supervisión del Jefe de Negocios y la jefa de Agencia.

Atentamente,


Mg. Christian Cabezas Ortiz
Coordinador de Talento Humano
COAC SAC LTDA.

Elaborado por: T.A.J.G.

Fecha: 05-02-2024

Supervisado por: M.C.M.A.

Fecha: 07-02-2024



GABRIEL TUBON
AUDITOR INDEPENDIENTE

**COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO "INDÍGENA SAC" LTDA.
PROCESO DE CONTRATACIÓN DEL PERSONAL.
FASE I: PLANIFICACIÓN ESPECIFICA
DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2022**

PCP 5/10

	NIVEL DEL PROCESO	DEL APOYO	MACRO PROCESO	GESTION DE TALENTO HUMANO	
	NOMBRE DEL PROCESO	Reclutamiento, selección, contratación e inducción al personal	CÓDIGO DEL PROCESO	APY-GTH-15	Página 1

OBJETIVO	Comprende la planificación de necesidades, el reclutamiento y la selección, la contratación e inducción de nuevo personal.		
ENTRADAS INSUMOS/ RECURSOS REQUERIDOS	<ul style="list-style-type: none"> Manual de Talento Humano Manual de Funciones Código de trabajo Manual de incentivos Reglamento Interno de trabajo Reglamento de higiene y seguridad en el trabajo 	INDICADORES DE GESTIÓN/ SEGUIMIENTO	
		Indicador	Frecuencia de medición
		# contrataciones ejecutadas sobre las contrataciones requeridas.	Mensual
RESULTADO FINAL O PRODUCTO A GENERAR	Personal debidamente contratado e incorporado.		
CLIENTE(S) INTERNO(S)	Jefe Administrativo y Financiero	PUNTOS O ÁREAS DE CONTROL	<ul style="list-style-type: none"> Análisis y revisión del buro
CLIENTE(S) EXTERNO(S)	Jefe de Negocios.		

N°	ACTIVIDAD o TAREA	DESCRIPCIÓN (detalles, controles o aspectos a vigilar, herramientas/recursos/sistemas a utilizar)	EJECUTOR	COMENTARIOS (criterios de aceptación, registros, resultados)
1	Detectar la necesidad de cubrir una vacante.	Las áreas generan la necesidad de cubrir la vacante y completar el equipo de trabajo.	dueño del proceso	Solicitud de vacante conforme la renuncia del excolaborador (acuerdo entre las partes o creación de puestos). Solicitud de

El contenido de este documento es de propiedad y de uso exclusivo de la Cooperativa de Ahorro y Crédito "INDÍGENA SAC LTDA". Cualquier impresión o copia tomada de este documento no autorizado, se considera como COPIA NO CONTROLADA



GABRIEL TUBON
AUDITOR INDEPENDIENTE

**COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO "INDÍGENA SAC" LTDA.
PROCESO DE CONTRATACIÓN DEL PERSONAL.
FASE I: PLANIFICACIÓN ESPECIFICA
DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2022**

PCP 6/10

	NIVEL PROCESO	DEL	AFUJO	MACRO PROCESO	GESTION DE TALENTO HUMANO	
	NOMBRE PROCESO	DEL	Reclutamiento, selección, contratación e inducción al personal	CÓDIGO PROCESO	DEL	APY-GTH-15 Página 2

N°	ACTIVIDAD o TAREA	DESCRIPCIÓN (detalles, controles o aspectos a vigilar, herramientas/recursos/sistemas a utilizar)	EJECUTOR	COMENTARIOS (criterios de aceptación, registros, resultados)
				creación de nuevos puestos.
2	Solicitar las carpetas para cubrir la vacante que se tenga en la base de datos. (hiring room)	Ingresar a la página de (hiring room) / usuario y contraseña/ revisar carpetas de la base de datos de procesos anteriores o similares.	Coordinado y Asistente de Talento Humano.	Base de datos. (hiring room) tiempo estimado un día.
3	¿Existen carpetas en la base de datos? Si, Pasar a la actividad #13 No, continua el proceso		Coordinado y Asistente de Talento Humano.	
4	Solicitar el arte de reclutamiento interno.	Mediante correo electrónico solicitar al área de marketing para la elaboración del arte para el reclutamiento interno.	Asistente de Talento Humano.	Tiempo estimado un día
5	¿Existe postulantes internos? Si: Pasar a la actividad No. 12 No. Continúa el proceso.		Asistente de Talento Humano.	
6	Realizar el arte para el reclutamiento externo.	Mediante correo electrónico solicitar al área de marketing para la elaboración del arte para el reclutamiento externo.	Asistente de Talento Humano.	Paginas Facebook, LinkedIn, Zoho Forms, hiring room, tiempo estimado un día.
7	Recepción formal del currículum vitae.	Presentan la hoja de vida por correo electrónico a la siguiente dirección seleccionsac@coopsac.fin.ec y medios digitales hiring room o carpetas físicas.	Asistente de Talento Humano.	Cinco días
8	Revisión y preselección	Se revisa en base al manual de funciones.	Asistente de Talento Humano.	tiempo estimado un día.

El contenido de este documento es de propiedad y de uso exclusivo de la Cooperativa de Ahorro y Crédito "INDÍGENA SAC LTDA". Cualquier impresión o copia tomada de este documento no autorizado, se considera como COPIA NO CONTROLADA



GABRIEL TUBON
AUDITOR INDEPENDIENTE

**COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO "INDÍGENA SAC" LTDA.
PROCESO DE CONTRATACIÓN DEL PERSONAL.
FASE I: PLANIFICACIÓN ESPECIFICA
DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2022**

PCP 7/10

	NIVEL PROCESO	DEL	APOYO	MACRO PROCESO	GESTION DE TALENTO HUMANO	
	NOMBRE PROCESO	DEL	Reclutamiento, selección, contratación e inducción al personal	CÓDIGO PROCESO	DEL	APY-GTH-15 Página 3

N°	ACTIVIDAD o TAREA	DESCRIPCIÓN (detalles, controles o aspectos a vigilar, herramientas/recursos/sistemas a utilizar)	EJECUTOR	COMENTARIOS (criterios de aceptación, registros, resultados)
9	Realizar el análisis de las carpetas postulantes.	Curriculum vitae Títulos Experiencia Tiempo de permanencia en las instituciones laboradas. Capacitaciones	Asistente de Talento Humano.	tiempo estimado un día
10	Remitir las carpetas preseleccionadas a las áreas pertinentes.	Se remite las carpetas de los postulantes preseleccionados para la última selección.	Coordinador de Talento Humano. áreas solicitantes y Jefes inmediatos.	tiempo estimado un día
11	¿Las carpetas preseleccionadas están correctas? Si: continua el proceso No: regresa a la actividad No. 8		Coordinador de Talento Humano. áreas solicitantes y Jefes inmediatos.	
12	Realizar la llamada formal para la entrevista.	Se informa que ha sido preseleccionado para cubrir la vacante, se define el día y la hora de la entrevista.	Coordinador de Talento Humano, Asistente de Talento Humano	Medio día
13	Solicitar que llenen los documentos pertinentes.	Solicitud de empleo Autorización del buro Test psicológico DISC	Postulante a la vacante a cubrir	
14	Realizar la entrevista	Se inicia con la presentación institucional (trayectoria, productos y servicios que oferta). Solicita la descripción personal del postulante.	Coordinador de Talento Humano, Asistente de Talento Humano y áreas solicitantes.	Un día

El contenido de este documento es de propiedad y de uso exclusivo de la Cooperativa de Ahorro y Crédito "INDÍGENA SAC LTDA". Cualquier impresión o copia tomada de este documento no autorizado, se considera como COPIA NO CONTROLADA



GABRIEL TUBON
AUDITOR INDEPENDIENTE

**COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO "INDÍGENA SAC" LTDA.
PROCESO DE CONTRATACIÓN DEL PERSONAL.
FASE I: PLANIFICACIÓN ESPECIFICA
DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2022**

PCP 8/10

	NIVEL PROCESO	DEL	AÑO	MACRO PROCESO	GESTION DE TALENTO HUMANO	
	NOMBRE PROCESO	DEL	Reclutamiento, selección, contratación e inducción al personal	CÓDIGO PROCESO	DEL	APY-GTH-15 Página 4

N°	ACTIVIDAD o TAREA	DESCRIPCIÓN (detalles, controles o aspectos a vigilar, herramientas/recursos/sistemas a utilizar)	EJECUTOR	COMENTARIOS (criterios de aceptación, registros, resultados)
		(experiencia, años de permanencia en las instituciones, valores, fortalezas y debilidades de la persona). Se realiza la pregunta en base al conocimiento y el empoderamiento del cargo. Descripción general de la institución.		
15	Realizar el análisis en base a la entrevista desarrollada.		Coordinador de Talento Humano, Asistente de Talento Humano y áreas solicitantes.	
16	Realizar el informe de análisis	Se detalla el antecedente del proceso de selección se presenta la terna final y se define al personal apto después de verificar los puntos establecidos en el artículo 9 del Manual de talento humano, conforme al anexo de la ficha de evaluación.	Coordinador de Talento Humano, Asistente de Talento Humano	Un día
17	Definir a la persona seleccionada para la vacante.		Coordinador de Talento Humano, Asistente de Talento Humano y áreas solicitantes.	
18	Comunicar a la persona apta	Se realiza la llamada telefónica indicando que ha sido la persona seleccionada y se coordina para la inducción pertinentes .	Coordinador de Talento Humano	Los procesos de selección varían entre 7 a 10 días dependiendo el perfil que se busque.
19	¿El postulante acepta la propuesta? Si, continúa el proceso	En el caso de no aceptar la propuesta se iría por la respectiva terna.	Coordinador de Talento Humano	

El contenido de este documento es de propiedad y de uso exclusivo de la Cooperativa de Ahorro y Crédito "INDÍGENA SAC LTDA". Cualquier impresión o copia tomada de este documento no autorizado, se considera como COPIA NO CONTROLADA



GABRIEL TUBON
AUDITOR INDEPENDIENTE

**COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO "INDÍGENA SAC" LTDA.
PROCESO DE CONTRATACIÓN DEL PERSONAL.
FASE I: PLANIFICACIÓN ESPECIFICA
DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2022**

PCP 9/10

	NIVEL DEL PROCESO	DE APOYO	MACRO PROCESO	GESTION DE TALENTO HUMANO	
	NOMBRE DEL PROCESO	Reclutamiento, selección, contratación e inducción al personal	CÓDIGO DEL PROCESO	APY-GTH-15	Página 5

N°	ACTIVIDAD o TAREA	DESCRIPCIÓN (detalles, controles o aspectos a vigilar, herramientas/recursos/sistemas a utilizar)	EJECUTOR	COMENTARIOS (criterios de aceptación, registros, resultados)
	No, Regresa a la actividad # 15			
20	Definir el personal a inducción.	Personal que culminó el proceso de selección o personal ingresado en los últimos meses.	Coordinador de Talento Humano	Listado del personal capacitado.
21	Inducción general.	Etapa # 1 (aprobación de los módulos Gobernante, Talento Humano, Control y productivo). Historia de la institucion, planificacion estrategica (mision vision, politicas) estructura organizacional (estatuto, organigrama y reglamento de plitica de buen gobirno).	Talento Humano	Informe de inducción y capacitación
22	Inducción especifica por cargo.	Etapa # 2 (Aprobación de los módulos interno conforme las necesidades). Responsabilidades, funciones y tareas según el manual de funciones.	áreas de apoyo	
23	Inducción de los departamentos de apoyo.	Seguridad Física, TIC, Unidad de Cumplimento, Seguridad de la información, Talento Humano. Auditoría Interna, Unidad de Riesgos y Gestión Jurídica	Talento Humano	Informe del jefe de área
24	Evaluación al personal, reinducción y refuerzo.	La evolución se realizará de forma física.	Talento Humano	Listado del personal capacitado
25	Recorrido por las instalaciones	Recorrido de la agencia Matriz	Talento Humano	Certificado aprobado.
26	Entrega de certificado del proceso de inducción.	Certificado de culminación de inducción para el archivo en la carpeta de documentación. (file)		
	Fin del proceso			

CONTROL DE CAMBIOS

El contenido de este documento es de propiedad y de uso exclusivo de la Cooperativa de Ahorro y Crédito "INDÍGENA SAC LTDA". Cualquier impresión o copia tomada de este documento no autorizado, se considera como COPIA NO CONTROLADA



GABRIEL TUBON
AUDITOR INDEPENDIENTE

**COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO “INDÍGENA SAC” LTDA.
PROCESO DE CONTRATACIÓN DEL PERSONAL.
FASE I: PLANIFICACIÓN ESPECIFICA
DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2022**

PCP 10/10

	NIVEL PROCESO	DEL	AR-JYO	MACRO PROCESO	GESTION DE TALENTO HUMANO	
	NOMBRE PROCESO	DEL	Reclutamiento, selección, contratación e inducción al personal	CÓDIGO PROCESO	DEL	APY-GTH-15 Página 6

FECHA DE CREACIÓN O REFORMA	DESCRIPCIÓN	MOTIVO
14 de junio del 2020	Elaboración inicial	
20 de enero del 2021	Reforma total del proceso.	Se realiza la descripción detallada de las actividades.
24 de agosto del 2021	Se incorpora el proceso de inducción al personal.	

Elaborado por	Coordinador de Talento Humano, Ing. Christian Cabezas	Revisado por	Jefe Financiera Administrativa, Ing. Narcisa Usulle	Aprobado por	Gerente General, Dr. Segundo Toalombo

Elaborado por: T.A.J.G.	Fecha: 05-02-2024
Supervisado por: M.C.M.A.	Fecha: 07-02-2024