



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA
CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

**Proyecto Integrador, previo a la obtención del Título de Licenciada en
Contabilidad y Auditoría**

Tema:

“Auditoría de gestión en el departamento de talento humano de la Dirección del
Parque Nacional Galápagos.”

Autora: Cedeño López, Dayana Mabel

Tutora: Dra. Toscano Morales, Cecilia Catalina

Ambato – Ecuador

2023

APROBACIÓN DEL TUTOR

Yo, Dra. Cecilia Catalina Toscano Morales con cédula de ciudadanía No. 1802426799, en mi calidad de Tutora del proyecto integrador sobre el tema: **“AUDITORÍA DE GESTIÓN EN EL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO DE LA DIRECCIÓN DEL PARQUE NACIONAL GALÁPAGOS”**, desarrollado por Dayana Mabel Cedeño López, de la Carrera de Contabilidad y Auditoría, modalidad presencial, considero que dicho informe investigativo reúne los requisitos, tanto técnicos como científicos y corresponde a las normas establecidas en el Reglamento de Graduación de Pregrado, de la Universidad Técnica de Ambato y en el normativo para presentación de Trabajos de Graduación de la Facultad de Contabilidad y Auditoría.

Por lo tanto, autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente, para que sea sometido a evaluación por los profesores calificadores designados por el H. Consejo Directivo de la Facultad.

Ambato, agosto 2023

TUTORA

.....


Dra. Cecilia Catalina Morales Toscano

C.C. 1802426799

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, Dayana Mabel Cedeño López con cédula de ciudadanía No. 2000110672, tengo a bien indicar que los criterios emitidos en el proyecto integrador, bajo el tema: **“AUDITORÍA DE GESTIÓN EN EL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO DE LA DIRECCIÓN DEL PARQUE NACIONAL GALÁPAGOS”**, así como también los contenidos presentados, ideas, análisis, síntesis de datos, conclusiones, son de exclusiva responsabilidad de mi persona, como autora de este Proyecto Integrador.

Ambato, agosto 2023

AUTORA



.....
Dayana Mabel Cedeño López

C.C. 2000110672

CESIÓN DE DERECHOS

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga de este proyecto integrador, un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación.

Cedo los derechos en línea patrimoniales de mi proyecto integrador, con fines de difusión pública; además apruebo la reproducción de este proyecto integrador, dentro de las regulaciones de la Universidad, siempre y cuando esta reproducción no suponga una ganancia económica potencial; y se realice respetando mis derechos de autora.

Ambato, agosto 2023

AUTORA



.....
Dayana Mabel Cedeño López
C.C. 2000110672

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

El Tribunal de Grado, aprueba el proyecto integrador, sobre el tema: “AUDITORÍA DE GESTIÓN EN EL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO DE LA DIRECCIÓN DEL PARQUE NACIONAL GALÁPAGOS”, elaborado por Dayana Mabel Cedeño López, estudiante de la Carrera de Contabilidad y Auditoría, el mismo que guarda conformidad con las disposiciones reglamentarias emitidas por la Facultad de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato.

Ambato, agosto 2023



Dra. Tatiana Valle PhD
PRESIDENTE



Lic. Silvia Navas
MIEMBRO CALIFICADOR



Ing. Roberto Valencia
MIEMBRO CALIFICADOR

DEDICATORIA

Le dedico este trabajo a Dios por brindarme salud e inteligencia en este proceso. A mis padres por ser mi soporte y estar siempre para mí en las buenas y malas, siendo mi inspiración y mi motor para superar cada dificultad que se me presenta, a mi hermano, familia y enamorado por su apoyo incondicional y estar siempre pendientes y, a mi gatito que estuvo a mi lado en las noches de desvelo, en las tristezas y felicidad.

También le dedico mi trabajo algunos de mis compañeros que fueron buenos amigos a lo largo de nuestra etapa universitaria.

Dayana Mabel Cedeño López

AGRADECIMIENTO

Agradezco a la Universidad Técnica de Ambato por abrirme sus puertas y me darne la oportunidad de formarme como profesional, por brindarme una experiencia inolvidable, y a sus profesores que impartieron sus conocimientos y valores que ayudaron a mi formación.

En especial agradezco a mi tutora la Dra. Cecilia Toscano, quien fue un apoyo fundamental en la elaboración de mi trabajo y por ser una excelente persona, comprensiva, amable y cariño, ¡Gracias por tener fe en mí!

Mi total agradecimiento a la Dirección del Parque Nacional Galápagos y sobre todo a el departamento de Talento Humano, por su predisposición y colaboración en toda la ejecución de mi proyecto.

Dayana Mabel Cedeño López

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA
CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

TEMA: “AUDITORÍA DE GESTIÓN EN EL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO DE LA DIRECCIÓN DEL PARQUE NACIONAL GALÁPAGOS”

AUTORA: Dayana Mabel Cedeño López

TUTORA: Dra. Cecilia Catalina Morales Toscano

FECHA: Agosto 2023

RESUMEN EJECUTIVO

En el presente proyecto integrador se desarrolló una auditoría de gestión en el departamento de Talento Humano de la Dirección del Parque Nacional Galápagos, con la finalidad de medir la eficiencia, eficacia y calidad en el proceso de ejecución de los objetivos y metas del departamento y de la institución. En la fase de planificación se aplicó una evaluación de control interno de la estructura del departamento siendo el resultado un nivel de confianza moderado al igual que el riesgo, además la información se recolectó de la página web de la institución e información que los servidores facilitaron. En la ejecución con ayuda de indicadores calculamos el cumplimiento de las metas. Las de la institución se cumplieron en su gran mayoría mientras, en el departamento de talento humano se visualizó un número considerable de brechas de incumplimiento que perjudican el cumplimiento. Para finalizar, en la elaboración del informe se especificó y detalló cada uno de los hallazgos y recomendaciones como, la falta de presupuesto y personal, una mejora en la distribución de las actividades del departamento, la inconformidad que presentan los funcionarios respecto al clima laboral y las estrategias que se aplicarán para corregir estas debilidades. Este se dialogó con la dirección para discutir posibles mejoras en las recomendaciones y su seguimiento.

PALABRAS DESCRIPTORAS: INDICADORES, METAS, GESTIÓN, CUMPLIMIENTO, FUNCIONARIOS.

TECHNICAL UNIVERSITY OF AMBATO
FACULTY OF ACCOUNTING AND AUDITING
ACCOUNTING AND AUDITING CAREER

TOPIC: “MANAGEMENT AUDIT IN THE HUMAN TALENT DEPARTMENT OF THE GALAPAGOS NATIONAL PARK DIRECTORATE”.

AUTHOR: Dayana Mabel Cedeño López

TUTOR: Dra. Cecilia Catalina Toscano Morales

DATE: August 2023

ABSTRACT

In the present integrative project, a management audit was developed in the Human Talent Unit of the Galapagos National Park Directorate, to measure the efficiency, effectiveness, and quality in the process of executing the objectives and goals of the unit and the institution. In the planning phase, an evaluation of internal control of the structure of the unit was applied, resulting in a moderate level of confidence as well as the risk, in addition the information was collected from the website of the institution and information that the servers provided. In the execution with the help of indicators we calculate the fulfillment of the goals. Those of the institution were fulfilled in their great majority while, in the Human Talent Unit, a considerable number of non-compliance gaps were visualized that harm both the institution and the unit. Finally, in the preparation of the report, each of the findings and recommendations was specified and detailed, as the lack of budget and personnel, an improvement in the distribution of activities in the unit, the dissatisfaction that officials present regarding the work environment and the strategies that will be applied to correct these weaknesses. This was discussed with management to discuss possible improvements in the recommendations and their follow-up.

KEYWORDS: INDICATORS, GOALS, MANAGEMENT, COMPLIANCE, OFFICIALS.

ÍNDICE GENERAL

CONTENIDO	PÁGINA
PÁGINAS PRELIMINARES	
PORTADA.....	i
APROBACIÓN DEL TUTOR.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA.....	iii
CESIÓN DE DERECHOS.....	iv
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO.....	v
DEDICATORIA.....	vi
AGRADECIMIENTO.....	vii
RESUMEN EJECUTIVO.....	viii
ABSTRACT.....	ix
ÍNDICE GENERAL.....	x
ÍNDICE DE TABLAS.....	xiii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xiv
CAPÍTULO I.....	1
MARCO TEÓRICO.....	1
1.1. Introducción.....	1
1.1.1 Antecedentes del proyecto integrador.....	1
1.1.1.1 Historia de la empresa.....	1
1.1.1.2 Detalles estratégicos.....	1
1.1.1.3 Estructura organizacional (organigrama estructural o funcional).....	3
1.1.1.4 Detalles de operación (productos, servicios, operaciones).....	4
1.1.1.5 Detalles legales.....	4
1.1.1.6 Marcas y logos.....	5
1.1.1.7 Ubicación.....	5
1.1.2 Descripción del entorno.....	5

1.1.2.1	Importancia de la auditoría de gestión y el departamento de talento humano en la toma de decisiones a nivel mundial	5
1.1.2.2	La Auditoría de gestión en el Ecuador	7
1.1.2.3	Auditoría de gestión en la Dirección del Parque Nacional Galápagos.....	8
1.1.3	Justificación.....	9
1.1.4	Objetivos	11
1.1.4.1	Objetivo general	11
1.1.4.2	Objetivos específicos.....	11
1.2.	Revisión de la literatura	11
1.2.1	Teoría del control público	11
1.2.2	Auditoría.....	13
1.2.3	Características de una auditoría.....	13
1.2.4	Pruebas de auditoría	14
1.2.5	Técnicas de la auditoría.....	14
1.2.6	Riesgos de auditoría	15
1.2.7	Objetivos de la auditoría.....	15
1.2.8	Componentes en que se divide la gestión.....	16
1.2.9	Papeles de trabajo	17
1.2.10	Hallazgos de auditoría	17
1.2.11	Evidencia de auditoría	18
1.2.12	Evaluación de control interno.....	19
1.2.13	Indicadores	20
1.2.14	Indicadores de gestión	20
1.2.15	Fases de la auditoría	21
1.2.15.1	Fase de planeación.....	21
1.2.15.2	Fase de ejecución.....	21
1.2.15.3	Fase de informe	22

CAPÍTULO II	23
METODOLOGÍA	23
2.1 Descripción de la metodología.....	23
2.1.1 Unidad de análisis	23
2.1.2 Fuentes de información primaria.....	23
2.1.3 Fases de desarrollo	25
2.1.3.1 Fase de planificación	25
2.1.3.2 Fase de la ejecución.....	26
2.1.3.3 Fase de la comunicación.....	26
CAPÍTULO III.....	27
DESARROLLO.....	27
3.1 Auditoría de gestión en el departamento de talento humano de la Dirección del Parque Nacional Galápagos	27
3.1.1 Archivo corriente genérico	28
3.1.2 Archivo permanente	42
3.1.3 Archivo corriente.....	64
3.1.4 Informe general de la auditoría de gestión	87
CAPÍTULO IV	103
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	103
4.1 Conclusiones	103
4.2 Recomendaciones.....	104
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	105

ÍNDICE DE TABLAS

CONTENIDO	PÁGINA
Tabla 1 Objetivos de la auditoría de gestión.	16
Tabla 2 Funcionarios del departamento de Talento Humano	24
Tabla 3 Cuestionario de control interno.	24
Tabla 4 Fases del desarrollo.	25

ÍNDICE DE FIGURAS

CONTENIDO	PÁGINA
Figura 1 Estructura organizacional de la Dirección del Parque Nacional Galápagos.	3
Figura 2 Ubicación Dirección del Parque Nacional Galápagos, Google Maps.....	5
Figura 3 Características de la auditoría.....	13
Figura 4 Pruebas de Auditoría.....	14
Figura 5 Técnicas de auditoría.....	14
Figura 6 Tipos de riesgo de auditoría.....	15
Figura 7 Subcomponentes de la gestión.....	16
Figura 8 Contenido que debe incluir los papeles de trabajo.....	17
Figura 9 Clasificación de la evidencia.....	18
Figura 10 Componentes del modelo COSO.....	19
Figura 11 Subcomponente de la administración de talento humano.....	20
Figura 12 Aspectos que van en la fase de la planificación.....	21
Figura 13 Fases de la planificación de auditoría.....	26

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1.1. Introducción

1.1.1 Antecedentes del proyecto integrador

1.1.1.1 Historia de la empresa

La Dirección del Parque Nacional Galápagos (DPNG) conforme consta en el Plan Institucional 2021 - 2025 (DPNG, 2021), tuvo la siguiente trayectoria: La institución se creó en el año 1959 mediante Decreto de Ley de Emergencia No 17 el cual establece *“Declararse Parque Nacionales de Reserva de exclusivo dominio del Estado, para la preservación de la Flora y Fauna, todas las tierras que forman las islas del Archipiélago de Colon o Galápagos (...)”*; al mismo tiempo se declaró Patrimonio Natural de la Humanidad por su singular valor natural y la necesidad de establecer las islas como área protegida. En 1968 inició su gestión operativa con los primeros oficiales de conservación. En 1996 y 1998 hubieron cambios que afectaron directamente al Parque Nacional Galápagos con la creación del Ministerio del Ambiente que pasó a ser la máxima Autoridad Ejecutiva para el diseño, planificación e implementación de las políticas ambientales del Ecuador teniendo a su disposición la DPNG. En 1998 con la creación de la Reserva Marina de Galápagos y con la nueva Ley Orgánica de Régimen Especial de la Provincia de Galápagos, se establece que la jurisdicción y competencia del manejo de dicha Reserva y del Parque Nacional Galápagos, estaría a cargo de la DPNG. Por ello, al año 2020 además de administrar la extensión terrestre de áreas protegidas también administra la Reserva Marina de Galápagos la cual se corresponde al 50% de Ecuador Continental, por eso su impacto como institución en la Región Insular. Con el crecimiento que tuvo actualmente se cuenta con 319 empleados.

1.1.1.2 Detalles estratégicos

Misión

La Dirección del Parque Nacional Galápagos es la entidad de derecho público, responsable de la conservación y restauración de los ecosistemas insulares y marinos

de las áreas protegidas de Galápagos, así como, de la gestión, control y vigilancia de los servicios ambientales que estos generan para la comunidad.

Visión

Para el año 2025, ser referente regional en alcanzar el manejo sostenible de los ecosistemas insulares y marinos de las áreas protegidas de Galápagos.

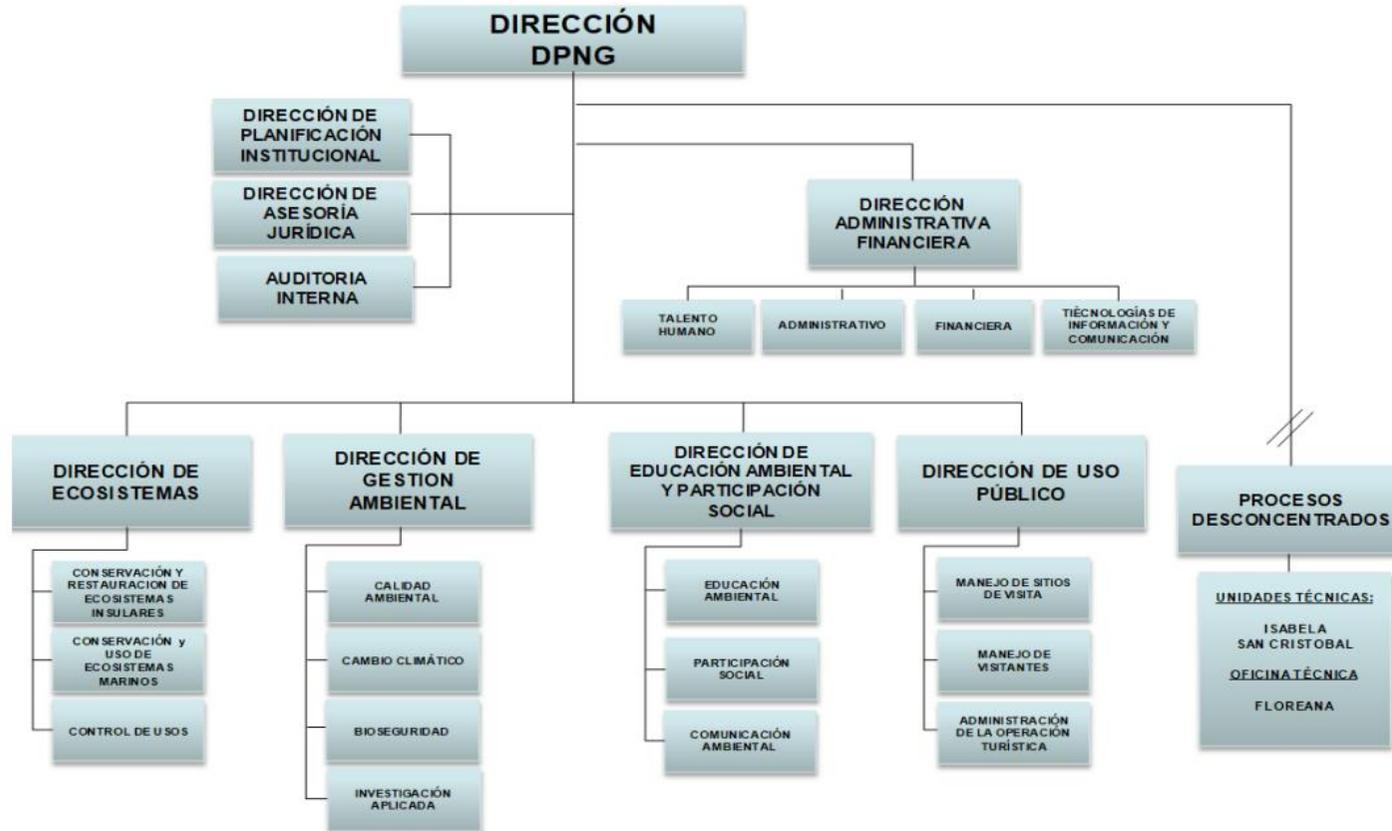
Valores

- **Transparencia**, demostración de la claridad e integridad en la información que se maneja, evidenciando rendición integral de cuentas y verdad de los hechos.
- **Compromiso**, declaración de responsabilidad, eficiencia y calidad en el cumplimiento de las obligaciones contraídas, o en las funciones designadas.
- **Lealtad**, comportamiento orientado a la nobleza, honestidad, gratitud, y a todo lo que exijan las leyes de la fidelidad y honorabilidad.
- **Disciplina**, práctica de los principios de orden, puntualidad y constancia en la ejecución de las actividades y tareas.
- **Honradez**, actitud de rechazo a las compensaciones no formales o no regularizadas, ajenas a la remuneración que se designa por el desempeño de un cargo público.
- **Calidez**, demostración de amabilidad y diligencia en la atención y servicio a los demás, considerando a cada persona como digna de consideración
- **Solidaridad**, actitud de colaboración o apoyo mutuo para conseguir una meta en común, observando el trabajo en equipo, respeto y tolerancia.

1.1.1.3 Estructura organizacional (organigrama estructural o funcional)

Figura 1

Estructura organizacional de la Dirección del Parque Nacional Galápagos.



Fuente: Página Web Dirección del Parque Nacional Galápagos (2022), Transparencia. Literal a1.

1.1.1.4 Detalles de operación (productos, servicios, operaciones)

La DPNG aporta a la conservación de las islas con sus principales actividades detalladas a continuación:

- Control de especies forestales introducidas en áreas del Parque Nacional Galápagos
- Otorga permisos de extracción de material pétreo en áreas del PNG
- Concede licencias, permisos y autorizaciones que beneficien a pescadores, embarcaciones y kayaks
- Permisos y guías de comercialización de productos pesqueros
- Otorga certificado de monitoreo para los productos pesqueros
- Registra generadores de desechos peligrosos
- Concede licencias ambientales, permisos de investigaciones científicas y filmación y fotografías
- Emite licencias de guía turísticos, y patente de operación turística
- Autoriza permisos de campamentos
- Autorizaciones de ingreso a Galápagos de naves extranjeras y nacionales privadas

1.1.1.5 Detalles legales

Toda institución se debe regir de leyes, códigos, reglamentos entre otros para tener un orden en el cumplimiento de las actividades diarias. Unas de las leyes, códigos y reglamentos a las que se rige la institución son:

- Constitución de la República del Ecuador
- Código Orgánico Administrativo
- Código Orgánico General de Procesos, COGEP
- Ley Orgánica del Régimen Especial de la provincia de Galápagos – LOREG
- Ley Orgánica de Servicio Público - LOSEP (ley 0)
- Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado (ley 73)
- Normas de Control Interno de la Contraloría General del Estado

1.1.1.6 Marcas y logos

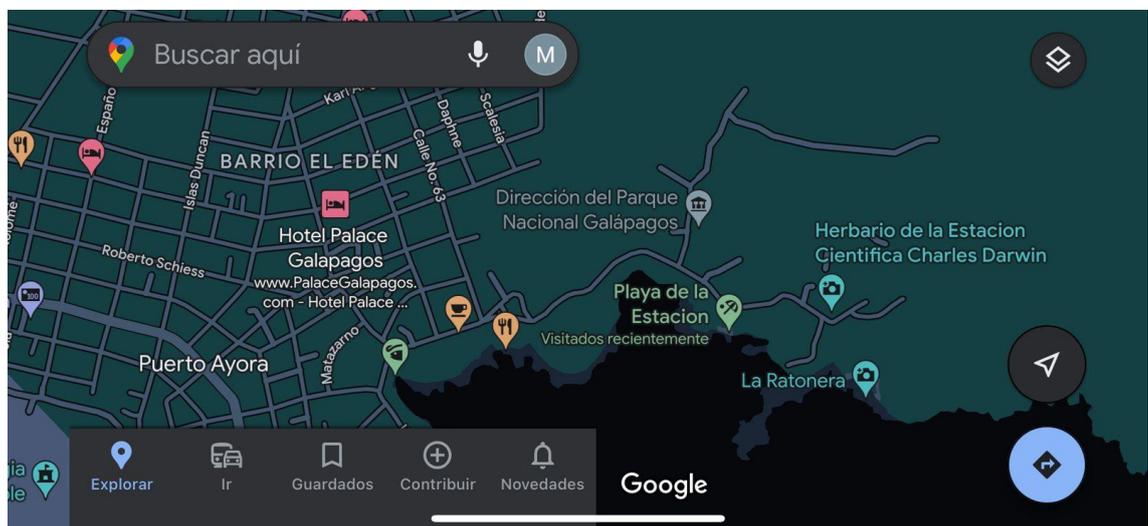


1.1.1.7 Ubicación

La matriz se encuentra en Galápagos, Isla Santa Cruz, Av. Charles Darwin y S/N; además, existen otras instalaciones ubicadas en la Isla Isabela, San Cristóbal y Floreana.

Figura 2

Ubicación Dirección del Parque Nacional Galápagos, Google Maps.



Fuente: Google Maps (2023).

1.1.2 Descripción del entorno

1.1.2.1 Importancia de la auditoría de gestión y el departamento de talento humano en la toma de decisiones a nivel mundial

Las empresas de todo el mundo en cada momento enfrentan retos, como lo son los avances tecnológicos, los diferentes tipos de actualizaciones y la satisfacción de los clientes, lo que obliga a crear estrategias, metas y objetivos para afrontar cada uno de los retos y mantener a flote la organización. Por consiguiente, aparece la necesidad de aplicar evaluaciones de seguimiento constantes a los mecanismos mencionados (Vásquez & Pinargote, 2018). Del mismo modo, Rivera & Rivera (2018) opinan algo

similar con la evolución pues, el desarrollo del entorno y necesidades del mercado son un problema para las empresas puesto que, las supuestas técnicas innovadoras a veces resultan obsoletas. Por lo mencionado anteriormente, una auditoría de gestión podría enfocarse en la evaluación análisis e innovación de los métodos aplicados en las empresas para afrontar los cambios. Vale decir, que no es lo único que se ha transformado si no, que la auditoría de gestión es la transmutación de la auditoría financiera pues, tienen las mismas técnicas de investigación, pruebas similares y métodos por el lado operativo.

En definitiva, con el pasar del tiempo y sus cambios las empresas se han centrado en la utilización eficiente y eficaz de los recursos como del logro de los objetivos estratégicos. Varios actores concuerdan que se presta especial atención a la auditoría como aporte a la gerencia en la toma de decisiones de hecho, es importante que los directivos conozcan los beneficios de una auditoría y lo que puede proporcionar a la empresa (Infante, Suarez, & Castillo, 2022).

Por otro lado, Ramírez, Espindola, Ruíz & Hugueth (2019) consideran que, el departamento de talento humano juega un papel importante en la toma de decisiones incluso, lo ven como una estrategia. Al igual que todo desde hace años la gestión del talento humano está siendo modificada y mejorando, enfocándose en que los seres humanos son talentos no recursos que, tienen la posibilidad de desarrollo, aplicabilidad y aporte. En este sentido, se está buscando que esta área tenga una perspectiva estratégica a través de métodos, principios y controles que se adapten a las necesidades de la sociedad y motiven a desarrollar cualidades competitivas. Igualmente, sus actividades se realizarán con éxito y creatividad que garanticen el cumplimiento de los objetivos y metas.

Finalmente, Castro & Bardales (2020) señalan que, el departamento es importante dentro de las organizaciones sean públicas o privadas; por lo que, actualmente se focalizan en los procesos de selección y optimización en el desempeño del personal en las diferentes fases para el alcance de las metas. A la inversa, si este departamento no existe o no hay interés en él, podrían existir debilidades. En conclusión, por el valor

que tiene el departamento de talento humano se vuelve de gran utilidad y beneficio aplicar una auditoría de gestión.

1.1.2.2 La Auditoría de gestión en el Ecuador

Desde una perspectiva general de las empresas, actualmente con el aumento del comercio y la industrialización en el Ecuador ya no solo es necesario controles financieros sino, administrativos, es decir, los controles de gestión. Como consecuencia, la auditoría de gestión ha causado un impacto importante en el país, gracias a su aplicación se ven mejores resultados en la administración y por ende el aumento de empresas y crecimiento económico (Bravo, Bravo, & López, 2018). Sin embargo, Espinoza, Narváez & Erazo (2019) dicen, que existe una preocupación en el Ecuador por el uso deficiente de los recursos y la mala gestión de las instituciones de estado y por ello se busca la exigencia de realizar diagnósticos y aplicar controles internos en el manejo de los recursos públicos. Viendo esto se puede deducir que existen problemas en cuanto a la administración pública, más que en las privadas.

Por estas razones, en los últimos años los gobierno y las empresas en Latinoamérica se han centrado en mejorar la calidad, eficiencia y eficacia, provocando que las auditorías de gestión aumenten. En ocasiones las instituciones públicas han sufrido algunos escándalos por la mala administración, mal manejo de recursos y corrupción. No obstante, las empresas consideradas importantes como son Hidrocarburos, Aduanas, entre otras también han sido blanco de aplicar auditorías con el fin de evitar los cuestionamientos de su transparencia en un futuro. Pero, es importante mencionar que el número de auditorías de gestión realizadas en la región es mínimo en comparación con otros tipos de auditoría. De hecho, Ecuador se encuentre en la mira entre los países de la región Latinoamérica en el año 2015 porque fue el único que retiró la atribución a la Contraloría General del Estado (CGE) ecuatoriano a que practique auditorías de gestión. Si no, que estableció que su utilidad es de índole externa-pública (Aguirre & Flores 2018). Del mismo modo, en Ecuador por su entorno socio económico la eficiencia, eficacia, calidad y economía es un poco deficiente, más aún en el sector público. Lo que dificulta un mejor progreso, por ello es esencial que

exista auditorías que tengan métodos y procedimientos que sean capaces de lograr el control institucional (Erazo, Robles , Cifuentes, & Saquisari, 2021).

Aguirre, Coronel & Jiménez (2020), afirman que en el caso de Ecuador las inexactitudes encontradas en el sector público traen consecuencias de reparar el perjuicio que tendrá el Estado. Es de gran compromiso la gestión pública de los recursos lo que vuelve más complejo la actuación eficiente. Existe la posibilidad de que esta responsabilidad sea la que llevo a quitar tal atribución de aplicar auditoría a la CGN, sumándole los escándalos en los que ha estado involucrado. Finalmente, frente a la corrupción, fraudes e inexactitudes, se debería crear respuestas para acabar con los problemas. Una auditoría de gestión es lo ideal para combatirlos, garantizando el cumplimiento de leyes, regulaciones, confiabilidad de información y salvaguardas los recursos públicos, incluso mejorar la administración y el cumplimiento (López & Cañizares, 2018).

1.1.2.3 Auditoría de gestión en la Dirección del Parque Nacional Galápagos

La conservación del archipiélago de Galápagos es fundamental para el Ecuador, pues es una de las principales fuentes de ingreso del país, gracias a su naturaleza, sus especies y su reserva marina se convierte en el foco de atención de los turistas que nos visitan (Carvajal Mora, 2020). Las islas están protegidas por un sistema legal apoyado en la Constitución Política del Ecuador, cuentan con más de 10 cuerpos legales vigentes que están comprometidos con la protección del patrimonio natural de las Islas Galápagos (Ministerio del Ambiente, Agua y Transición Ecológica, 2015). Una de las instituciones más importantes que refuerzan la conservación, es la Dirección del Parque Nacional Galápagos. La institución es la encargada de la conservación y regulación de las islas. Entonces, los trabajadores necesitan tener un buen clima laboral para tener excelencia en sus funciones analizando y desarrollando posibles estrategias de mejoras que beneficien a todos los empleados de la institución y cumplan sus actividades de mejor manera, incluso mejorar la experiencia de los turistas (Dirección del Parque Nacional Galápagos, 2022).

La Dirección del Parque Nacional Galápagos eventualmente se ha encontrado en escándalos por mala administración. Por el año 2010 se publicó que el responsable de Administración Turística entregó varias patentes turísticas de forma irregular a familiares del Consejo del Ingala (actualmente: Consejo de Gobierno de Régimen Especial de Galápagos) lo que se negó el parentesco que se insinúa. Con estas suposiciones la Contraloría sugirió que se verifiquen las relaciones de parentesco (El Universo, 2010). Puesto que, la DPNG es parte del estado debe cumplir con el artículo 7 de la Ley Orgánica de Transparencia y Acceso a la Información Pública, es decir, debe difundir la información pública con la finalidad de anteponer la transparencia en la gestión administrativa. La información debe ser difundida en un portal de información o página web (Ley Orgánica de Transparencia y Acceso a la Información Pública, 2004).

En el año 2022, en el mes de diciembre según el portal web de la DPNG se visualiza que, si se cumple con los exámenes especiales, operativos y recomendaciones. Sin embargo, sería positivo aplicar una auditoría en el departamento de Talento Humano por el número importante de personal y el papel fundamental que tiene dentro de la empresa con el objetivo de poder plantear estrategias de mejora que permitan perfeccionar la eficiencia y eficacia en sus procesos usando sus ventajas y desventajas identificadas (Dirección del Parque Nacional Galápagos, 2022).

1.1.3 Justificación

La auditoría surge por la necesidad social por el crecimiento y desarrollo económico en las diferentes etapas de los últimos años, su propósito es examinar, verificar, investigar, consultar y comprobar evidencia para validar el cumplimiento de una actividad. En la cual podemos encontrar deficiencias en los procesos y a raíz de esto se buscará la mejor manera de combatirlas, mejorarlas y corregirlas. (Espino, 2014). Por añadidura, la auditoría de gestión es un examen que mide la eficiencia, eficacia y calidad es decir realiza un análisis a profundidad direccionado a los objetivos y propósito de la empresa evaluada (Quishpe , Cárdenas, & Rivera, 2016).

La auditoría de gestión permite que se haga frente de manera adecuada a los problemas presentados en la administración de las empresas. Dichos problemas han requerido que se desarrollen técnicas y procedimientos que analicen el proceso administrativo. En la actualidad la auditoría se aplica más para identificar si en la empresa existe algún tipo de irregularidad que para hacer un simple control de calidad, sin embargo, es fructuoso realizar auditoría periódicamente para evaluar las decisiones tomadas por diferentes niveles jerárquicos y tener un liderazgo exitoso que impulse a la empresa (Zambrano, Álvarez, & Yoza, 2021).

De igual importancia del departamento de talento humano tiene mayor demanda, pues da un valor agregado a las empresas. Este departamento busca capacitar a su personal sacando su potencial a flote dando competitividad a la organización igualmente aporta a mantener un orden en el personal. Esto quiere decir, que aplica sanciones como evaluaciones al desempeño del personal para corregir o incentivarlos a mejorar y lograr los objetivos, por ende, esta área aporta a todas y cada una de las existentes en la organización (Lozano, 2007). En conclusión, el departamento de talento humano es fundamental para el funcionamiento de cualquier institución, radica en que ayuda a conseguir los objetivos estratégicos de las empresas y a su vez mejorar su eficiencia y efectividad. Todas las empresas están compuestas por personas y su éxito o fracaso dependerá en gran parte del desempeño de los seres humanos. Sin más, se consideró de gran aporte aplicar una auditoría de gestión, que permitirá mejorar y fortalecer las actividades, procesos, programas y proyectos para cumplir las metas y objetivos institucionales de la Dirección del Parque Nacional Galápagos; institución que prioriza el bienestar y conservación de las Islas Galápagos consideradas patrimonio natural de la humanidad; que, sin más, por su gran flora y fauna es uno de los principales lugares con un gran número de atracción turística, convirtiéndose en una de las principales fuentes de ingreso del Ecuador.

1.1.4 Objetivos

1.1.4.1 Objetivo general

Ejecutar la auditoría de gestión en el departamento de Talento Humano de la Dirección del Parque Nacional Galápagos para la medición de la eficiencia, y eficacia de los procesos u operaciones.

1.1.4.2 Objetivos específicos

1. Elaborar la planificación de la auditoría de gestión para la determinación de los niveles de riesgo y enfoque de auditoría.
2. Realizar auditoría de Gestión para la obtención de evidencias suficientes y competentes que sustente los resultados.
3. Comunicar los resultados de la auditoría de gestión a través del informe para la toma de decisiones de la alta gerencia.

1.2. Revisión de la literatura

1.2.1 Teoría del control público

La auditoría es tan antigua como la humanidad, pues desde el inicio existe lo que es la contabilidad, y ha ido evolucionando a través del tiempo. Desde la Revolución Industrial es notable el crecimiento de las empresas, y los dueños ya no eran solo los que administraban las empresas, sino que, aparece la contratación de gerentes ya sea para que ellos direccionen la empresa o para asesoría externa. Se dice que la auditoría surge a raíz de la contabilidad y los fraudes que empezaron a existir en los procesos, pero, no existe un origen, evolución y conceptualización en concreto. Son muchos los autores con diferentes opiniones sobre la auditoría. En el año 1990 es donde se globaliza la aplicación de una auditoría, pues las personas se convencieron de que las leyes que pueden aplicar los auditores también las deben seguir, creían que es la mejor opción para evitar fraudes (Llumiguano, Gavilánez, & Chávez, 2021).

Ahora, con la crisis global, la alta dirección se ve obligada a buscar la forma de tener una gestión eficiente y un apoyo para tomar decisiones de forma más ágil y eficaz. De esta manera se debe cumplir con las expectativas mencionadas, velando por la protección, mejora y agregando valor en los procesos y resultados de las empresas (Rodríguez, La (necesaria) evolución de la auditoría, 2020). Así mismo, las instituciones públicas en su desempeño se exige responsabilidad, eficiencia, eficacia, calidad y transparencia, para priorizar el bienestar público en el cumplimiento de los diversos objetivos, metas y políticas existentes. Son las instituciones del Estado las encargadas de cubrir las necesidades de la sociedad velando por el bienestar a través de su administración. Por el impacto a la sociedad que tienen las instituciones públicas, se deben aplicar controles que aseguren el obrar de la administración y el cumplimiento de las reglas y principios (Zambrano Y. , 2017). Estos controles tratarán de evitar el abuso de poder y el quiebre del ordenamiento jurídico, se centra en supervisar, vigilar y verificar los actos y resultados de la gestión pública, y cumplimiento de las normas legales, lineamientos políticos y planes de acción. Una vez mencionado esto, la auditoría presenta un impacto notable en las organizaciones; debido a que, la auditoría de gestión puede revisar e identifica problemas que pueden ser un riesgo en los controles y por ende importante en la organización para mitigarlos en un futuro (Rodríguez, El impacyo de la auditoría en las organizaciones, 2023).

La auditoría de gestión se direcciona en realizar un examen a la estructura de la organización, los métodos de control, medios de operación y los recursos humanos y materiales, brindando un panorama administrativo y su grado de efectividad. Los directivos muchas veces creen que esta área no requiere de cuidado constante, sin tomar en cuenta que, puede prevenir situaciones críticas y evitar altos costes adicionales que pueden provocar riesgos de continuidad (EASAN, 2017). En esta situación la auditoría de gestión se convierte en una herramienta de mejora continua en la gestión de los recursos humanos y materiales, que finalmente, consiguen gran parte de los resultados esperados (Castro & Delgado, 2020).

1.2.2 Auditoría

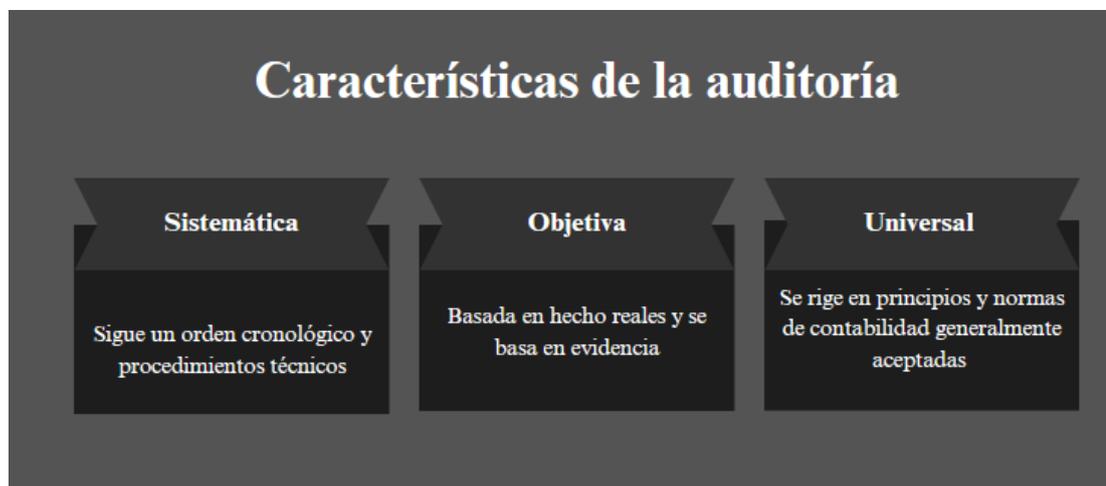
La auditoría proviene del latín auditorios, que significa, el que tiene la virtud de oír. Es la virtud de oír y revisar en un examen objetivo, sistemático y profesional de las operaciones financieras y administrativas de una empresa, con la finalidad de garantizar la correcta ejecución de cada una de las actividades. La información de las evaluaciones, verificaciones se reflejará en un informe final que tendrá comentarios, conclusiones y recomendación (Armas, 2008).

1.2.3 Características de una auditoría

El objetivo de una auditoría es revisar y verificar el funcionamiento interno, para detectar fallas o incumplimiento y así tomar medidas oportunas en pro del crecimiento de la empresa, por esto debe cumplir las ciertas características (Restrepo L. , 2022).

Figura 3

Características de la auditoría.

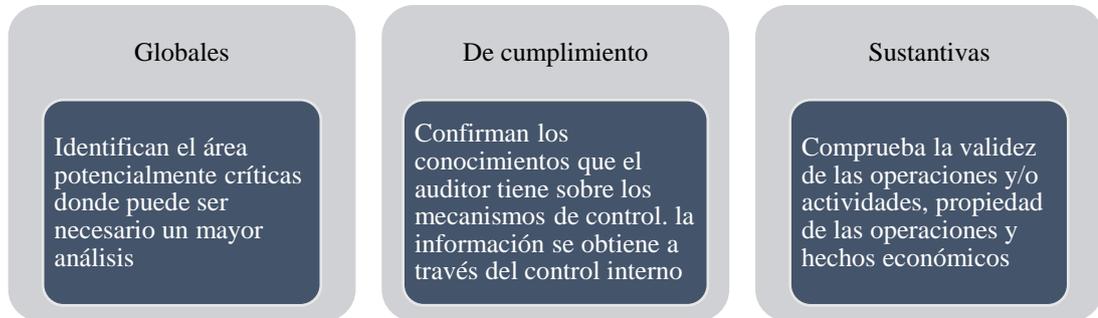


Fuente: Restrepo (2022)

1.2.4 Pruebas de auditoría

Figura 4

Pruebas de Auditoría.



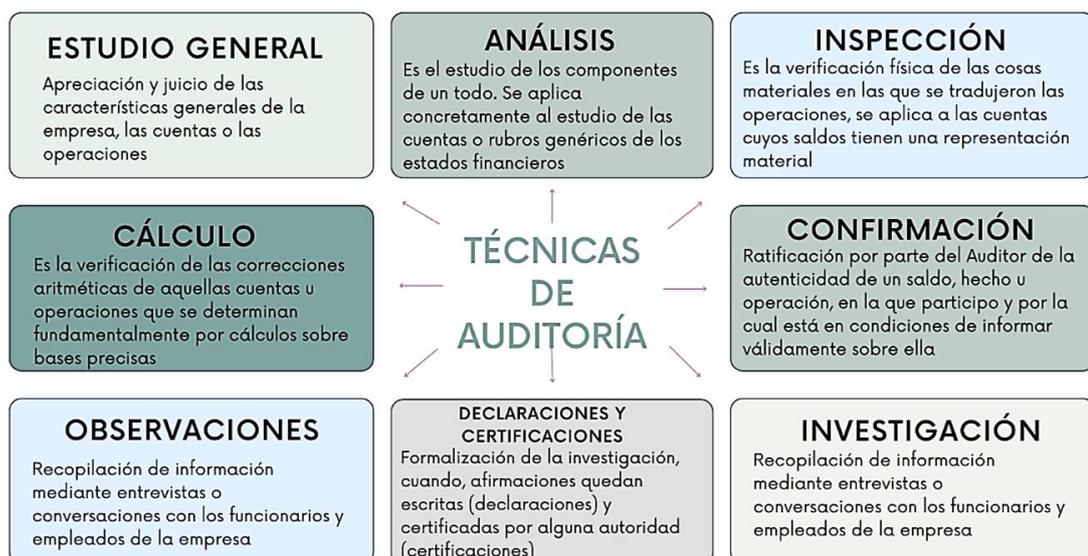
Fuente: Contraloría General del Estado (2003).

1.2.5 Técnicas de la auditoría

El auditor debe usar una serie de técnicas y procedimientos de investigación y prueba que le permita obtener información útil de evidencia y razonable para poder emitir su opinión profesional (Alatrística, 2019).

Figura 5

Técnicas de auditoría.



Fuente: Alatrística (2019).

1.2.6 Riesgos de auditoría

Es el riesgo de que el área o componente que se está auditando tenga errores o irregularidades y aún no han sido detectados en la entidad. Por otro lado, el riesgo de auditoría es el riesgo que el auditor está dispuesto asumir de la opinión que emita respecto a los hallazgos que se encontrarán. Existen 3 tipos de riesgo de auditoría: riesgo inherente, riesgo de control y riesgo de detección (Contraloría General del Estado Ecuador, 2003).

Figura 6

Tipos de riesgo de auditoría.

Riesgo inherente	Riesgo de control	Riesgo de detección
<ul style="list-style-type: none">• Irregularidades en la información financiera, administrativa u operativa	<ul style="list-style-type: none">• Es la posibilidad de que los procedimientos de control interno no puedan prevenir o detectar irregularidades significativas	<ul style="list-style-type: none">• Aparecen cuando se aplican programas de auditoría, cuyos procedimientos no son suficientes para descubrir irregularidades

Fuente: Contraloría General del Estado de Ecuador (2003).

1.2.7 Objetivos de la auditoría

Por sus características, es muy importante para las empresas, pues es la que impulsa el crecimiento de las organizaciones, subsanando deficiencias, superando obstáculos, y mejor funcionamiento de las áreas. Por lo tanto, en **la Tabla 1** se muestra los objetivos (Flanklin, 2007).

Tabla 1

Objetivos de la auditoría de gestión.

De control	Orienta los esfuerzos en la aplicación de la auditoría y evaluar el comportamiento organizacional
De productividad	Optimizar el aprovechamiento de los recursos
De organización	Apoya que el curso de la auditoría apoye la definición de la estructura, competencia, funciones y procesos a través de la eficaz delegación
De servicio	Es la manera en que se constata que la organización se involucra con las expectativas y satisfacción de sus clientes
De calidad	Asegura que la auditoría eleve los niveles en sus contenidos y ámbitos. Finalmente, presentar bienes y servicios de calidad
De cambio	Transforma la auditoría en un instrumento que hace más permeable y receptiva a la organización
De aprendizaje	Tiene que ser un mecanismo de aprendizaje para que la organización vea sus expectativas y se conviertan en oportunidades de mejora
De toma de decisiones	Transformar los resultados de la auditoría en un instrumento de sustento para el proceso de gestión de la organización
De interacción	Se adapta a la estrategia para relacionar los competidores con los proveedores y clientes a través del manejo inteligente de auditoría
De vinculación	La auditoría debe establecer un vínculo entre la organización y un contexto globalizado

Fuente: Franklin (2007).

1.2.8 Componentes en que se divide la gestión

La gestión es capaz de subdividirse en varios componentes, lo cual hace al campo de la auditoría de gestión con infinitas posibilidades, a continuación, tenemos algunos posibles ejemplos (Sánchez , 2021).

Figura 7

Subcomponentes de la gestión.



Fuente: Sánchez (2021).

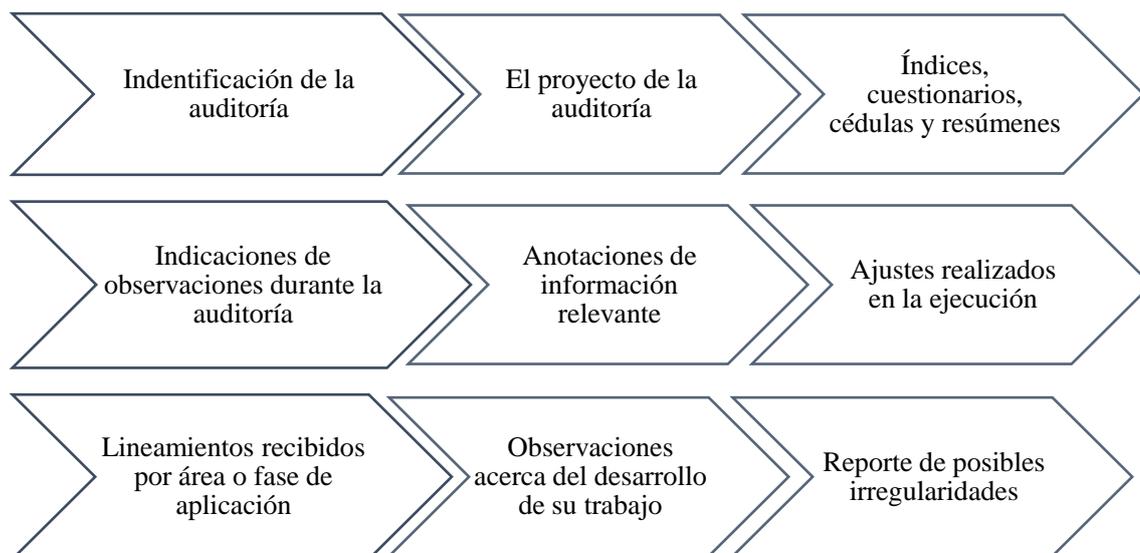
1.2.9 Papeles de trabajo

Es un registro que lleva el auditor que le permite agilizar y tener coherencia en su trabajo. Este registro contiene el soporte, es decir, las observaciones, procedimientos, pruebas aplicadas, hechos y argumentos para que el auditor pueda hacer su informe y respaldarlo. El auditor puede elaborar su papel de trabajo de acuerdo con las condiciones que se requieran. Los papeles de trabajo pueden ser confidenciales, sin embargo, si existe una orden o citatorio, deben ser presentados, por lo que deben ser guardado por un tiempo considerable (Franklin, 2007).

Citando a Franklin, (2007) dice que el contenido que debe incluir los papeles de trabajo es el siguiente:

Figura 8

Contenido que debe incluir los papeles de trabajo.



Fuente: Franklin (2007).

1.2.10 Hallazgos de auditoría

Los hallazgos de auditoría en el Ecuador son asuntos que llaman la atención en la ejecución de la auditoría, y que el auditor considera importante comunicar. Pues muchas veces estas son deficiencias significativas para la entidad auditada que podrían afectar de forma negativa (Restrepo M. , 2018).

1.2.11 Evidencia de auditoría

La evidencia sirve para comprobar los hallazgos encontrados durante la auditoría, por lo que es algo fundamental para respaldar las conclusiones y juicios del auditor. Es importante que cuando se la recolecta se considere el riesgo y conflicto que se puede ocasionar y cerciorarse de que sea confiable, de calidad y útil para su trabajo (Franklin, 2007). La evidencia se la puede clasificar en los siguientes:

Figura 9

Clasificación de la evidencia



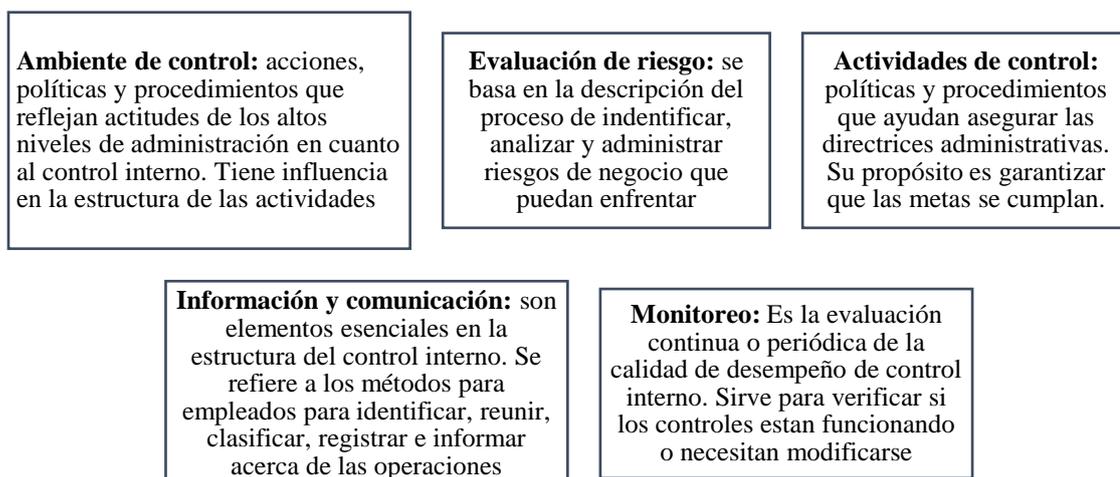
Fuente: Franklin (2007)

1.2.12 Evaluación de control interno

Es un proceso que proporciona seguridad razonable en cuanto a lograr eficiencia y eficacia en las operaciones, fiabilidad de la información financiera y cumplimiento de las leyes y normas aplicables. Su objetivo es eliminar o disminuir el riesgo en el cual se encuentren expuestos. A raíz del beneficio que proporciona actualmente se han desarrollado diferentes modelos para controlar como lo son el COSO, COCO, Cadbury, Vienot, Peters, King, COBIT, entre otros (Habana, 2018). COSO consta de cinco componentes interrelacionados: ambiente de control, evaluación de riesgo, actividades de control, información y comunicación, monitoreo (Santa Cruz, 2014).

Figura 10

Componentes del modelo COSO.



Fuente: Habana (2018)

En el presente proyecto se aplicará una evaluación de control interno dividido en subcomponente de la administración de Talento Humano que encontramos en la Contraloría General del Estado.

Figura 11

Subcomponente de la administración de talento humano.



Fuente: (Contraloría General del Estado de Ecuador, 2009).

1.2.13 Indicadores

Los indicadores arrojan un rasgo importante, se basa en relacionar cuantitativamente dos cantidades que vienen de un proceso o más. Con los resultados podemos observar si existe éxito o eficiencia en un sistema, programa u organización. Así mismo mide el desempeño de un individuo, de un sistema u organización que nos servirán para elaborar juicios, analizar tendencias y predecir cambios (Franklin, 2007).

1.2.14 Indicadores de gestión

Los indicadores son una relación entre variables cuantitativas o cualitativas que permiten observar los cambios en un período de tiempo relacionados con los objetivos y metas planteados previamente y los impactos que han tenido en la actualidad en que se realiza la auditoría (Silva, 2009). Según Franklin (2007) afirma que, estos informan procesos y funciones claves y se usan en diferentes procesos administrativos, por ejemplo:

- Controlar la operación
- Prevenir e identificar desviaciones que impidan el cumplimiento de objetivos
- Determinar costos unitarios por áreas, programas, unidades de negocio y centros de control
- Verificar el logro de las metas e identificar desviaciones

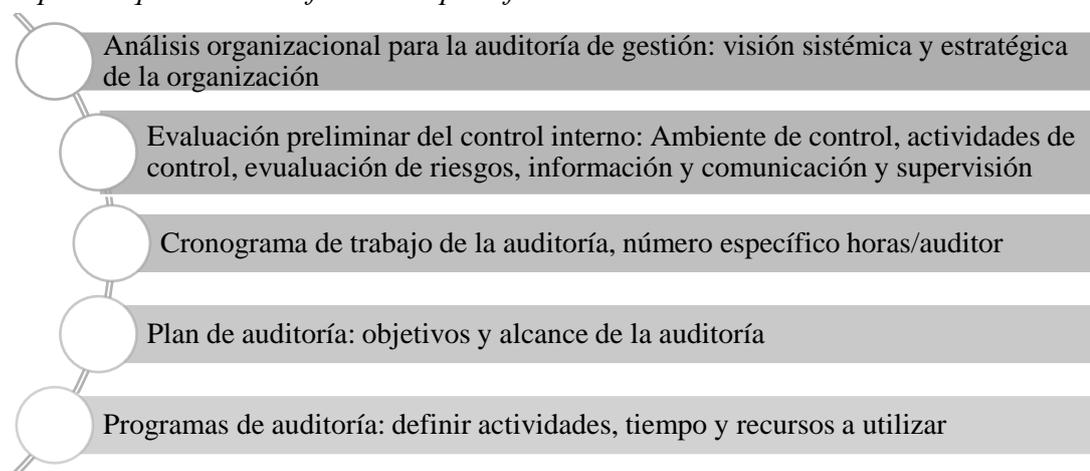
1.2.15 Fases de la auditoría

1.2.15.1 Fase de planeación

En esta fase se explicará la importancia del estudio y a su vez conocer en general la organización, como también el control interno. También, se establecerá las acciones e instrumentos que se van a utilizar en la auditoría, y el tiempo que durará en base al cumplimiento de los objetivos establecidos. En la **Figura 12** se muestra los aspectos que se concretan (Armas, 2008).

Figura 12

Aspectos que van en la fase de la planificación.



Fuente: Armas (2008).

1.2.15.2 Fase de ejecución

En esta fase se recopila la información necesaria para usarla como evidencia y poder emitir un juicio sobre la gestión de la organización. Aquí se aplica la estrategia que se estableció en la planificación del cronograma y el plan en la fase anterior. Las principales actividades para desarrollar son las siguientes (Armas, 2008).

- Aplicar pruebas de control, analíticas, sustantivas y de cumplimiento
- Formulación e interpretación de indicadores de gestión
- Análisis y formulación de los hallazgos de la auditoría
- Evaluación de evidencia cualitativa y cuantitativa
- Organización de los papeles de trabajo
- Validación de los resultados con la administración

1.2.15.3 Fase de informe

Con las conclusiones, hallazgos y la evidencia de auditoría obtenida en la fase de ejecución se debe elaborar el informe preliminar y de borrador que incluyan también las recomendaciones. Una vez que ya tenemos el informe final se debería crear estrategias para la presentación de los resultados a la entidad auditada y finalmente hacer pública la información y presentar a los interesados el informe final (Armas, 2008).

CAPÍTULO II

METODOLOGÍA

2.1 Descripción de la metodología

2.1.1 Unidad de análisis

El departamento de talento humano es el encargado de lo relativo a la organización, gestión y administración del personal de la empresa. Las funciones del departamento de Talento Humano son fundamentales dentro de la organización, pues son los encargados de describir y analizar los puestos de trabajo, evaluación de desempeño, gestión de competencias, formación, selección de personal, beneficios sociales, comunicación interna, clima laboral y la motivación de los empleados asegurando el bienestar de la empresa (Armijos, Bermúdez, & Mora, 2019).

La Dirección del Parque Nacional Galápagos cuenta con subdirecciones y una de ellas es la Dirección Administrativa Financiera que está compuesta por talento humano, administrativo, financiero, tecnologías de información y comunicación. En el presente proyecto se realizó una auditoría del departamento de Talento Humano, que cuenta con un personal de seis servidores. Los cargos son: un responsable del departamento, cuatro analistas en gestión de talento humano, una analista del proceso de talento humano y dos secretarías para el área.

2.1.2 Fuentes de información primaria

Para la elaboración de este trabajo se recolectó información de primera mano.

Técnica: Encuesta

Se aplicó una encuesta a todos los funcionarios que conforman el departamento de Talento Humano de la Dirección del Parque Nacional Galápagos, los cuales se describen en la **Tabla 2**.

Tabla 2*Funcionarios del departamento de Talento Humano*

N°	Nombre	Cargo	Departamento
1.	Christian Roberto Vega León	Responsable	Talento Humano
2.	Inés Alejandra Montenegro Cando	Analista en Gestión de Talento Humano	
3.	Leonela Ubaldina Altamirano Torres	Analista en Gestión de Talento Humano 1	
4.	Marcia Elizabeth López Brito	Analista en Gestión de Talento Humano 1	
5.	Sandra Mercedes Cobos Macías	Analista en Gestión de Talento Humano 2	
6.	Cinthya Elizabeth Zurita Villa	Analista del Proceso Talento Humano	
7.	Andrea Elizabeth Soria Ramos	Secretaria	
8.	Camila Ariana Villamar Marcillo	Secretaria 1	

Elaborado por: Cedeño (2023).

Instrumento: Cuestionario

En el presente trabajo el instrumento que se utilizó es un cuestionario de control interno en relación al proceso de ejecución de sus metas y objetivos que nos permitirá medir el riesgo en su cumplimiento a través de preguntas dicotómicas. El cuestionario no tendrá ningún tipo de alteración.

Tabla 3*Cuestionario de control interno.*

N°	DESCRIPCIÓN	RESPUESTAS			COMENTARIOS
		SI	NO	N/A	
407-01 SUBCOMPONENTE: Plan de Talento Humano					
1	¿La unidad de Talento Humano cuenta con un Plan Operativo anual actualizado anualmente?				
2	¿El reglamento interno de administración del talento humano se encuentra definido, socializado publicado en registro oficial?				
3	¿Se tienen identificados los objetivos de la Unidad de Talento Humano?				
4	¿La Unidad de Talento Humano tiene identificado los riesgos que pueden impedir cumplir con los objetivos institucionales?				
5	¿Se realiza un análisis de los riesgos del proceso, en función de la probabilidad de que el mismo se materialice y el impacto que se pudiera dar en dicho escenario?				
407-02 SUBCOMPONENTE: Manual de clasificación de puestos					
1	¿Todos los puestos de la institución cuentan con su manual de funciones y responsabilidades?				
2	¿Los manuales de funciones y responsabilidades son revisados y actualizados periódicamente?				
3	¿La institución cuenta con políticas y procedimientos de selección, que regulan la contratación de personal, así como el perfil con que deben cumplir los servidores públicos?				

Elaborado por: Cedeño (2023)

El cuestionario completo se encuentra en el **Anexo 1**.

2.1.3 Fases de desarrollo

Para el desarrollo del proyecto integrador se aplicará una auditoría de gestión mediante el modelo operativo que constituyen en las siguientes fases:

Tabla 4

Fases del desarrollo.

Fases	Descripción
Fase I Planificación	En esta etapa se realiza una visita para conocer a la institución al departamento de Talento Humano con el fin de realizar un diagnóstico inicial, recolectando documentación preliminar, sobre actividades sustantivas y adjetivas que son parte del procesos de cumplimiento de los objetivos y a continuación formular el objetivo general y los específicos de la planificación de la presente auditoría, se define la estrategia a seguir en el trabajo, se evaluará el control interno que servirá para contar con información adicional con la que podamos evaluar y calificar los riesgos de la auditoría
Fase II Ejecución	Procedemos a llevar a cabo la planificación que se presentó en la fase I, en esta etapa realizaremos ya la auditoría, recopilando evidencia documental que evidencia el juicio de la gestión del departamento de Talento Humano obteniendo como resultado posibles hallazgos y conclusiones que se comunicarán en el informe de auditoría de gestión
Fase III Comunicación	Se prepararán los informes finales de auditoría, donde se explicarán con precisión los hallazgos encontrados, y se comunicarán los resultados al jefe del departamento de Humano conjunto con el jefe de la Dirección Administrativa y Financiera, y continuar planteando posibles recomendaciones y acciones correctivas

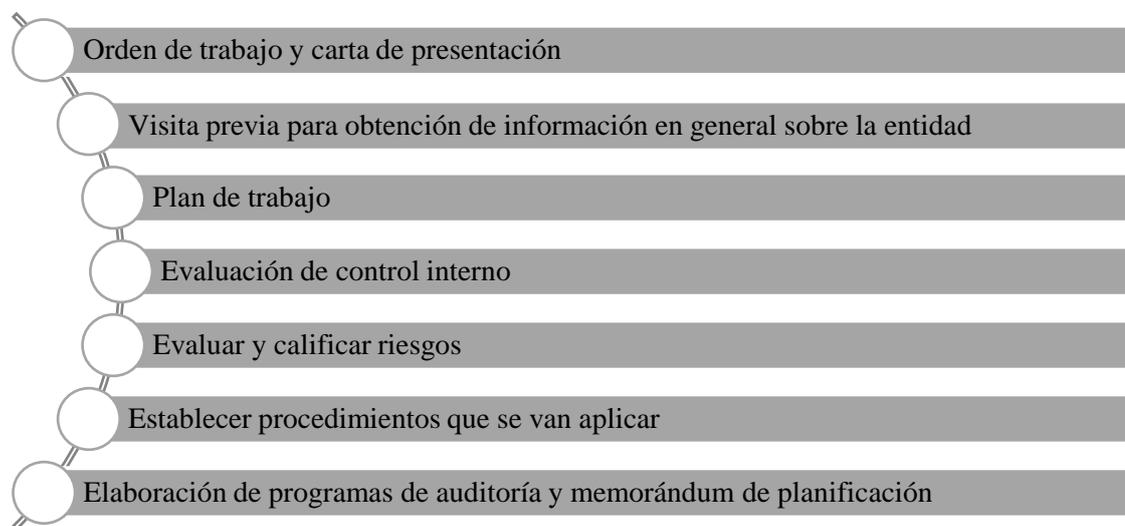
Elaborado por: Cedeño Mabel (2023)

2.1.3.1 Fase de planificación

Esta es la etapa inicial de la auditoría que permite al auditor conocer las áreas más importantes, evaluar el nivel de riesgo, determinar los procedimientos, cómo y cuándo se ejecutará y obtener evidencia que le servirá para el procedimiento de auditoría. De la planificación dependerá lograr los objetivos de mejor manera y el uso eficiente de los recursos, por ello los miembros de la auditoría más experimentados son los encargados de realizar la planificación (Contraloría General del Estado de Ecuador, 2003). La planificación consta de diferentes fases detalladas en la **Figura 13**.

Figura 13

Fases de la planificación de auditoría.



Fuente: Contraloría General del Estado (2003)

2.1.3.2 Fase de la ejecución

Esta fase ya es la ejecución de lo que se planificó, es decir los programas de auditoría que se elaboraron y aplicar las pruebas seleccionadas para obtener evidencia que sea de ayuda para el auditor al momento de emitir una opinión (García, 2019). En la ejecución se realizan algunos procedimientos enlistados posteriormente:

- Realizar procedimientos de auditoría
- Determinar y analizar los hallazgos (evidencias)
- Elaborar los papeles de trabajo con su respectiva sustentación, revisión y aprobación

2.1.3.3 Fase de la comunicación

Para la comunicación de resultados previamente se elaborará un informe borrador y seguido el informe final, en el cual se reflejará los hallazgos encontrados con sus efectos, causas y condiciones, la opinión del auditor y las conclusiones y recomendaciones. Con el informe final el auditor puede comunicar los resultados a las partes interesadas de la entidad y discutir las recomendaciones de mejora (Calle, 2022).

**CAPÍTULO III
DESARROLLO**

**Dirección del Parque Nacional
Galápagos**



Parque Nacional
GALÁPAGOS
Ecuador

**“Auditoría de Gestión en el
Departamento de Talento Humano”**

Ambato - Ecuador

Año 2022



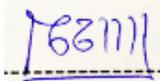
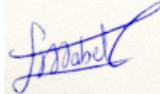
CETOSMA AUDITORES INDEPENDIENTES

ARCHIVO CORRIENTE GENÉRICO

DATOS DEL CLIENTE:	
Cliente:	Dirección del Parque Nacional Galápagos
RUC:	2060002010001
Dirección:	Galápagos, Isla Santa Cruz, Av. Charles Darwin y S/N
Teléfonos:	+593-5 252-6189
Página Web:	https://galapagos.gob.ec/

DATOS DE LA AUDITORÍA:	
Tipo de examen:	Auditoría de Gestión
Periodo:	2022

COMPONENTES DEL ARCHIVO:	
Contenido del Archivo Corriente Genérico	<p>A.C.1 Visita previa y conocimiento de la entidad</p> <p>A.C.2 Planificación del trabajo</p> <p>A.C.3 Notas Importantes</p> <p>A.C.4 Revisión de papeles de trabajo</p> <p>A.C.5 Equipo multidisciplinario y presupuestos de tiempo</p>

EQUIPO DE AUDITORÍA:		
Supervisor:	Toscano Morales Cecilia Catalina TMCC	
Auditor Operativo:	Cedeño López Dayana Mabel CLDM	



CETOSMA AUDITORES INDEPENDIENTES

A.C.1

-
- A.C.1** **Visita previa y conocimiento de la entidad**
 - Información básica de conocimiento de la entidad: Visión Sistémica y
 - A.C.1.1 Estratégica
 - A.C.1.2 Resultados de la evaluación preliminar de la estructura de control interno
 - A.C.1.3 Componentes identificados en la entidad



DIRECCIÓN DEL PARQUE NACIONAL GALÁPAGOS
INFORMACIÓN BÁSICA DE CONOCIMIENTO DE LA ENTIDAD / VISIÓN SISTÉMICA Y ESTRATÉGICA
PERÍODO: AÑO 2022

VISION SISTÉMICA								
FACTORES INTERNOS								
	Sistema de planificación operacional (Programación de Operaciones y Presupuesto)	Sistema de Organización Administrativo	Sistema de administración del personal	Sistema de administración de bienes y servicios	Sistema de administración financiera (Contabilidad, Presupuesto, Tesorería y Crédito Público)	Sistema de Información	Sistema de Gerencia o Dirección	
ANÁLISIS FUNIONAL	<p>Dirección de Planificación Institucional</p> <p>Nombre: Director Larrea Aguirre Mario Ernesto</p>	<p>Dirección. General Administrativa Financiera</p> <p>Nombre: Director Navarrete Guerra Eddie Roosevelt</p>	<p>Departamento de Talento Humano</p> <p>Nombre: Especialista Pérez Villa Andrea Elizabeth</p>	<p>Departamento Administrativo</p> <p>Nombre: Experto Aguirre Abad Oscar Luis</p>	<p>Departamento Financiero</p> <p>Nombre: Responsable Rosero Bentacourt Alba Lorena</p>	<p>Departamento de Tecnologías Información y Comunicación</p> <p>Nombre: Experto Franco Vines Lenin Wagner</p>	<p>Director de la Dirección del Parque Nacional Galápagos</p> <p>Nombre: Director Danny Omar Rueda Córdova</p>	
	<p>La Dirección del Parque Nacional Galápagos cuenta con un Plan Estratégico que cubre un periodo 2021 - 2025. El Plan Operativo Anual no se visualiza</p>	<p>La institución esta reflejada en procesos estratégicos, aditivos y sustantivos, según información presentada del organigrama al 30/11/2022. En el estatuto existen los procesos gobernantes, procesos agregados de valor o misionales, los procesos habilitantes, procesos desconcentrados. Del análisis efectuado se determina que utiliza un sinónimo para los procesos gobernantes- estratégicos por lo que se sugiere ajustar a la normativa interna.</p>	<p>La organización cuenta con 316 servidores públicos los cuales reciben \$6.196.087,32 de sueldo anual, en donde el sueldo anual de \$13.435,20 es el más bajo y el más alto de \$56.095,20.</p>	<p>En el año 2022 realizo un proceso de contrataciones por un valor de \$3.126.912,70. Los procedimientos de adquisición más utilizados son Compra de materiales de aseo y limpieza, servicios relacionados con combustible, el proceso de contratación mayor tiene un valor de \$441.546,32 y el valor más bajo de \$ 467,82. En el año 2022 no se encuentra proveedores incumplidos</p>	<p>La responsable financiera se encuentra en el departamento financiero y cumple las funciones del informe de situación presupuestaria, control previo al devengado, registros contables, retenciones y declaraciones del SRI, Asientos contables, Proforma presupuestaria, Matrices de conciliación</p>	<p>La Página Web principal es: https://galapagos.gob.ec/ Redes Sociales Oficiales: https://www.facebook.com/parquegalapagos https://twitter.com/parquegalapagos https://www.youtube.com/user/parquegalapagos https://www.flickr.com/photos/parquegalapagos/with/3230912468/ Las redes informa sobre hechos importantes que ocurren en las Islas Galápagos. Utiliza el sistema integrado de conocimiento y estadística social; sistema de información y enlaces de interés.</p>	<p>Máxima autoridad cuenta con Título Ingeniero en desarrollo socioeconómico y ambiente graduado en la Universidad Zamorano con maestría en planificación y dirección estratégica en la ESPE, cumple las responsabilidades de contribuir a la conservación y manejo de las áreas protegidas de Galápagos, basado en el aprovechamiento sustentable de los servicios ambientales que generan los ecosistemas terrestres y marinos, buscando un modelo de desarrollo socioeconómico equilibrado con el ambiente. Mantiene afinidad con el cargo que desempeña, por lo que no existe riesgo.</p>	
	FACTORES DEL ENTORNO (EXTERNOS)							
PRÓXIMO					REMOTO			
CLIENTES	COMPETIDORES	PROVEEDORES	SOCIALES	ECONÓMICOS	POLÍTICOS	DEMOGRÁFICOS	REGULATORIO	CIENTÍFICO/ TECNOLÓGICO
<p>La Dirección del Parque Nacional Galápagos brinda su servicios en beneficios a todos los residentes de las islas Galápagos. Con un número de habitantes de 33.042. Según la proyección demográfica del INEC para el 2020.</p>	<p>No aplica</p>	<p>Son las personas naturales y jurídicas que tienen RUP (Registro Único de Proveedores), que están inscritas en la SERCOP y que realizan sus transacciones en el portal de compras públicas. Existe aproximadamente 102 proveedores.</p>	<p>En los factores del entorno externo remoto específicamente en el aspecto social se encuentra lo siguiente:</p> <p>FORTALEZAS</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Personal técnico, multidisciplinario, con experiencia, con cobertura provincial (nivel central y desconcentradas) 2. Cuenta con programas innovadores a la participación e involucramiento de usuarios internos y externos 3. Equipo de trabajo con enfoque al cambio de comportamiento social con intervención en las 4 islas pobladas <p>OPORTUNIDADES</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Alianzas estratégicas con organizaciones públicas y privadas 2. Posicionamiento institucional que permite ser referentes 3. Contar con el desarrollo de acciones de conciencia ambiental en la comunidad 	<p>En función del Estado el presupuesto depende de las políticas de Gobierno</p>	<p>En los factores del entorno externo remoto específicamente en el aspecto político se encuentra lo siguiente:</p> <p>FORTALEZAS</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Políticas públicas que guardan armonía dentro de la institución <p>OPORTUNIDADES</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Alto grado de conocimiento y acuerdos con entidades externas y/o cooperantes nacionales e internacionales, los cuales aportan al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la Institución. 2. Proyecto de reforma a la LOREG y normativa institucional que potencialice las áreas protegidas de Galápagos <p>DEBILIDAD</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Normativa obsoleta para respaldar el trabajo (Resoluciones desactualizadas) 2. Falta de normativa que sustente el manejo de crisis que afecte la imagen institucional 	<p>En los factores del entorno externo remoto específicamente en el aspecto demográfico se encuentra lo siguiente:</p> <p>DEBILIDADES</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Infraestructura deficiente para el desarrollo de actividades <p>AMENAZAS</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Presión social sobre los recursos naturales (requerimientos) 2. Falta de coordinación entre las entidades relacionadas, con respecto a las facilidades que se están dando a los sectores de la población para hacer uso de los bienes y servicios de las áreas protegidas 	<p>En los factores del entorno externo remoto específicamente en el aspecto regulatorio se encuentra lo siguiente:</p> <p>FORTALEZAS</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El 95% del personal cuenta con nombramiento regular de trabajo, lo que reduce el índice de rotación, y ello favorece la continuidad en los procesos 2. Adecuados procedimientos de seguimiento y evaluación institucional. 3. Cuenta con alianzas estratégicas con la fuerza pública con capacidad correctiva (Policía Nacional y Armada del Ecuador) <p>AMENAZAS</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La Normativa Legal vigente en temas de gestión ambiental e hídrica puede resultar insuficiente para regular de forma óptima los problemas que afronta la institución y el país. 	<p>En los factores del entorno externo remoto específicamente en el aspecto científico/ tecnológico se encuentra lo siguiente:</p> <p>FORTALEZAS</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Infraestructura tecnológica apropiada y adecuado mantenimiento 2. Introducción de nuevas tecnologías para apoyar la gestión y mejora los servicios a los usuarios <p>DEBILIDADES</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Restricción para la adquisición de equipos informáticos 2. Falta de capacitaciones continuas al personal de TIC 's 3. Limitado ancho de banda de internet <p>AMENAZAS</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Falta de análisis para asignación presupuestaria 2. Cambio en regulaciones o normativas que afectan a los sistemas o aplicaciones Deterioro de equipos por salinidad y otros factores externos

VISION ESTRATÉGICA

VISIÓN	Para el año 2025, ser el referente regional en alcanzar el manejo sostenible de los ecosistemas insulares y marinos de las áreas protegidas de Galápagos.
MISIÓN	La Dirección del Parque Nacional Galápagos es la entidad de derecho público, responsable de la conservación y restauración de los ecosistemas insulares y marinos de las áreas protegidas de Galápagos, así como, de la gestión, control y vigilancia de los servicios ambientales que estos generan para la comunidad.
OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> -Incrementar las acciones de conservación y control de los servicios ambientales que proporcionan los ecosistemas insulares y marinos de Galápagos. -Incrementar el control de la calidad ambiental de las actividades productivas que se realizan en la provincia de Galápagos. -Incrementar los monitoreos en los sitios de visita de las áreas protegidas de Galápagos, para evaluar el desarrollo de la actividad turística en equilibrio con la conservación de la biodiversidad del Archipiélago. -Fortalecer las acciones de educación ambiental y la participación social, con fundamento en los estudios de investigación aplicada desarrollados en las áreas protegidas de Galápagos. -Incrementar la eficiencia operacional institucional mediante la innovación y el mejoramiento de los procesos y procedimientos. -Fortalecer las capacidades institucionales, mediante el desarrollo integral del talento humano, así como, de la administración eficaz de los bienes y recursos financieros, tecnológicos y jurídicos.

<i>PLANIFICACION</i>	<i>ORGANIZACIÓN</i>	<i>DINAMIZACIÓN</i>	<i>EVALUACIÓN</i>	<i>REAJUSTES</i>	<i>RESPONSABILIDAD</i>
La Dirección del Parque Nacional Galápagos cuenta con: * 6 objetivos y por cada uno se establecen las metas correspondientes.	La organización se realiza a través de proyectos de inversión que en total son 2	Existe 2 proyectos a nivel nacional que cuentan con un presupuesto de \$21.839.873,50 dólares para su desarrollo.	<ul style="list-style-type: none"> •Unidad de auditoría interna: Ejercer en forma objetiva, independiente y eficaz las actividades de evaluación y control posterior de las operaciones, además procura el mejoramiento y fortalecimiento institucional, en cumplimiento a la normativa legal vigente. •Dirección de Planificación Institucional: Dirigir, coordinar, ejecutar y evaluar los procesos técnicos de planificación, seguimiento y evaluación y relaciones internacionales 	No aplica	El responsable de la Dirección de Planificación Institucional de la Dirección del Parque Nacional Galápagos Director Larrea Aguirre Mario Ernesto

ELABORADO POR:	DMCL	FECHA:	11/6/2023
REVISADO POR:	CCTM	FECHA:	11/6/2023



DIRECCIÓN DEL PARQUE NACIONAL GALÁPAGOS
Evaluación de la estructura de control interno
Año 2022

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO							
N°	DESCRIPCIÓN	RESPUESTAS			CALIFICACIÓN		COMENTARIOS
		SI	NO	N/A	PT	CT	
407-01 SUBCOMPONENTE: Plan de Talento Humano							
1	¿El departamento de Talento Humano cuenta con un Plan Operativo anual actualizado anualmente?	7			7	7	
2	¿El reglamento interno de administración del talento humano se encuentra definido, socializado publicado en registro oficial?	7			7	7	
3	¿Se tienen identificados los objetivos del departamento de Talento Humano?	7			7	7	
4	¿El departamento de Talento Humano tiene identificado los riesgos que pueden impedir cumplir con los objetivos institucionales?	6	1		7	6	
5	¿Se realiza un análisis de los riesgos del proceso, en función de la probabilidad de que el mismo se materialice y el impacto que se pudiera dar en dicho escenario?	2	5		7	2	
TOTAL		5	2	0	35	29	
407-02 SUBCOMPONENTE: Manual de clasificación de puestos							
1	¿Todos los puestos de la institución cuentan con su manual de funciones y responsabilidades?	4	3		7	4	Tienen manual de puestos Manual de clasificaciones de puestos y cada uno con su perfil aprobado por MDT
2	¿Los manuales de funciones y responsabilidades son revisados y actualizados periódicamente?	1	6		7	1	Se actualiza el portafolio de productos y servicios cada dos años y las responsables individuales cada año. Se actualiza conforme la planificación de talento humano
3	¿La institución cuenta con políticas y procedimientos de selección, que regulan la contratación de personal, así como el perfil con que deben cumplir los servidores públicos?	7			7	7	
4	¿Se revisa periódicamente la estructura organizacional de la institución para hacer los ajustes pertinentes respecto de requerimientos adicionales por actualización de productos y servicios?	4	3		7	4	
5	¿La remuneración mensual unificada y los beneficios establecidos en la ley corresponden con la legislación local?	7			7	7	
6	¿Están definidos los perfiles y habilidades del personal para asegurar la contratación del mejor candidato según el cargo?	6	1		7	6	
7	¿Todos los contratos de servicios ocasionales y/o nombramientos provisionales, tienen establecido un periodo de prueba?	3	4		7	3	Nombramientos
8	¿La estructura organizacional del departamento de Talento Humano cuenta con el personal suficiente para atender las necesidades de la institución?		7		7	0	
9	¿Cuándo un servidor se desvincula de la institución, ¿Son bloqueados todos sus accesos a los sistemas institucionales?	6	1		7	6	
10	¿La institución cuenta con procedimientos establecidos a seguir en caso de requerir dar por terminado un contrato de servicios ocasionales o un nombramiento provisional antes de cumplir con el tiempo de servicio para el cual fue vinculado?	4	3		7	4	
TOTAL		9	8	0	70	42	
407-03 SUBCOMPONENTE: Incorporación de personal							
1	¿La institución ejecuta concurso de méritos y oposición para la selección del personal con forma a un ascenso?	7			7	7	
2	¿Se tienen establecidos los procedimientos de verificación de cumplimiento del perfil en cuanto a confirmación académica, experiencia laboral y certificaciones personales de cada servidor público contratado, como parte del proceso de selección?	6	1		7	6	Se cuenta con formulario de valoración de perfil óptimo
3	¿La institución realiza la contratación de sus servidores públicos, de acuerdo con la legislación de la geografía en la cual se encuentra su operación?	7			7	7	
4	¿El proceso de selección del personal a vincular se realiza de acuerdo con las políticas establecidas por la administración pública?	6	1		7	6	
5	¿Se mantienen actualizadas los expedientes personales de los servidores públicos con todos los documentos solicitados al momento de la contratación y posteriores como resultado de su evolución en la institución?	7			7	7	
TOTAL		5	2	0	35	33	
407-04 SUBCOMPONENTE: Evaluación de desempeño							
1	¿Se realizan evaluaciones de desempeño a todo el personal de la institución de manera periódica y se toman acciones correctivas para mejorar el mismo según corresponda?	7			7	7	Se realizan evaluaciones anuales
2	¿Se dispone de indicadores de desempeño para el proceso de nómina y personal?	1	6		7	1	No cuenta con los indicadores suficientes y apropiados
TOTAL		2	1	0	14	8	
407-05 SUBCOMPONENTE: Promociones y ascensos							
1	¿La institución cuenta con un plan de sucesión para sus cargos estratégicos?	1	6		7	1	
2	¿El ascenso del servidor en la carrera administrativa se produce mediante promoción al nivel inmediato superior de su respectivo grupo ocupacional, previo el concurso de méritos y oposición?	7			7	7	
TOTAL		2	1	0	14	8	

407-06	SUBCOMPONENTE: Capacitación y entrenamiento continuo					
1	¿Se tiene un plan de capacitación anual continua para los servidores públicos, y en el cual incluye ética, riesgos y crecimiento profesional?	4	3	7	4	Se cumple con el plan de capacitación anual del Ministro del Trabajo Se realiza un plan anual de capacitación, sin embargo, el mismo no se ha ejecutado por falta de presupuesto.
2	¿Los directivos de la entidad en coordinación con el departamento de Administración de Talento Humano y el área encargada de la capacitación, determina de manera técnica y objetiva las necesidades de capacitación del personal?		7	7	0	Se tiene un plan general, no específico que cumpla con las necesidades de capacitación
2	¿La capacitación contribuye al mejoramiento de los conocimientos y habilidades de los servidores como también el desarrollo de la entidad?	7		7	7	
TOTAL		2	2	0	21	11
407-07	SUBCOMPONENTE: Rotación del personal					
1	¿La institución rota al personal para ampliar los conocimientos de los trabajadores?	7		7	7	
1	¿La rotación de personal es racionalizada dentro de períodos preestablecidos, en base a criterios técnicos y en áreas similares para no afectar la operatividad interna de la entidad?	7		7	7	
TOTAL		2	0	0	14	14
407-08	SUBCOMPONENTE: Actuación y honestidad de las servidoras y servidores					
1	¿Los servidores públicos demuestran en su comportamiento el compromiso con los principios y valores de la institución?	5	2	7	5	En algunos casos
2	¿Los servidores públicos conocen los deberes y prohibiciones que deben acatar para el cumplimiento de los objetivos institucionales?	7		7	7	
3	¿Están definidos los principios y valores en un código de ética y conducta que incluya valores para el ejercicio de sus funciones con transparencia y honestidad?	6	1	7	6	
4	¿La institución cuenta con políticas y procedimientos que regulan el manejo de la información privada de cada servidor público?	5	2	7	5	
5	¿La institución cuenta con una política y procedimiento para el manejo de los expedientes personales de los servidores en estado activo y pasivo?	4	3	7	4	
6	¿Cuando un servidor público presenta su renuncia voluntaria ¿Se realiza una entrevista de salida, para conocer las causas de su renuncia?		7	7	0	No siempre se aplica entrevistas de salida
7	¿La información para determinar bases de impuestos derivada de los beneficios a los servidores se produce con exactitud y en forma oportuna?	7		7	7	
8	¿Los beneficios de los servidores, y los ajustes relativos se aplican con exactitud y oportunamente a las cuentas apropiadas del personal?	7		7	7	
9	¿La acreditación de nómina tiene una validación y autorización previo a su pago?	7		7	7	
TOTAL		8	5	0	63	48
407-09	SUBCOMPONENTE: Asistencia y permanencia del personal					
1	¿La institución cuenta con la tecnología necesaria para controlar la asistencia de los servidores públicos?	7		7	7	
TOTAL		1	0	0	7	7
407-10	SUBCOMPONENTE: Información actualizada del personal					
1	¿El acceso a los registros de personal, nómina, documentos importantes de beneficios a empleados, así como a los lugares donde se procesa la información es restringido para solo personal autorizado?	6	1	7	6	
2	¿Se verifican y evalúan en forma periódica los saldos de las cuentas institucionales a fin de contar con certificación presupuestaria para cubrir las remuneraciones y beneficios de todos los servidores de la institución?	7		7	7	
TOTAL		2	1	0	14	13

TOTAL GENERAL	287	213
----------------------	------------	------------

NIVEL DE CONFIANZA

1. VALORACIÓN

Ponderación Total (P.T.)= $CP = \frac{CT}{PT} \times 100$ 287

Calificación Total (C.T.)= 213

Calificación Porcentual (C.P.)= 74,22%

2. DETERMINACIÓN DE LOS NIVELES DE RIESGO

CONFIANZA		
BAJA	MODERADA	ALTA
15 – 50%	51 – 75%	76 – 95%
ALTO	MODERADO	BAJO
RIESGO		

3. CONCLUSIÓN

Una vez realizado el cuestionario de control interno se puede deducir que el 74,22% corresponde al nivel de confianza, catalogándose como MODERADA y el 25,78% corresponde al nivel de riesgo, catalogándose como MODERADO, por lo que se debe aplicar pruebas de cumplimiento.

NIVEL DE CONFIANZA MODERADA

NIVEL DE RIESGO MODERADO

El nivel de confianza es moderada por lo cual se deberá aplicar **pruebas de cumplimiento**

ELABORADO POR:	CLDM	FECHA:	11/6/2023
REVISADO POR:	TMCC	FECHA:	11/6/2023



MAPEO DEL RIESGO
PERÍODO: AÑO 2021

RESUMEN GENERAL			
SUBCOMPONENTE	NIVEL DE CONFIANZA	RIESGO INH	SIGNIFICADO DE LA CALIFICACIÓN DEL RIESGOS
SUBCOMPONENTE: Plan de Talento Humano	83%	17%	<i>BAJO</i>
SUBCOMPONENTE: Manual de clasificación de puestos	60%	40%	<i>MODERADO</i>
SUBCOMPONENTE: Incorporación de personal	94%	6%	<i>BAJO</i>
SUBCOMPONENTE: Evaluación de desempeño	57%	43%	<i>MODERADO</i>
SUBCOMPONENTE: Promociones y ascensos	57%	43%	<i>MODERADO</i>
SUBCOMPONENTE: Capacitación y entrenamiento continuo	52%	48%	<i>MODERADO</i>
SUBCOMPONENTE: Rotación del personal	100%	0%	<i>BAJO</i>
SUBCOMPONENTE: Actuación y honestidad de las servidoras y servidores	76%	24%	<i>BAJO</i>
SUBCOMPONENTE: Asistencia y permanencia del personal	100%	0%	<i>BAJO</i>
SUBCOMPONENTE: Información actualizada del personal	93%	7%	<i>BAJO</i>

ELABORADO POR:	DMCL	FECHA:	11/6/2023
REVISADO POR:	CCTM	FECHA:	11/6/2023



A.C.2 Planificación del trabajo
A.C.2.1 Memorando de planificación



MEMORANDO DE PLANIFICACIÓN		
PERIODO DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2022		
Entidad : Dirección del Parque Nacional Galápagos		
Auditoria: Gestión		
Periodo: Del 1 de enero al 31 de diciembre del 2022		
1. Requerimiento de la Auditoría		
Informe de auditoría de gestión		
2. Fecha de Intervención		Fecha estimada
Inicio de trabajo		1/4/2023
Finalización del trabajo en el campo		30/6/2023
Presentación del Informe		10/7/2023
3. Equipo Multidisciplinario		
CARGO	NOMBRE	INICIALES
Supervisor	Toscano Morales Cecilia Catalina	TMCC
Auditor Operativo	Cedeño López Dayana Mabel	CLDM
4. Días Presupuestados		
-30 Días laborables, distribuidos en las siguientes fases:		
-FASE II, Planificación		13 Días
-FASE III, Ejecución		20 Días
-FASE IV, Comunicación de Resultados		7 Días
5. Recursos		
MATERIALES		
Recursos humanos, recursos institucionales y materiales como: computadora, teléfono, internet, documentos proporcionados por el departamento de talento humano, libros, tesis, artículos y páginas web		
PRESUPUESTO		
\$100		
6. Enfoque de la Auditoría		
6.1 Información general de la entidad auditada		
-Misión		
"La Dirección del Parque Nacional Galápagos es la entidad de derecho público, responsable de la conservación y restauración de los ecosistemas insulares y marinos de las áreas protegidas de Galápagos, así como, de la gestión, control y vigilancia de los servicios ambientales que estos generan para la comunidad."		
-Visión		
"Para el año 2025, ser referente regional en alcanzar el manejo sostenible de los ecosistemas insulares y marinos de las áreas protegidas de Galápagos."		
-Objetivos		
-Incrementar las acciones de conservación y control de los servicios ambientales que proporcionan los ecosistemas insulares y marinos de Galápagos.		
-Incrementar el control de la calidad ambiental de las actividades productivas que se realizan en la provincia de Galápagos.		
-Incrementar los monitoreos en los sitios de visita de las áreas protegidas de Galápagos, para evaluar el desarrollo de la actividad turística en equilibrio con la conservación de la biodiversidad del Archipiélago.		
-Fortalecer las acciones de educación ambiental y la participación social, con fundamento en los estudios de investigación aplicada desarrollados en las áreas protegidas de Galápagos.		
-Incrementar la eficiencia operacional institucional mediante la innovación y el mejoramiento de los procesos y procedimientos.		
-Fortalecer las capacidades institucionales, mediante el desarrollo integral del talento humano, así como, de la administración eficaz de los bienes y recursos financieros, tecnológicos y jurídicos.		

-Actividades principales

Control de especies forestales introducidas en áreas del Parque Nacional Galápagos
Otorga permisos de extracción de material pétreo en áreas del PNG
Concede licencias, permisos y autorizaciones que beneficien a pescadores, embarcaciones y kayaks
Permisos y guías de comercialización de productos pesqueros
Otorga certificado de monitoreo para los productos pesqueros
Registra generadores de desechos peligrosos
Concede licencias ambientales, permisos de investigaciones científicas y filmación y fotografías
Emite licencias de guía turísticos, y patente de operación turística
Autoriza permisos de campamentos
Autoriza naves extranjeras al PNG

-Estructura orgánica

De acuerdo con el artículo 7 De la Ley Orgánica de Transparencia y acceso a la libre información pública - LOTAIP y al Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos DPNG los procesos y estructura institucional que la DPNG, para el cumplimiento de sus competencias, atribuciones, misión, visión, enfoque de productos y servicios desarrollará sus procesos internos, que estarán conformados por:

1. Nivel Central

- 1.1 Procesos Gobernantes
 - 1.1.1 Direccionamiento Estratégico Institucional
 - 1.1.2 Gestión Estratégica Institucional
- 1.2 Procesos Agregadores de valor
 - 1.2.1 Dirección de Ecosistemas
 - 1.2.2 Dirección de Gestión Ambiental
 - 1.2.3 Dirección de Educación Ambiental y Participación Social
 - 1.2.4 Dirección de Uso Público
- 1.3 Procesos de Apoyo
 - 1.3.1 Dirección Administrativa Financiera
- 1.4 Procesos de Asesoría
 - 1.3.1 Dirección de Asesoría Jurídica
 - 1.3.2 Dirección de Planificación Institucional
 - 1.3.3 Unidad de Auditoría Interna
- 1.5 Procesos desconcentrados Desconcentrado
 - 1.5.1 Unidad Técnica Operativa San Cristóbal
 - 1.5.2 Unidad Técnica Operativa Isabela
 - 1.5.3 Unidad Técnica Operativa Floreana

-Financiamiento

Información total sobre el presupuesto anual que administra la institución, especificando ingresos, gastos, financiamiento y resultados operativos de conformidad con los clasificadores presupuestales, así como liquidación del presupuesto, especificando destinatarios de entrega de recursos públicos

Monto total del presupuesto anual				
Tipo	Ingresos	Gastos	Financiamiento	Resultados operativos (% de gestión cumplida)
Corriente	20.939.873,50	17.066.082,97	Fondos Fiscales	81,50%
Inversión	900.000,00	235.335,68	Interno / Externo	26,15%
Total	21.839.873,50	17.301.418,65		78,14%

Monto total del presupuesto anual liquidado (ejercicio fiscal anterior)				
Tipo	Ingresos	Gastos	Financiamiento	Resultados operativos (% de gestión cumplida)
Corriente	12.637.463,85	12.790.366,72	Fondos Fiscales	101,21%
Inversión	341.177,25	48.780,91	Interno / Externo	14,30%
Total	12.978.641,10	12.839.147,63		98,93%

- Base Legal

Carta Suprema	Constitución de la República del Ecuador
Norma internacional	Tratados y convenios internacionales
	Código Orgánico Administrativo
Códigos	Código Orgánico del Ambiente
	Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos
	Código Orgánico General de Procesos (COGEP)
	Código Orgánico Integral Penal (COIP)
	Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización (COOTAD)
	Código del Trabajo
Leyes Orgánicas	Ley Orgánica de Agrobiodiversidad, Semillas y Fomento de Agricultura
	Ley Orgánica de Tierras Rurales y Territorios Ancestrales
	Ley Orgánica de Régimen Especial para la Provincia de Galápagos (LOREG)
	Ley Orgánica de Recurso Hídricos, Usos y Aprovechamiento del Agua
	Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP)
	Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contratación Pública (LOSNCIP)

Leyes Ordinarias	Ley Orgánica de Transparencia y Acceso a la Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional Ley de Minería
Reglamentos de Leyes	Ley de Hidrocarburos 1978 Reglamento al Código Orgánico del Ambiente Código Orgánico Economía Social de los Co Reglamento de la Ley de Régimen Especial de la Provincia de Galápagos Reglamento a Ley Orgánica de Tierras Rurales y Territorios Ancestrales Reglamento Especial de Turismo en Áreas Naturales Protegidas Reglamento Ley de Recursos Hídricos Usos y Aprovechamiento del Agua Reglamento Ambiental de Actividades Mineras Reglamento para el ejercicio de la Jurisdicción Coactivas del Ministerio del Ambiente Reglamento General a la Ley Orgánica de Servicio Público Reglamento a la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contratación Pública Reglamento a la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública Reglamento de la Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado Reglamento Ambiental de Actividades Hidrocarburíferas
Decretos Ejecutivos	Texto Unificado de Legislación Secundaria del Ministerio del Ambiente Estatuto de Régimen Jurídico de la Administración de la Función Ejecutiva Los Decretos Ejecutivos relacionados con la institución se redireccionarán al sitio web donde se encuentran alojados.

6.2 Motivo de la auditoría

La auditoría de gestión a la Dirección del Parque Nacional Galápagos, se realizó en cumplimiento al Contrato de Trabajo 0002-2021, de 03 de abril de 2022, para la generación de un informe de gestión de la institución

6.3 Enfoque a:

Auditoría de Gestión orientada a evaluar el grado de eficiencia y eficacia en el logro de los objetivos previstos por la sociedad y en el manejo de los recursos disponibles.

6.4. Objetivos

Objetivo General

Desarrollar una Auditoría de Gestión por el año de 2022 que comprende dictamen y opinión sobre el cumplimiento de la normatividad interna y externa que le es aplicable, opinión sobre la gestión en el manejo de los recursos en concordancia con los principios de eficiencia, eficacia y economía, así como los actos de los administradores en el logro de los objetivos, todo lo cual se encuentra incluido en la propuesta de Auditoría de Gestión que fue discutida y aceptada por el cliente.

Objetivos Específicos

Auditoría de Gestión: evaluar la eficiencia, la eficacia y la calidad con que se manejan los recursos disponible

6.5. Alcance

Se realizará la auditoría a la Dirección del Parque Nacional Galápagos por el periodo comprendido entre el 01 de enero al 31 de diciembre del 2022 que abarca la auditoría de gestión.

6.6. Resumen de los Resultados de la Evaluación del Control Interno.

RESUMEN GENERAL		
SUBCOMPONENTE	RIESGO INH	SIGNIFICADO DE LA CALIFICACIÓN DEL RIESGOS
SUBCOMPONENTE: Plan de Talento Humano	20%	BAJO
SUBCOMPONENTE: Manual de clasificación de puestos	30%	MODERADO
SUBCOMPONENTE: Incorporación de personal	0%	BAJO
SUBCOMPONENTE: Evaluación de desempeño	50%	ALTO
SUBCOMPONENTE: Promociones y ascensos	50%	ALTO
SUBCOMPONENTE: Capacitación y entrenamiento continuo	33%	MODERADO
SUBCOMPONENTE: Rotación del personal	0%	BAJO
SUBCOMPONENTE: Actuación y honestidad de las servidoras y servidores	11%	BAJO
SUBCOMPONENTE: Asistencia y permanencia del personal	0%	BAJO
SUBCOMPONENTE: Información actualizada del personal	0%	BAJO

6.7 Calificación de los Factores de Riesgo de Auditoría

SUBCOMPONENTE: Plan de Talento Humano				BAJO	CUMPLIMIENTO
CT	29	NC RI	ENFOQUE	ARGUMENTO PARA EL RIESGO	
PT	35			No se realiza un análisis de los riesgos del proceso, en función de la probabilidad de que el mismo se materialice y el impacto que se pudiera dar en dicho escenario	
NC	83%	ALTO			
RI	17%	BAJO	CUMPLIMIENTO		
RESUMEN DE LA CONDICIÓN ENCONTRADA					
El subcomponente cumple con mayoría de requisitos del Plan de Talento Humano sin embargo se debe realizar un análisis de los riesgos del procesos, en función de la probabilidad de que el mismo se materialice y el impacto que se pudiere dar en dicho escenario.					
SUBCOMPONENTE: Manual de clasificación de puestos				MODERADO	MIXTO-DOBLE PROPÓSITO
CT	42	RIESGO	ENFOQUE	ARGUMENTO PARA EL RIESGO	
PT	70			No tiene manual de funciones si no manual de clasificaciones de puestos y cada uno con su perfil aprobado por MDT El manual de clasificación de puestos se actualiza junto con el portafolio de productos y servicios cada dos años y las responsables individuales cada año. Los nombramientos provisionales tienen periodo de prueba y los contratos de servicios ocasionales no.	
NC	60%	MODERADO			
RI	40%	MODERADO	MIXTO-DOBLE PROPÓSITO		
RESUMEN DE LA CONDICIÓN ENCONTRADA					
El subcomponente manual de clasificación de puestos muestra que la institución no tiene manual de funciones si no un manual de clasificaciones de puestos que se actualiza junto con la actualización del portafolio de productos y servicios cada dos años y las responsables individuales cada año. También se identificó que no todos los contratos cuentan con periodo de prueba.					
SUBCOMPONENTE: Incorporación de personal				BAJO	CUMPLIMIENTO
CT	33	RIESGO	ENFOQUE	ARGUMENTO PARA EL RIESGO	
PT	35			La institución cumple con todos los requisitos de la incorporación de personal	
NC	94%	ALTO			
RI	6%	BAJO	CUMPLIMIENTO		
RESUMEN DE LA CONDICIÓN ENCONTRADA					
En el subcomponente incorporación de personal refleja que existe un nivel de confianza del 100% dado que cumple con todos los requisitos					
SUBCOMPONENTE: Evaluación de desempeño				MODERADO	MIXTO-DOBLE PROPÓSITO
CT	8	RIESGO	ENFOQUE	ARGUMENTO PARA EL RIESGO	
PT	14			No se dispone de indicadores de desempeño suficientes para el proceso de nómina y personal	
NC	57%	MODERADO			
RI	43%	MODERADO	MIXTO-DOBLE PROPÓSITO		
RESUMEN DE LA CONDICIÓN ENCONTRADA					
Con respecto a la evaluación de desempeño la institución no cuenta con indicadores suficientes para medir el desempeño del proceso de nómina y personal					
SUBCOMPONENTE: Promociones y ascensos				MODERADO	MIXTO-DOBLE PROPÓSITO
CT	8	RIESGO	ENFOQUE	ARGUMENTO PARA EL RIESGO	
PT	14			La institución NO cuenta con un plan de sucesión para sus cargos estratégicos	
NC	57%	MODERADO			
RI	43%	MODERADO	MIXTO-DOBLE PROPÓSITO		
RESUMEN DE LA CONDICIÓN ENCONTRADA					
Con respecto a promociones y ascensos la institución no tiene un plan de sucesión para sus cargos estratégicos					
SUBCOMPONENTE: Capacitación y entrenamiento continuo				MODERADO	MIXTO-DOBLE PROPÓSITO
CT	11	RIESGO	ENFOQUE	ARGUMENTO PARA EL RIESGO	
PT	21			Se realiza un plan anual de capacitación, sin embargo, el mismo no se ha ejecutado por falta de presupuesto. La institución cuenta con un plan general de capacitación, no específico	
NC	52%	MODERADO			
RI	48%	MODERADO	MIXTO-DOBLE PROPÓSITO		
RESUMEN DE LA CONDICIÓN ENCONTRADA					
El subcomponente capacitación y entrenamiento si cumple con el plan de capacitación anual del MT pero el mismo no se ha ejecutado por falta de presupuesto. Por otro lado el plan de capacitaciones contribuye al mejoramiento del personal y el desarrollo de la entidad, sin embargo no es elaborado de forma específica tomando en cuenta las necesidades de cada puesto					

SUBCOMPONENTE: Rotación del personal				BAJO	CUMPLIMIENTO
CT	14	RIESGO	ENFOQUE	ARGUMENTO PARA EL RIESGO	
PT	14			La institución cumple con todos los requisitos en la rotación del personal	
NC	100%	ALTO			
RI	0%	BAJO	CUMPLIMIENTO		
RESUMEN DE LA CONDICIÓN ENCONTRADA					
En el subcomponente rotación del personal reflejo que existe un nivel de confianza del 100% dado que cumple con todos los requisitos					
SUBCOMPONENTE: Actuación y honestidad de las servidoras y servidores				BAJO	CUMPLIMIENTO
CT	48	RIESGO	ENFOQUE	ARGUMENTO PARA EL RIESGO	
PT	63			En algunos casos los servidores no demuestran en su comportamiento el compromiso con los principios y valores de la institución y no siempre se aplican entrevistas al personal que decide salir de la institución	
NC	76%	ALTO			
RI	24%	BAJO	CUMPLIMIENTO		
RESUMEN DE LA CONDICIÓN ENCONTRADA					
El subcomponente cumple con la gran parte de los requisitos sin embargo, en ocasiones no demuestran el compromiso con los principios y valores, además, no siempre se aplican entrevistas al personal que decide salir de la institución					
SUBCOMPONENTE: Asistencia y permanencia del personal				BAJO	CUMPLIMIENTO
CT	7	RIESGO	ENFOQUE	ARGUMENTO PARA EL RIESGO	
PT	7			La institución cumple con todos los requisitos en la asistencia y permanencia del personal	
NC	100%	ALTO			
RI	0%	BAJO	CUMPLIMIENTO		
RESUMEN DE LA CONDICIÓN ENCONTRADA					
En el subcomponente asistencia y permanencia del personal reflejo que existe un nivel de confianza del 100% dado que cumple con todos los requisitos					
SUBCOMPONENTE: Información actualizada del personal				BAJO	CUMPLIMIENTO
CT	13	RIESGO	ENFOQUE	ARGUMENTO PARA EL RIESGO	
PT	14			La institución cumple con todos los requisitos de la información actualizada del personal	
NC	93%	ALTO			
RI	7%	BAJO	CUMPLIMIENTO		
RESUMEN DE LA CONDICIÓN ENCONTRADA					
En el subcomponente información actualizada del personal reflejo que existe un nivel de confianza del 100% dado que cumple con todos los requisitos					

6.8. Grado de Confianza y controles claves

RESUMEN GENERAL			
SUBCOMPONENTE	NIVEL DE CONFIANZA	RIESGO INH	SIGNIFICADO DE LA CALIFICACIÓN DEL RIESGOS
SUBCOMPONENTE: Plan de Talento Humano	83%	17%	BAJO
SUBCOMPONENTE: Manual de clasificación de puestos	60%	40%	MODERADO
SUBCOMPONENTE: Incorporación de personal	94%	6%	BAJO
SUBCOMPONENTE: Evaluación de desempeño	57%	43%	MODERADO
SUBCOMPONENTE: Promociones y ascensos	57%	43%	MODERADO
SUBCOMPONENTE: Capacitación y entrenamiento continuo	52%	48%	MODERADO
SUBCOMPONENTE: Rotación del personal	100%	0%	BAJO
SUBCOMPONENTE: Actuación y honestidad de las servidoras y servidores	76%	24%	BAJO
SUBCOMPONENTE: Asistencia y permanencia del personal	100%	0%	BAJO
SUBCOMPONENTE: Información actualizada del personal	93%	7%	BAJO

7 Trabajo a realizar en la fase de ejecución

7.1 Trabajo a realizar por los auditores en la fase de ejecución

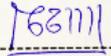
Ejecución de la Auditoría de Gestión

8. Colaboración de la entidad Auditada

8.1 Auditores internos

Auditor

Urrutia Espin Silva Paulina

8.2 Otros profesionales	
Departamento de Tecnologías Información y Comunicación	Franco Vices Lenin Wagner
Departamento de Talento Humano	Pérez Villa Andrea Elizabeth
9. Otros Aspectos	
<ul style="list-style-type: none"> * Se anexa programas de trabajo y cuestionarios de control interno por cada subcomponente * El archivo permanente fue creado y organizado en la presente auditoría * El presente plan de trabajo fue elaborado a base del conocimiento de la entidad y de la información obtenida en la Fase de "Conocimiento Preliminar". 	
10. Firmas de Responsabilidad	
10.1 Elaborado por	
 Auditor Operativo Cedeño López Dayana Mabel Fecha: 12/6/2023	
10.2 Validado por	
 Supervisor Toscano Morales Cecilia Catalina Fecha: 13/6/2023	

ELABORADO POR: DMCL	FECHA: 11/6/2023
REVISADO POR: CCTM	FECHA: 11/6/2023



CETOSMA
AUDITORES INDEPENDIENTES

A.C.3

- A.C.3** **Notas Importantes**
- A.C.3.1 Notas recordatorias o guías de auditoría
- A.C.3.2 Notas del auditor sobre asuntos pendientes



A.C.3.1

CETOSMA
AUDITORES INDEPENDIENTES

Dirección del Parque Nacional Galápagos

Nota recordatoria o guía de auditoría

Año 2022

MARCAS	DESCRPCIÓN
😊	Documento presentado por la Auditoría
✓	Documento Revisado
△	Datos relevantes que auditoría considera ser analizados a detalle en la evaluación específica
℄	Cálculo verificado
∑	Sumado
Ø	Corrección realizada
a	Revisado
I	Documento físico
△	Procedimiento no aplicable
Ä	Sin documentación de respaldo
*	Observación

ELABORADO POR:	CLDM	FECHA:	11/6/2023
REVISADO POR:	TMCC	FECHA:	11/6/2023



A.C.3.2

CETOSMA
AUDITORES INDEPENDIENTES

Dirección del Parque Nacional Galápagos

Notas del auditor sobre asuntos pendientes

Año 2022

FECHA	ASUNTO PENDIENTE	RESPONSABLE	REF. PT	OBSERVACIONES
5/4/2023	Determinación del componente a Auditar	CLDM	A.C.1.3	El supervisor debe determinar los componentes a evaluar

ELABORADO POR:	CLDM	FECHA:	11/6/2023
REVISADO POR:	TMCC	FECHA:	11/6/2023



CETOSMA
AUDITORES INDEPENDIENTES

ARCHIVO PERMANENTE

DATOS DEL CLIENTE:

Cliente:	Dirección del Parque Nacional Galápagos
Representante Legal:	Danny Omar Rueda Córdova
RUC:	2060002010001
Dirección Matriz:	Av. Charles Darwin y S/N. Isla Santa Cruz
Página Web:	https://galapagos.gob.ec/
Teléfonos:	593-5 252-6189

DATOS DE LA AUDITORÍA:

Tipo de examen:	Auditoría de Gestión
Periodo:	2022

COMPONENTE DEL ARCHIVO:

Archivo permanente	A.P.1	Organización de la Entidad
	A.P.2	Fines y Actividades Institucionales
	A.P.3	Información presupuestaria
	A.P.4	Indicadores y parámetros de gestión
	A.P.5	Síntesis o copias de Contratos o Escrituras

EQUIPO DE AUDITORÍA:

Supervisor:	Toscano Morales Cecilia Catalina TMCC
Jefe de equipo:	Cedeño López Dayana Mabel CLDM

CONTROL DE CAMBIOS

Versión 1: Creación	Elaborado por: CLDM Revisado por: TMCC Fecha: 10/6/2023
Versión 2: Actualización	Elaborado por: CLDM Revisado por: TMCC Fecha: 12/6/2023



CETOSMA AUDITORES INDEPENDIENTES

- A.P.1. ORGANIZACIÓN DE LA ENTIDAD**
 - A.P.1.1 Constitución de la Entidad
 - A.P.1.2 Breve historia de la entidad auditada
 - A.P.1.3 Organización general de la entidad
 - A.P.1.4 Lista de máximas autoridades
 - A.P.1.5 Lista de los niveles directivos
 - A.P.1.6 Ubicación física del los departamentos administrativos : principal y sedes
 - A.P.1.7 Estatuto vigente
 - A.P.1.8 Base legal que rige a la institución
 - A.P.1.9 Regulaciones y/o procedimientos internos

- A.P.2 Visión estratégica de la empresa**
 - A.P.2.1 Visión, misión, valores
 - A.P.2.2 Objetivos, ejes estratégicos
 - A.P.2.3 Detalle de las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas de la entidad
 - A.P.2.4 Principales actividades institucionales y descripción de bienes o servicios que presta
 - A.P.2.5 Metas y objetivos del departamento de Talento Humano
 - A.P.2.6 Plan estratégico de desarrollo institucional
 - A.P.2.7 Informe de actividades y logros de los objetivos y metas (Rendición de cuentas informe y/o formulario)

- A.P.3 INFORMACIÓN PRESUPUESTARIA**
 - A.P.3.1 Presupuestos anuales
 - A.P.3.2 Cédulas presupuestarias
 - A.P.3.3 Resultados de evaluación presupuestaria

- A.P.4 INDICADORES Y PARÁMETROS DE GESTIÓN**
 - A.P.4.1 Indicadores institucionales
 - A.P.4.2 Indicadores del departamento de Talento Humano

- A.P.5 SÍNTESIS O COPIAS DE CONTRATOS O ESCRITURAS**
 - A.P.5.1 Contratos colectivos vigentes



CETOSMA AUDITORES INDEPENDIENTES

A.P.1

A.P.1. ORGANIZACIÓN DE LA ENTIDAD

- A.P.1.1 Constitución de la Entidad
- A.P.1.2 Breve historia de la entidad auditada
- A.P.1.3 Organización general de la entidad
- A.P.1.4 Lista de máximas autoridades
- A.P.1.5 Lista de los niveles directivos
- A.P.1.6 Ubicación física del departamento administrativos : principal y sedes
- A.P.1.7 Estatuto vigente
- A.P.1.8 Base legal que rige a la institución
- A.P.1.9 Regulaciones y/o procedimientos internos



CETOSMA AUDITORES INDEPENDIENTES

A.P.1.1

Constitución de la institución

El 4 de julio de **1959**, fue establecido el Parque Nacional Galápagos mediante Decreto Ley de Emergencia N° 17, publicado en el Registro Oficial No. 873 del 20 de julio de 1959, en cuyo Art. 1 establece.-"Declárense Parques Nacionales de Reserva de exclusivo dominio de Estado, para la preservación de la Flora y Fauna, todas las tierras que forman las Islas del Archipiélago de Colón o Galápagos (...)" y posterior a ello, fue declarado como Patrimonio Natural de la Humanidad e incluido en la lista de Reserva de Biósfera, por su singular valor natural científico y educativo, considerando que debía ser preservado a perpetuidad; por lo tanto, el Estado Ecuatoriano adquirió frente a las naciones del mundo, el compromiso ineludible e histórico de conservar el Archipiélago de Galápagos o Colón para las presentes y futuras generaciones.

Fuente: Plan Estratégico Institucional 2021 - 2025

Link: https://utaedu-my.sharepoint.com/personal/dcedeno0672_uta_edu_ec/_layouts/15/onedrive.aspx?login_hint=dcedeno0672%40uta%2Eedu%2Eec&id=%2Fpersonal%2Fdcedeno0672%5Futa%5Fedu%5Fec%2FDocuments%2FPlan%5Finstitucional%5Fdpng%5F2021%2D2025%20final%2Epdf&parent=%2Fpersonal%2Fdcedeno0672%5



Breve historia de la institución

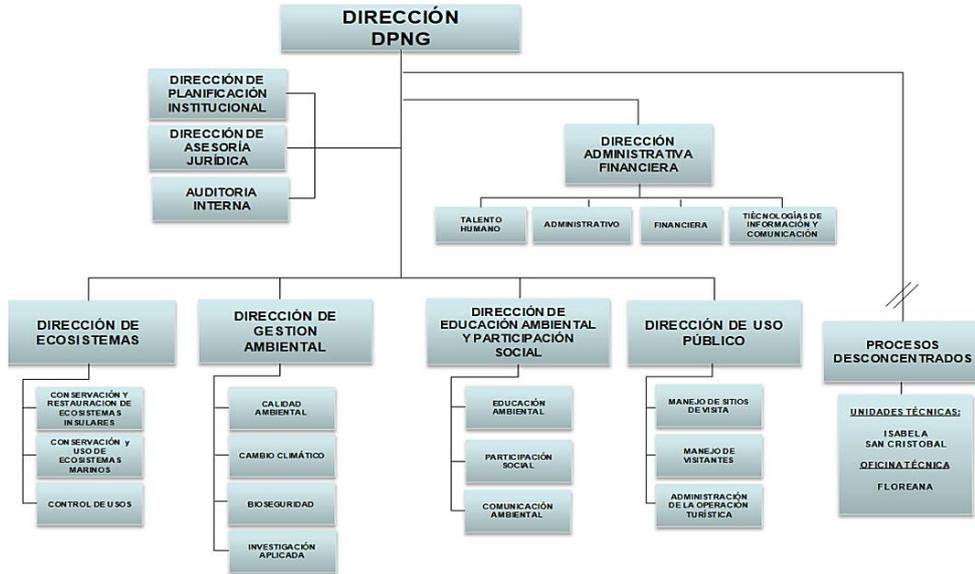
La Dirección del Parque Nacional Galápagos (DPNG) conforme consta en el Plan Institucional 2021 - 2025 (DPNG, 2021), tuvo la siguiente trayectoria: La institución se creó en el año 1959 mediante Decreto de Ley de Emergencia No 17 el cual establece *“Declararse Parque Nacionales de Reserva de exclusivo dominio del Estado, para la preservación de la Flora y Fauna, todas las tierras que forman las islas del Archipiélago de Colon o Galápagos (...)”*; al mismo tiempo se declaró Patrimonio Natural de la Humanidad por su singular valor natural y la necesidad de establecer las islas como área protegida. En 1968 inició su gestión operativa con los primeros oficiales de conservación. En 1996 y 1998 hubo cambios que afectaron directamente al Parque Nacional Galápagos con la creación del Ministerio del Ambiente que pasó a ser la máxima Autoridad Ejecutiva para el diseño, planificación e implementación de las políticas ambientales del Ecuador teniendo a su disposición la DPNG. En 1998 con la creación de la Reserva Marina de Galápagos y con la nueva Ley Orgánica de Régimen Especial de la Provincia de Galápagos, se establece que la jurisdicción y competencia del manejo de dicha Reserva y del Parque Nacional Galápagos, estaría a cargo de la DPNG. Por ello, al año 2020 aparte de administrar la extensión terrestre de áreas protegidas también administra la Reserva Marina de Galápagos la cual se corresponde al 50% de Ecuador Continental, por eso su impacto como institución en la Región Insular. Con el crecimiento que tuvo actualmente se cuenta con 319 empleados y dentro de la Unidad de Talento Humano hay 8 empleados en la isla Santa Cruz.

Fuente: Plan Estratégico Institucional 2021 - 2025

Link: https://utaedu-my.sharepoint.com/personal/dcedeno0672_uta_edu_ec/_layouts/15/onedrive.aspx?login_hint=dcedeno0672%40uta%2Eedu%2Eec&id=%2Fpersonal%2Fdcedeno0672%5Futa%5Fedu%5Fec%2FDocuments%2FPlan%5Finstitucional%5Fdpng%5F2021%2D2025%20final%2Epdf&parent=%2Fpersonal%2Fdcedeno0672%5



Organización general de la institución



Fuente: Ley de transparencia, año 2022, mes de diciembre, literal a.1
 Link: <file:///C:/Users/HP/Downloads/Literal a1 Estructura organica de la institucion-1.pdf>



Lista de máximas autoridades

Art. 7 de la Ley Orgánica de Transparencia y Acceso a la Información Pública - LOTAIP						
o) El nombre, dirección de la oficina, apartado postal y dirección electrónica del responsable de atender la información pública de que trata esta Ley						
Nombres y apellidos de la máxima autoridad de la institución	Denominación del puesto que ocupa	Correo electrónico			Número telefónico	
Danny Rueda Córdova	Director Parque Nacional Galápagos	drueda@galapagos.gob.ec			(05) 252-6189	
Responsable de recibir y tramitar los requerimientos de información pública						
Nombres y apellidos de la o el responsable	Dirección de la oficina	Número telefónico	Extensión	Apartado postal	Correo electrónico de la o el responsable	Link para descargar el documento de delegación realizada por la máxima autoridad (Art. 13 Reglamento LOTAIP)
Mario Larrea Aguirre	Av. Charles Darwin s/n	(05) 252-6189	1500	Código postal 200102	mlarrea@galapagos.gob.ec	Resolución No. 000067 de 04 de agosto de 2021 - artículo 3
FECHA ACTUALIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN:				30/11/2022		
PERIODICIDAD DE ACTUALIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN:				MENSUAL		
UNIDAD POSEEDORA DE LA INFORMACIÓN - LITERAL o):				DIRECCIÓN DE PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL		
RESPONSABLE DE LA UNIDAD POSEEDORA DE LA INFORMACIÓN DEL LITERAL o):				MARIO LARREA		
CORREO ELECTRÓNICO DEL O LA RESPONSABLE DE LA UNIDAD POSEEDORA DE LA INFORMACIÓN:				mlarrea@galapagos.gob.ec		
NÚMERO TELEFÓNICO DEL O LA RESPONSABLE DE LA UNIDAD POSEEDORA DE LA INFORMACIÓN:				(05) 252-6189 EXTENSIÓN 1500		

Fuente: Ley de transparencia, año 2022, mes de diciembre, literal O
 Link: <file:///C:/Users/HP/Downloads/Literal o Responsable de atender la informacion publica.pdf>



Lista de niveles directivos

Son 316 funcionarios en la DPNG

Art. 7 de la Ley Orgánica de Transparencia y Acceso a la Información Pública - LOTAIP			
Literal b2) Distributivo de personal de la institución			
No.	Unidad a la que pertenece	Apellidos y nombres de los servidores y servidoras	Puesto Institucional
PROCESOS GOBERNANTES / NIVEL DIRECTIVO			
1	DIRECCIÓN DEL PARQUE NACIONAL GALAPAGOS	RUEDA CORDOVA DANNY OMAR	DIRECTOR GALAPAGOS
2	DIRECCIÓN DEL PARQUE NACIONAL GALAPAGOS	ZURITA MONCADA MARIUXI ANABELLEL	SECRETARIA 2
PROCESOS AGREGADORES DE VALOR / NIVEL OPERATIVO			
3	DIRECCIÓN DE ECOSISTEMAS	REYES MACKLIFF HARRY RAUL	ESPECIALISTA EN CONSERVACION Y USO DE ECOSISTEMAS MARINOS
4	DIRECCIÓN DE ECOSISTEMAS	VALLE CARRION ANGEL RENE	ESPECIALISTA
5	DIRECCIÓN DE ECOSISTEMAS	ESPINOZA HERRERA EDUARDO RAMON	ESPECIALISTA
6	DIRECCIÓN DE ECOSISTEMAS	BUITRON LOPEZ PAOLA SILVANA	ANALISTA EN MANEJO DE ECOSISTEMAS
7	DIRECCIÓN DE ECOSISTEMAS	BAQUE MENOSCAL JORGE LUIS	ANALISTA EN MONITOREO DE ECOSISTEMAS MARINOS 1
8	DIRECCIÓN DE ECOSISTEMAS	LOYOLA HERRERA ANDREA EUGENIA	ANALISTA EN CONSERVACIÓN DE ESPECIES NATIVAS 1
9	DIRECCIÓN DE ECOSISTEMAS	SUAREZ MONCADA JENIFER MARCELA	ANALISTA EN MONITOREO DE ECOSISTEMAS MARINOS 1
10	DIRECCIÓN DE ECOSISTEMAS	VIVANCO MONTALVAN HARMAN DAVID	ANALISTA EN LOGISTICA AEREA 1
11	DIRECCIÓN DE ECOSISTEMAS	MORETA VERA VIRGINIA LISSETTE	ANALISTA EN BIENES Y SERVICIOS AMBIENTALES
12	DIRECCIÓN DE ECOSISTEMAS	CHANGO MIRANDA RAFAEL DAVID	ANALISTA EN CONSERVACION Y RESTAURACION DE ECOSISTEMAS INSULARES
13	DIRECCIÓN DE ECOSISTEMAS	JAYA CORREA JOHN FERNANDO	ANALISTA EN GESTION DE MANTENIMIENTO 1
14	DIRECCIÓN DE ECOSISTEMAS	MORENO CELI ANGEL ADAN	ANALISTA EN LOGISTICA MARITIMA 1
15	DIRECCIÓN DE ECOSISTEMAS	CASTILLO MATAILO JANETH MARISOL	ANALISTA INFORMATICO
16	DIRECCIÓN DE ECOSISTEMAS	CHAFLA NEIRA JAVIER ENRIQUE	TECNICO
17	DIRECCIÓN DE ECOSISTEMAS	GIL VILLACIS DIANA MAGALY	TECNICO
18	DIRECCIÓN DE ECOSISTEMAS	RUEDA CORDOVA GALO XAVIER	TECNICO EN MANEJO DE RECURSOS PESQUEROS
19	DIRECCIÓN DE ECOSISTEMAS	MEDINA URDIN DOWER EFREN	TECNICO EN NAVEGACION
20	DIRECCIÓN DE ECOSISTEMAS	TITE ORTEGA WILLIAN MARCELO	TECNICO EN MANEJO DE RECURSOS PESQUEROS
21	DIRECCIÓN DE ECOSISTEMAS	TROYA CORREA EFREN POLIVIO	TECNICO EN MANEJO DE RECURSOS PESQUEROS
22	DIRECCIÓN DE ECOSISTEMAS	PROAÑO CONSTANTE ALBERTO ANDRES	TECNICO EN MANEJO DE RECURSOS PESQUEROS
23	DIRECCIÓN DE ECOSISTEMAS	SEVILLA CEDEÑO GONZALO GUILLERMO	TECNICO EN MANEJO DE RECURSOS PESQUEROS
299	DIRECCION ADMINISTRATIVA FINANCIERA	CORDOVA GARCIA WASHINGTON FERNANDO	TECNICO
300	DIRECCION ADMINISTRATIVA FINANCIERA	ESPINOZA ANDRADE MARIA ELENA CONCEPCION	RECAUDADOR
301	DIRECCION ADMINISTRATIVA FINANCIERA	TUPIZA JARAMILLO ALEJANDRO WULFRIDO	RECAUDADOR
302	DIRECCION ADMINISTRATIVA FINANCIERA	SUAREZ VISAIRA BLANCA JAZMIN	RECAUDADOR
303	DIRECCION ADMINISTRATIVA FINANCIERA	VASQUEZ MACIAS DANIEL SALVADOR	RECAUDADOR
304	DIRECCION ADMINISTRATIVA FINANCIERA	TORRES NARVAEZ DARIO JAVIER	RECAUDADOR
305	DIRECCION ADMINISTRATIVA FINANCIERA	ARANA VALLEJO LUIS CLEMENTE	TECNICO EN TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION Y COMUNICACION
306	DIRECCION ADMINISTRATIVA FINANCIERA	MONCAYO VELEZ MARJORIE ALEXANDRA	INVENTARIADOR
307	DIRECCION ADMINISTRATIVA FINANCIERA	VELEZ INGA GRACE MAGALY	AUXILIAR DE CONTABILIDAD
308	DIRECCION ADMINISTRATIVA FINANCIERA	NOVOA RUIZ HUGO ANDRES	AUXILIAR ADMINISTRATIVO
309	DIRECCION ADMINISTRATIVA FINANCIERA	MASAQUIZA JEREZ SAMUEL VLADIMIR	AUXILIAR ADMINISTRATIVO
310	DIRECCION ADMINISTRATIVA FINANCIERA	ALDAS MASAQUIZA FIDEL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO
311	DIRECCION ADMINISTRATIVA FINANCIERA	LASCANO ESTRADA VALERIA AUXILIADORA	ASISTENTE ADMINISTRATIVO
312	DIRECCION ADMINISTRATIVA FINANCIERA	ALBARRACIN MARIDUEÑA DORIS ELIZABETH	ASISTENTE ADMINISTRATIVO
313	DIRECCION ADMINISTRATIVA FINANCIERA	SALINAS ESPIN WALTER VITERVO	ASISTENTE ADMINISTRATIVO
314	DIRECCION ADMINISTRATIVA FINANCIERA	SORIA RAMOS ANDREA ELIZABETH	SECRETARIA 1
315	DIRECCION ADMINISTRATIVA FINANCIERA	VILLAMAR MARCILLO CAMILA ARIANA	SECRETARIA 1
316	DIRECCION ADMINISTRATIVA FINANCIERA	ESCOBAR VALLE LORENA DE LOURDES	SECRETARIA 1
FECHA ACTUALIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN:			30/11/2022
PERIODICIDAD DE ACTUALIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN:			MENSUAL
UNIDAD POSEEDORA DE LA INFORMACION - LITERAL b2):			PROCESO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
RESPONSABLE DE LA UNIDAD POSEEDORA DE LA INFORMACIÓN DEL LITERAL b2):			ING. CHRISTIAN VEGA LEÓN
CORREO ELECTRÓNICO DEL O LA RESPONSABLE DE LA UNIDAD POSEEDORA DE LA INFORMACIÓN:			c182@cpa.gob.ec
NÚMERO TELEFÓNICO DEL O LA RESPONSABLE DE LA UNIDAD POSEEDORA DE LA INFORMACIÓN:			053-706260 EXTENSIÓN 1221

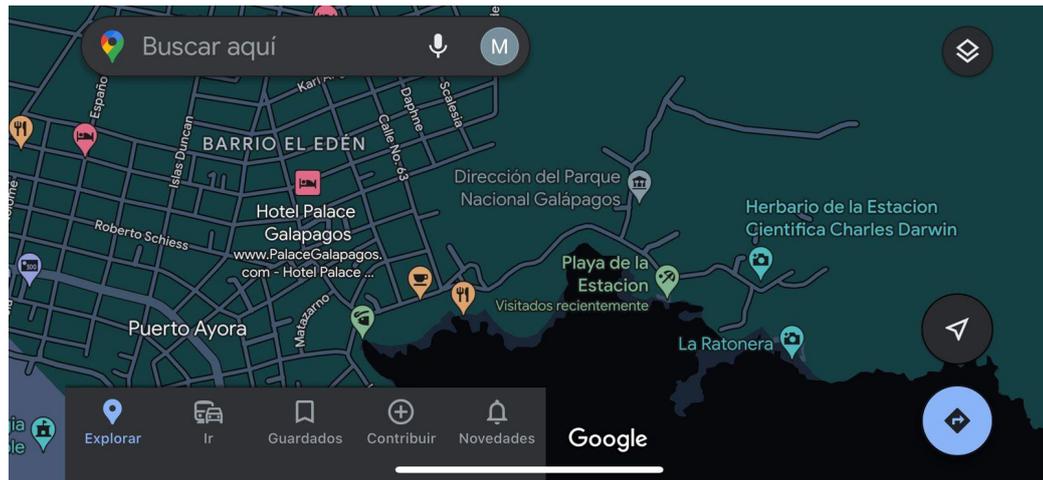
Fuente: Ley de transparencia, año 2022, mes de diciembre, literal b2
Link: file:///C:/Users/HP/Downloads/Literal_b2_Distributivo_del_Personal.pdf



Ubicación física de los departamentos administrativos : principal y sedes

La matriz se encuentra en Galápagos, Isla Santa Cruz, Av. Charles Darwin y S/N.

Además, existen otras instalaciones ubicadas en la Isla Isabela, San Cristóbal y Floreana



Fuente: Google Maps, 2023

Link: https://www.google.com/maps/d/viewer?mid=1CrbVVTWdJ3-TPVfn8vPGatDwEQI&hl=es_419&ll=-0.7357688831221777%2C-90.29962981924791&z=15



Estatuto vigente



REGISTRO OFICIAL
ÓRGANO DEL GOBIERNO DEL ECUADOR
Administración del Sr. Ec. Rafael Correa Delgado
Presidente Constitucional de la República

EDICIÓN ESPECIAL

Año IV - Nº 349

Quito, martes 16 de
octubre del 2012

Valor: US\$ 1.25 + IVA



Parque Nacional
GALÁPAGOS
Ecuador

ING. HUGO ENRIQUE DEL POZO
BARREZUETA
DIRECTOR

Quito: Avenida 12 de Octubre
N 16-90 y Pasaje Nicolás Jiménez

Dirección: Telf. 2901 - 629
Oficinas centrales y ventas:
Telf. 2234 - 540

Distribución (Almacén):
Mañosca Nº 201 y Av. 10 de Agosto
Telf. 2430 - 110

Sucursal Guayaquil:
Malecón Nº 1606 y Av. 10 de Agosto
Telf. 2527 - 107

Suscripción anual: US\$ 400 + IVA
para la ciudad de Quito
US\$ 450 + IVA para el resto del país
Impreso en Editora Nacional

250 ejemplares – 40 páginas

www.registroficial.gob.ec

Al servicio del país
desde el 1º de julio de 1895

RESOLUCIÓN

No. 0046

ESTATUTO

ORGÁNICO DE

GESTIÓN

ORGANIZACIONAL

POR PROCESOS

DPNG

Fuente: Estatuto

Link: https://utaedu-my.sharepoint.com/personal/dcedeno0672_uta_edu_ec/_layouts/15/onedrive.aspx?login_hint=dcedeno0672%40uta%2Eedu%2Eec&id=%2Fpersonal%2Fdcedeno0672%5Futa%5Fedu%5Fec%2FDocuments%2FDPNG%5Festatuto%5Forgani%5F16%5Foct%5F2012%2Epdf&parent=%2Fpersonal%2Fdcedeno0672%5F



CETOSMA AUDITORES INDEPENDIENTES

Base legal que rige la institución

Art. 7 de la Ley Orgánica de Transparencia y Acceso a la Información Pública - LOTAIP			
Literal a2) Base legal que la rige			
Tipo de la Norma	Norma Jurídica	Publicación Registro Oficial (Número y fecha)	Link para descargar la norma jurídica
Constitución	Constitución de la República del Ecuador	R.O. No. 449	CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR
		20 de octubre de 2008	
Norma Internacional	Convención Marco de las Naciones Unidas sobre Cambio Climático	R.O. No. 562 07 de noviembre de 1994	CONVENCIÓN MARCO DE LAS NACIONES UNIDAS SOBRE CAMBIO CLIMATICO KIOTO
	Convención sobre Comercio Internacional de Especies Amenazadas	R.O. No. 746 20 de febrero de 1975	CONVENCIÓN SOBRE COMERCIO INTERNACIONAL DE ESPECIES AMENAZADAS
	Convención de Viena Sobre el Derecho de los Tratados	R.O. No. 6 28 de abril de 2005	CONVENCIÓN DE VIENA SOBRE EL DERECHO DE LOS TRATADOS
	Convención para Conservación de Recursos Pesqueros de Alta Mar	R.O. No. 68 26 de agosto de 2013	CONVENCIÓN PARA CONSERVACION DE RECURSOS PESQUEROS DE ALTA MAR
	Convenio para la Protección del Patrimonio Mundial y Cultural	R.O. No. 581 25 de junio de 1974	CONVENIO PARA LA PROTECCION DEL PATRIMONIO MUNDIAL Y CULTURAL
	Convenio de las Naciones Unidas sobre el Derecho del Mar	R.O. No. 536 16 de septiembre de 2011	CONVENIO DE LAS NACIONES UNIDAS SOBRE EL DERECHO DEL MAR
	Convenio sobre Delimitación Marítima entre Ecuador y Costa Rica	R.O. No. 485 19 de febrero de 2015	CONVENIO SOBRE DELIMITACION MARITIMA ENTRE ECUADOR Y COSTA RICA
	Manejo y Ordenamiento de los Tiburones Martillo en el Ecuador	R.O. No. 80 13 de septiembre de 2013	MANEJO Y ORDENAMIENTO DE LOS TIBURONES MARTILLO EN EL ECUADOR
	Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo	NOTA: Esta normativa hace referencia a las declaraciones emanadas del Sistema de la Organización de Naciones Unidas	
	Declaración de Estocolmo sobre el Medio Ambiente Humano		
	Carta mundial de la naturaleza		
	Código Orgánico	Código Orgánico de Ambiente	R.O.S No. 983 12 de junio de 2019
Código Orgánico Administrativo		R.O. No. 167 16 de diciembre de 2005	CÓDIGO ORGÁNICO ADMINISTRATIVO
Código Orgánico Integral Penal, COIP		R.O. No. 180 10 de febrero de 2014	CÓDIGO ORGANICO INTEGRAL PENAL, COIP
Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas, COFPF		R.O. No.306 22 de octubre de 2010	CÓDIGO ORGANICO DE PLANIFICACION Y FINANZAS PUBLICAS, COFPF
Código Orgánico General de Procesos, COGEP		R.O. No.506 22 de mayo de 2015	CÓDIGO ORGANICO GENERAL DE PROCESOS, COGEP
Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones, COPCI		R.O. No. 351 29 de diciembre de 2010	CÓDIGO ORGANICO DE LA PRODUCCION, COMERCIO E INVERSIONES, COPCI
Ley orgánica	Ley Orgánica del Régimen Especial de la provincia de Galápagos - LOREG	R.O. No. 520 11 de junio del 2015	LEY ORGÁNICA DE REGIMEN ESPECIAL DE LA PROVINCIA DE GALAPAGOS
	Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contratación Pública - LOSNCP (ley 1)	R.O. No. 395 04 de agosto del 2008	LEY ORGÁNICA DEL SISTEMA NACIONAL DE CONTRATACION PUBLICA
	Ley Orgánica de Transparencia y Acceso a la Información Pública - LOTAIP (ley 24)	R.O. No. 337 18 de mayo del 2004	LEY ORGÁNICA DE TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACION PUBLICA
	Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional - LOGJCC (ley 0)	R.O. No. 52 22 de octubre de 2009	LEY ORGÁNICA DE GARANTIAS JURISDICCIONALES Y CONTROL CONSTITUCIONAL
	Ley Orgánica de Servicio Público - LOSEP (ley 0)	R.O. No. 294 06 de octubre de 2010	LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PUBLICO, LOSEP
	Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado (ley 73)	R.O. No. 595 12 de junio de 2002	LEY ORGÁNICA DE LA CONTRALORIA GENERAL DEL ESTADO
	Ley Orgánica del Consejo de Participación Ciudadana y Control Social - CPCCS (ley 0)	R.O. No. 22 09 de septiembre de 2009	LEY ORGÁNICA DEL CONSEJO DE PARTICIPACION CIUDADANA Y CONTROL SOCIAL
	Ley Orgánica para la Optimización y	R.O.S No. 353	LEY ORGÁNICA PARA LA OPTIMIZACION Y EFICIENCIA DE

Fuente: Ley de transparencia, año 2022, mes de diciembre, literal a2

Link: file:///C:/Users/HP/Downloads/Literal_a2_Base_legal_que_rige_a_la_institucion-1.pdf



Regulaciones y/o procedimientos internos

Art. 7 de la Ley Orgánica de Transparencia y Acceso a la Información Pública - LOTAIP			
Literal a3) Regulaciones y procedimientos internos aplicables a la entidad			
Regulación o procedimiento que expide la resolución, reglamento, instructivo o manual	No. del documento	Fecha de la regulación o del procedimiento	Link para descargar el contenido de la regulación o procedimiento
RESOLUCIÓN NRO. 068 POR LA QUE SE EXPIDE EXPEDIR LAS NORMAS DE MANEJO DE LA PESQUERÍA DE PEPINO DE MAR (ISOSTICHOPUS FUSCUS), TEMPORADA 2022	Resol. 0000068	09 de agosto de 2022	https://galapagos.gob.ec/wp-content/uploads/2022/10/RESOLUCION-0000068.pdf
Detalle correspondiente a la reserva de información			
NO APLICA			
FECHA ACTUALIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN:	30/11/2022		
PERIODICIDAD DE ACTUALIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN:	MENSUAL		
UNIDAD POSEEDORA DE LA INFORMACION - LITERAL a3):	DIRECCIÓN DE ASESORÍA JURÍDICA		
RESPONSABLE DE LA UNIDAD POSEEDORA DE LA INFORMACIÓN DEL LITERAL a3):	Geomara Galarza		
CORREO ELECTRÓNICO DEL O LA RESPONSABLE DE LA UNIDAD POSEEDORA DE LA INFORMACIÓN:	ggalarza@galapagos.gob.ec		
NÚMERO TELEFÓNICO DEL O LA RESPONSABLE DE LA UNIDAD POSEEDORA DE LA INFORMACIÓN:	(05) 3706260 Ext. 1271 / 1272 / 1273		

Fuente: Ley de transparencia, año 2022, mes de diciembre, literal a3

Link: file:///C:/Users/HP/Downloads/Literal_a3_Regulaciones_y_procedimientos_internos.pdf



A.P.2 VISIÓN ESTRATÉGICA DE LA EMPRESA

- A.P.2.1 Visión, misión, valores
- A.P.2.2 Objetivos, ejes estratégicos
- A.P.2.3 Detalle de las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas de la entidad
- A.P.2.4 Principales actividades institucionales y descripción de bienes y servicios que presta
- A.P.2.5 Metas y objetivos de los departamentos administrativos
- A.P.2.6 Plan estratégico de desarrollo institucional
- A.P.2.7 Informes de actividades y logros de los objetivos y metas (Rendición de cuentas informe y/o formulario)



Visión, misión, valores

3.1 Visión

Para el año 2025, ser el referente regional en alcanzar el manejo sostenible de los ecosistemas insulares y marinos de las áreas protegidas de Galápagos.

3.2 Misión

La Dirección del Parque Nacional Galápagos es la entidad de derecho público, responsable de la conservación y restauración de los ecosistemas insulares y marinos de las áreas protegidas de Galápagos, así como, de la gestión, control y vigilancia de los servicios ambientales que estos generan para la comunidad.

3.3 Valores institucionales

TRANSPARENCIA	Demostración de claridad e integridad en la información que se maneja, evidenciando rendición integral de cuentas y verdad de los hechos.
COMPROMISO	Declaración de responsabilidad, eficiencia y calidad en el cumplimiento de las obligaciones contraídas, o en las funciones designadas.
LEALTAD	Comportamiento orientado a la nobleza, honestidad, gratitud, y a todo lo que exijan las leyes de la fidelidad y honorabilidad.
DISCIPLINA	Práctica de los principios de orden, puntualidad y constancia en la ejecución de las actividades y tareas.
HONRADEZ	Actitud de rechazo a las compensaciones no formales o no regularizadas, ajenas a la remuneración que se designa por el desempeño de un cargo público.
CALIDEZ	Demostración de amabilidad y diligencia en la atención y servicio a los demás, considerando a cada persona como digna de consideración.
SOLIDARIDAD	Actitud de colaboración o apoyo mutuo para conseguir una meta en común, observando el trabajo en equipo, respeto y tolerancia.

Fuente: Plan Institucional DPNG 2021 - 2025

Link: https://utaedu-my.sharepoint.com/personal/dcedeno0672_uta_edu_ec/_layouts/15/onedrive.aspx?login_hint=dcedeno0672%40uta%2Eedu%2Eec&id=%2Fpersonal%2Fdcedeno0672%5Futa%5Fedu%5Fec%2FDocuments%2FPlan%5FInstitucional%5Fdpng%5F2021%2D2025%20final%2Epdf&parent=%2Fpersonal%2



Objetivos, ejes estratégicos

Objetivo estratégico 1: Incrementar las acciones de conservación y control de los servicios ambientales que proporcionan los ecosistemas insulares y marinos de Galápagos.

Objetivo estratégico 2: Incrementar el control de la calidad ambiental de las actividades productivas que se realizan en la provincia de Galápagos.

Objetivo estratégico 3: Incrementar los monitoreos en los sitios de visita de las áreas protegidas de Galápagos, para evaluar el desarrollo de la actividad turística en equilibrio con la conservación de la biodiversidad del Archipiélago.

Objetivo estratégico 4: Fortalecer las acciones de educación ambiental y la participación social, con fundamento en los estudios de investigación aplicada desarrollados en las áreas protegidas de Galápagos.

Objetivo estratégico 5: Incrementar la eficiencia operacional institucional mediante la innovación y el mejoramiento de los procesos y procedimientos.

Objetivo estratégico 6: Fortalecer las capacidades institucionales, mediante el desarrollo integral del talento humano, así como, de la administración eficaz de los bienes y recursos financieros, tecnológicos y jurídicos.

Fuente: Plan Institucional DPNG 2021 - 2025

Link: https://utaedu-my.sharepoint.com/personal/dcedeno0672_uta_edu_ec/_layouts/15/onedrive.aspx?login_hint=dcedeno0672%40uta%2Eedu%2Eec&id=%2Fpersonal%2Fdcedeno0672%5Futa%5Fedu%5Fec%2FDocuments%2FPlan%5Finstitucional%5Fdpng%5F2021%2D2025%20final%2Epdf&parent=%2Fpersonal%2Fdcedeno0672%5Futa%5Fedu%5Fec%2FDocuments



Detalle de las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas de la entidad

El análisis FODA se lo realizó por cada una de las unidades misionales del nivel central, en las que también se consideraron factores de los niveles desconcentrados en los que existe representación de las áreas del nivel central.

2.4.1 Área: Ecosistemas - Conservación y Restauración de Ecosistemas Insulares

	FACTORES POSITIVOS (+)	FACTORES NEGATIVOS (-)
ANÁLISIS INTERNO	<p>Fortalezas (F)</p> <ul style="list-style-type: none"> - F1: Personal con alta capacidad técnica y experiencia en gestión y manejo. - F2: Cuenta con herramientas de planificación y gestión sólidas con alto contenido técnico. - F3: Equipo de trabajo consolidado. 	<p>Debilidades (D)</p> <ul style="list-style-type: none"> - D1: Falta de apropiación y seguimiento de las herramientas de planificación y gestión. - D2: Falta de formación y capacitación referente al ámbito de acción (informática y programas de formación académica). - D3: Falta de comprensión acerca de la importancia que tiene la información recolectada en campo.
ANÁLISIS EXTERNO	<p>Oportunidades (O)</p> <ul style="list-style-type: none"> - O1: Cuenta con la facilidad de establecer alianzas estratégicas con entidades públicas y privadas según nuestras competencias. - O2: Innovación tecnológica. - O3: Intercambio de conocimientos técnicos con guardaparques de otras áreas protegidas. 	<p>Amenazas (A)</p> <ul style="list-style-type: none"> - A1: Regulaciones locales que han permitido el incremento de especies introducidas. - A2: Falta de coordinación entre las entidades relacionadas, con respecto a las facilidades que se están dando a los sectores de la población para hacer uso de los bienes y servicios de las áreas protegidas. - A3: Marco legal no aplicable a la realidad actual del manejo de bienes y servicios ambientales - material pétreo en áreas protegidas de Galápagos (partiendo desde la Constitución, LOREG).

2.4.2 Área: Ecosistemas - Conservación y Usos de Ecosistemas Marinos

	FACTORES POSITIVOS (+)	FACTORES NEGATIVOS (-)
ANÁLISIS INTERNO	<p>Fortalezas (F)</p> <ul style="list-style-type: none"> F1: Personal con experiencia y conocimientos técnicos en manejo y conservación. F2: Personal con compromiso, predisposición y actitud para trabajar en equipo. F3: Cuenta con equipos tecnológicos enfocados al manejo de pesquerías. F4: Cuenta con un adecuado sistema de data histórica importante para el manejo de ecosistemas marinos y base de datos de registro pesquero (embarcaciones y pescadores). F5: Marco normativo que sustenta la gestión. 	<p>Debilidades (D)</p> <ul style="list-style-type: none"> D1: Falta de personal con rol de ejecución de procesos (analistas). D2: Personal necesita fortalecer conocimientos en herramientas de análisis de datos y técnicas de monitoreo. D3: No cuenta con seguros específicos para riesgos laborales que se presentan en las actividades de campo. D4: No cuenta con equipos tecnológicos para monitoreo de especies focales. D5: Infraestructura deficiente para el desarrollo de las actividades. D6: Confidencialidad de la información.
ANÁLISIS EXTERNO	<p>Oportunidades (O)</p> <ul style="list-style-type: none"> O1: Innovación tecnológica. O2: Alianzas estratégicas con ONG's, academia y privados (donantes). O3: Procesos de reforma de instrumentos de gestión institucional. O4: Reconocimiento internacional de la buena gestión y manejo de la RMG, que da la oportunidad de captar fondos. O5: Participación ciudadana brinda la oportunidad de difundir y fortalecer la gestión institucional. 	<p>Amenazas (A)</p> <ul style="list-style-type: none"> A1: Intervención política en la toma de decisiones con respecto al manejo de la RMG. A2: Restricciones en ejecución presupuestaria. A3: Marco legal que no respalda las actividades en el manejo de la RMG. A4: Presión social sobre los recursos naturales (requerimientos).

Los FODA completos se encuentran en el link del siguiente documento

Fuente: Plan institucional DPNG 2021 -2025

Link: https://utaedu-my.sharepoint.com/personal/dcedeno0672_uta_edu_ec/_layouts/15/onedrive.aspx?login_hint=dcedeno0672%40uta%2Eedu%2Eec&id=%2Fpersonal%2Fdcedeno0672%5Futa%5Fedu%5Fec%2FDocuments%2FPlan%5Finstitucional%5Fdpng



Principales actividades institucionales y descripción de bienes y servicios que presta

La DPNG aporta a la conservación de las islas con sus principales actividades detalladas a continuación:

- Control de especies forestales introducidas en áreas del Parque Nacional Galápagos
- Otorga permisos de extracción de material pétreo en áreas del PNG
- Concede licencias, permisos y autorizaciones que beneficien a pescadores, embarcaciones y kayaks
- Permisos y guías de comercialización de productos pesqueros
- Otorga certificado de monitoreo para los productos pesqueros
- Registra generadores de desechos peligrosos
- Concede licencias ambientales, permisos de investigaciones científicas y filmación y fotografías
- Emite licencias de guía turísticos, y patente de operación turística
- Autoriza permisos de campamentos
- Autoriza naves extrajeras al PNG

Todas las actividades se encuentran en el siguiente link

Fuente: Ley de transparencia, año 2022, mes de diciembre, literal d

Link: file:///C:/Users/HP/Downloads/Literal_d_Servicios_que_ofrece_y_la_forma_de_acceder_a_ellos-1.pdf



Metas y objetivos del departamento de Talento Humano

Objetivo.

Incrementar el fortalecimiento de la estructura orgánica funcional para que se promueva el cumplimiento de los objetivos propuestos en el Plan de Manejo, con las condiciones óptimas de bienestar social, incentivando el liderazgo, motivación y sentido de pertenencia en los guardaparques.

Meta.

Desarrollar e implementar programas integrales de clima laboral, salud ocupacional y reestructura del talento humano de la DPNG que permita su óptima ubicación ocupacional conforme las exigencias actuales de las normas y a las necesidades de los programas del Plan de Manejo.

Fuente: Plan Operativo Anual de la DPNG - GTH - 2022

Link:



CETOSMA AUDITORES INDEPENDIENTES

A.P.2.6

Plan estratégico de desarrollo institucional



Ministerio del Ambiente, Agua
y Transición Ecológica

DIRECCIÓN DEL PARQUE NACIONAL GALÁPAGOS



PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 2021 - 2025

El Plan Estratégico completo se encuentra en el siguiente link

Fuente: Plan estratégico 2021 - 2025

Link: https://utaedu-my.sharepoint.com/personal/dcedeno0672_uta_edu_ec/_layouts/15/onedrive.aspx?login_hint=dcedeno0672%40uta%2Eedu%2EEc&id=%2Fpersonal%2Fdcedeno0672%5Futa%5Fedu%5Fec%2FDocuments%2FPlan%5Finstitucional%5Fdpng%5F2021%2D2025%20final%2Epdf&parent=%2Fpersonal%2Fdcedeno0672%5Futa%5Fedu%5Fec%2FDocuments



Informes de actividades y logros de los objetivos y metas (Rendición de cuentas informe y/o formulario)



DIRECCIÓN DEL PARQUE NACIONAL GALÁPAGOS
INFORME DE RENDICIÓN DE CUENTAS
2022



1. Resumen Ejecutivo

La Dirección del Parque Nacional Galápagos del Ministerio del Ambiente, es una institución que busca conservar los ecosistemas insulares y marinos del archipiélago, y restaurar aquellos que se han visto alterados. Para el cumplimiento de sus metas, cuenta con una oficina matriz ubicada en Santa Cruz, y Unidades Técnicas en Isabela, San Cristóbal y Floreana, además de una base de control en canal Bolívar, a través de la cual se ejerce vigilancia para la zona oeste del archipiélago.

Las actividades de la Dirección del Parque Nacional Galápagos, están orientadas a garantizar el futuro de las nuevas generaciones, el mantenimiento de la integridad ecológica, la resiliencia de los ecosistemas, y como tal su capacidad de generar de forma permanente un variado flujo de servicios y funciones para el sostenimiento de la población humana del archipiélago, pues lo cierto es que en el presente y de cara al futuro de Galápagos no hay conservación posible sin desarrollo, ni desarrollo sin conservación.

2. Datos Generales

Dirección del Parque Nacional Galápagos
Director: Mgs. Danny Rueda Córdova
Dirección: Av. Charles Darwin S/N
Teléfonos: 05 3706260

Gestión Institucional:

- a. **Competencias que le asigna la ley:** Atribuciones asignadas en el Reglamento de

Ministerio del Ambiente, Agua y Transición Ecológica

Santa Cruz, Pto. Ayora: Tel: (053) 706260 • info@galapagos.gob.ec • Código Postal: 200102 • RUC: 2060002010001
San Cristóbal, Pto. Baquerizo Moreno: Tel: (053) 706270 • Código Postal: 200101 | Isabela, Pto. Villamil: Tel: (593) 052
529178/268 • Código Postal: 200103 | Floreana, Pto. Velasco Ibarra: Tel: (593) 052 535009 | www.galapagos.gob.ec



El informe se encuentra completo en el link

Fuente: Rendición de Cuentas 2021

Link: <https://www.ambiente.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2022/04/ADSCRITAS-PNG-FASE-1-Informe-Detallado-de-Rendicion-de-Cuentas-2021.pdf>



CETOSMA AUDITORES INDEPENDIENTES

A.P.3

- A.P.3 INFORMACIÓN PRESUPUESTARIA
- A.P.3.1 Presupuestos anuales
- A.P.3.2 Cédulas presupuestarias
- A.P.3.3 Resultados de evaluación presupuestaria



CETOSMA AUDITORES INDEPENDIENTES

A.P.3.1

Presupuestos anual

MINISTERIO DE FINANZAS

Ejecución de Gastos - Reportes - Información Agregada Ejecución del Presupuesto (Grupos Dinámicos)

Expresado en Dólares

Entidad Institucional = 330, Unidad Desconcentrada = 0, Unidad Ejecutora = 0
- Actividad -

PAGINA : 1 DE 1
FECHA : 04/01/2022
HORA : 17:347
REPORTE : R00804768.rdlc

DEL MES DE ENERO AL MES DE DICIEMBRE

EJERCICIO: 2021

DESCRIPCION	ASIGNADO	MODIFICADO	CODIFICADO	MONTO CERTIFICADO	COMPROMETIDO	DEVENGADO	PAGADO	SALDO POR COMPROMETER	SALDO POR DEVENGAR	SALDO POR PAGAR	% EJEC
01 00 000 001 GOBERNABILIDAD DEL PARQUE NACIONAL GALAPAGOS	8.245.853,07	-23.812,77	8.222.040,30	0,00	8.222.240,30	8.222.240,30	8.222.240,30	0,00	0,00	0,00	100,00
01 00 000 002 FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL	4.036.017,51	-887.378,59	3.351.638,92	0,00	3.345.915,14	3.256.188,70	3.256.188,70	5.723,78	95.450,22	0,00	97,15
01 00 001 001 COMPENSACION POR JUBILACION	0,00	73.307,50	73.307,50	0,00	73.307,50	73.307,50	73.307,50	0,00	0,00	0,00	100,00
55 00 000 001 CONSERVACION DE ECOSISTEMAS INSULARES	174.705,70	44.436,78	219.142,48	0,00	216.742,48	216.205,05	216.205,05	2.400,00	2.937,41	0,00	98,68
55 00 000 002 CONSERVACION DE ECOSISTEMAS MARINOS	101.030,82	-16.759,80	84.271,22	0,00	82.121,93	81.847,09	81.847,09	2.149,29	2.424,13	0,00	97,12
55 00 000 003 CONTROL DE USOS	1.099.214,18	-206.911,35	832.302,83	0,00	800.787,14	766.409,82	792.372,37	31.515,99	33.893,21	6.037,25	95,93
56 00 000 001 CALIDAD AMBIENTAL	48.234,52	-26.784,12	19.470,40	0,00	19.336,14	18.659,91	18.659,91	134,28	810,49	0,00	95,84
56 00 000 002 INVESTIGACION APLICADA	779,48	3.422,82	4.202,00	0,00	4.202,00	4.202,00	4.202,00	0,00	0,00	0,00	100,00
56 00 000 003 CAMBIO CLIMATICO	1.013,99	-726,34	287,65	0,00	287,65	287,65	287,65	0,00	0,00	0,00	100,00
57 00 000 001 USO PUBLICO Y TURISMO SUSTENTABLE EN LAS AREAS PROTEGIDAS	182.796,65	-72.584,36	110.202,29	0,00	109.724,78	108.662,07	108.662,07	477,51	1.540,22	0,00	98,60
57 00 000 002 EDUCACION AMBIENTAL Y PARTICIPACION CIUDADANA	89.626,48	-28.350,93	61.575,53	0,00	61.431,33	59.137,74	59.137,74	144,20	2.437,70	0,00	98,04
57 00 001 001 INFRAESTRUCTURA SOSTENIBLE PARA EL BUEN VIVIR (SIENO DEL ARCHIPIELAGO DE GALAPAGOS)	331.836,32	-331.836,32	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
57 00 001 009 INFRAESTRUCTURA SOSTENIBLE PARA EL BUEN VIVIR (ISLE)	4.554,00	-4.554,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
TOTAL :	14.316.982,70	-1.338.321,50	12.978.661,20	0,00	12.935.095,97	12.838.147,63	12.833.110,38	42.544,73	153.453,47	6.037,25	98,93

Fuente: Ley de transparencia, año 2022, mes de diciembre, literal g
Link: <https://galapagos.gob.ec/wp-content/uploads/2022/12/CEDULA-ENERO-DICIEMBRE-2021.pdf#>



CETOSMA AUDITORES INDEPENDIENTES

A.P.3.2

Cédulas presupuestarias del Departamento de Talento Humano



INSUMOS DEL PLAN OPERATIVO ANUAL DPNG 2022



DIRECCIÓN	PROCESO	Nº. META	Nº. ACTIVIDAD	PROG	PROY	ACTV	GG	ITEM	FUENTE	Ed	DETALLE	UNID DE MEDIDA	VALOR UNITARIO	CANT	SUBTOTAL INICIAL	SUBTOTAL FINAL	TIPO DE ADQUISICIÓN
DAF	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	2	2.04.	01	000	002	53	530612	002	9999	SERVICIO DE CAPACITACIÓN A SERVIDORES DE LA DPNG	UNIDAD	20.000,00	1	20.000,00	20.000,00	SERVICIO

TOTAL POA DPNG 10.015.209,55 10.015.209,55

20.000,00 20.000,00

PROGRAMACIÓN INICIAL DEL PAGO											
ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
-	-	-	20.000,00	-	-	-	-	-	-	-	-
687.443,05	1.690.159,55	1.059.747,05	760.247,05	749.247,05	725.547,05	747.747,05	708.047,05	781.669,67	698.169,67	720.669,67	686.515,67
-	-	-	20.000,00	-	-	-	-	-	-	-	-

Fuente: Información enviada por correo de los servidores del departamento
Link: https://utaedu-my.sharepoint.com/:x:/g/personal/dcedeno0672_uta_edu_ec/Eab1nk3Vmu9PocEh1r2tlt8B75sZfXaRPeV_rArRYvngw



Resultados de evaluación presupuestaria

Art. 7 de la Ley Orgánica de Transparencia y Acceso a la Información Pública - LOTAIP					
g) Información total sobre el presupuesto anual que administra la institución, especificando ingresos, gastos, financiamiento y resultados operativos de conformidad con los clasificadores presupuestales, así como liquidación del presupuesto, especificando destinatarios de entrega de recursos públicos					
Monto total del presupuesto anual					
Tipo	Ingresos	Gastos	Financiamiento	Resultados operativos (% de gestión cumplida)	Link para descargar la cédula presupuestaria mensual a nivel de tipo de gasto
Corriente	19.940.558,34	19.452.980,76	Fondos Fiscales	97,55%	https://galapagos.gob.ec/wp-content/uploads/2023/01/CEDULA-ENERO-DICIEMBRE-2022.pdf
Inversión	900.000,00	534.525,21	Interno / Externo	59,39%	
Total	20.840.558,34	19.987.505,97		93,34%	
Monto total del presupuesto anual liquidado (ejercicio fiscal anterior)					
Tipo	Ingresos	Gastos	Financiamiento	Resultados operativos (% de gestión cumplida)	Link para descargar el presupuesto anual liquidado
Corriente	12.637.463,85	12.790.366,72	Fondos Fiscales	101,21%	https://galapagos.gob.ec/wp-content/uploads/2023/01/CEDULA-ENERO-DICIEMBRE-2021.pdf
Inversión	341.177,25	48.780,91	Interno / Externo	14,30%	
Total	12.978.641,10	12.839.147,63		98,93%	
Destinatario de entrega de recursos públicos					Link para descargar el listado de destinatarios de recursos públicos
					https://galapagos.gob.ec/wp-content/uploads/2023/01/Recursos-publicos-dic-2022.pdf
FECHA ACTUALIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN:			31/12/2022		
PERIODICIDAD DE ACTUALIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN:			MENSUAL		
UNIDAD POSEEDORA DE LA INFORMACIÓN - LITERAL g):			SUBPROCESO DE PRESUPUESTO		
RESPONSABLE (e) DE LA UNIDAD POSEEDORA DE LA INFORMACIÓN DEL LITERAL g):			CARMEN SEGURA L.		
CORREO ELECTRÓNICO DEL O LA RESPONSABLE DE LA UNIDAD POSEEDORA DE LA INFORMACIÓN:			csegura@galapagos.gob.ec		
NÚMERO TELEFÓNICO DEL O LA RESPONSABLE DE LA UNIDAD POSEEDORA DE LA INFORMACIÓN:			(05) 2 526 189 Extensión 1391		

Fuente: Ley de transparencia, año 2022, mes de diciembre, literal g

Link: file:///C:/Users/HP/Downloads/Literal_g_Presupuesto_de_la_institucion-1.pdf



- A.P.4 INDICADORES Y PARÁMETROS DE GESTIÓN**
- A.P.4.1 Indicadores institucionales
 - A.P.4.2 Indicadores de tipo genérico



Indicadores institucionales

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	INDICADOR	METAS
OEI 1: Incrementar las acciones de conservación y control de los servicios ambientales que proporcionan los ecosistemas insulares y marinos de Galápagos	Número de hectáreas reforestadas en el Parque Nacional Galápagos y áreas de influencia	4,31
	Número de operativos de control y patrullajes en la Reserva Marina de Galápagos (RMG)	461
	Número de patrullajes terrestres (diurnos y nocturnos) en el Parque Nacional Galápagos (PNG)	131
OEI 2: Incrementar el control de la calidad ambiental de las actividades productivas que se realizan en la provincia de Galápagos	Número de inspecciones ambientales (proyectos regulados, estándares ambientales y seguimientos a los planes de manejo ambiental)	112
OEI 3: Incrementar los monitoreos en los sitios de visita de las áreas protegidas de Galápagos, para evaluar el desarrollo de la actividad turística en equilibrio con la conservación de la biodiversidad del Archipiélago	Número de sitios de visita en las áreas protegidas de Galápagos a ser monitoreados y evaluados	54
OEI 4: Fortalecer las acciones de educación ambiental y la participación social, con fundamento en los estudios de investigación aplicada desarrollados en las áreas protegidas de Galápagos	Número de programas de educación ambiental fundamentados en investigaciones de las áreas protegidas de Galápagos, y la afectación del cambio climático	4
OEI 5: Incrementarla eficiencia operacional institucional mediante la innovación y el mejoramiento de los procesos y procedimientos	Porcentaje de implementación institucional del Modelo Ecuatoriano de Calidad y Excelencia (MECE)	20%
OEI 6: Fortalecer las capacidades institucionales, mediante el desarrollo integral de talento humano, así como, de la administración eficaz de los bienes y recursos financieros, tecnológicos y jurídicos	Porcentaje de cumplimiento eficaz del Plan de Formación técnica y Capacitación institucional	5%
	Porcentaje de cumplimiento eficaz de las metas por unidad de los procesos habilitantes de asesoría y apoyo de la institución	2%

Fuente: Plan estratégico institucional 2021 - 2025

Link: https://utaedu-my.sharepoint.com/personal/dcedeno0672_uta_edu_ec/_layouts/15/onedrive.aspx?login_hint=dcedeno0672%40uta%2Eedu%2Eec&id=%2Fpersonal%2Fdceden



Indicadores de tipo genérico



PLAN OPERATIVO ANUAL DPNG -GTH-2022



Proceso Responsable	Objetivo Operativo	Meta	Programa del objetivo del Plan de Manejo	Estrategia Plan de Manejo	Actividad	Indicador numérico	Indicador de Gestión	Medio de Verificación
Gestión de Talento Humano	Incrementar el fortalecimiento de la estructura orgánica funcional para que se promueva el cumplimiento de los objetivos propuestos en el Plan de Manejo, con las condiciones óptimas de bienestar social, incentivando el liderazgo, motivación y sentido de pertenencia en los guardaparques.	2. Desarrollar e implementar programas integrales de clima laboral, salud ocupacional y reestructura del talento humano de la DPNG que permita su óptima ubicación ocupacional conforme las exigencias actuales de las normas y a las necesidades de los programas del Plan de Manejo.	PROGRAMA 3.1. Desarrollo Organizacional	3.1.1.1. Actualizar perfiles y funciones en base a la estructura organizacional vigente de conformidad a las necesidades de los programas del Plan de Manejo	2.1. Ejecutar el Plan Anual de Evaluación al desempeño 2022.	1	Etapas del proceso de evaluación cumplidas	Notificación anual de evaluación al desempeño 2022
					2.2. Actualizar el manual de clasificación de puestos conforme a la nueva estructura organizacional.	1	Actualización de perfiles ocupacionales	Resoluciones emitidas por el MDT
					2.3. Ejecutar la Planificación de Talento Humano 2022.	1	Plantillas e Insumos de PTH validadas por el MDT	Oficio de aprobación del MDT
					2.4. Ejecutar procedimientos establecidos en la Norma Técnica de Selección de Personal.	7	Reportes de Planificación a concursos de mérito y oposición emitidos por el MDT	Reportes de Planificación a concursos de mérito y oposición emitidos por el MDT
					2.5. Mantener actualizado el Sistema Integrado de Talento Humano SITH.	1	Información actualizada y sin errores.	Reporte mensual del SITH
				3.1.1.2. Implementar un sistema integral de procesos y procedimientos que facilite la reducción de los tiempos de respuesta, entre los distintos niveles de la estructura organizacional	2.6. Implementar el programa de back up para fortalecer la transferencia de información entre los procesos y la atención continua de manera oportuna	1	Servidores denominados back up en cada área	Informe de Ejecución
					2.7. Implantar un sistema de documentación y archivo digital de los expedientes individuales de los servidores para evitar pérdida y deterioro en la información.	1	Expedientes digitalizados y ordenados cronológicamente de conformidad con la Norma Técnica de documentación y Archivo	Informe de conformidad
				3.1.1.3. Implementar un plan de capacitación, inducción y formación a los funcionarios que incluya el intercambio de conocimientos y aptitudes con otras áreas protegidas nacionales e internacionales	2.8. Ejecutar el Plan Anual de Capacitación 2022	1	Cursos de capacitación conforme las necesidades de cada área	Oficio de aprobación del MDT
					2.9. Actualizar cursos de capacitación y actualización de personal marino.	1	Listado de cursos aprobados para cada rango marítimo	Certificados de capacitación
				3.1.1.4. Desarrollar e implementar programas integrales de clima laboral, salud ocupacional y seguridad laboral	2.10. Medición del Clima Laboral 2022	1	Resultado del Clima laboral 2022	Informe de Clima Laboral emitido por el MDT
					2.11. Ejecutar el Plan de Mejora de Clima Laboral 2022	1	Calificación de cumplimiento emitido por el MDT	Informe Trimestral de ejecución
					2.12. Actualización y Ejecución del Plan de Seguridad y Salud Ocupacional	1	Cumplimiento de las estrategias del plan de SSO	Informe anual de ejecución
				3.1.1.5. Generar una cultura institucional de excelencia	2.13. Implementar el servicio de cuidado de los niños y niñas menores de 4 años como parte del Plan de Bienestar Social establecido por la LOSEP.	1	Número de niñas y niños menores de 4 años beneficiarios del servicio de cuidado.	Informe de conformidad
					2.14. Mejorar el procedimiento de control de asistencia y permanencia de los servidores en su puesto de trabajo	1	Índices comparativos de ausentismo laboral, faltas y abandono del puesto de trabajo.	Informe estadístico mensual.
					2.15. Diseñar e implementar un programa de incentivos para el personal destacado.	1	Justificativo del mejor servidor del mes.	Publicaciones internas cuadro de calificaciones del comité
					2.16. Establecer acciones para mejorar el control de la administración del personal: carnetización con nueva línea gráfica, licencias para el sistema de registro de asistencia.	1	Informe trimestral de régimen disciplinario, faltas, atrasos, incumplimientos al reglamento interno, etc.	Informe trimestral de régimen disciplinario, faltas, atrasos, incumplimientos al reglamento interno, etc.
					2.17. Desarrollar el programa de fortalecimiento de valores institucionales y personales	1	Publicaciones internas	Comos electrónicos Informativos

Fuente: Información enviada por los servidores de la Unidad de Talento Humano por medio de correo electrónico

Link: https://uta.edu-ec/sharepoint.com/personal/dcedeno0672_uta_edu_ec/_layouts/15/onedrive.aspx?login_hint=dcedeno0672%40uta%2Eedu%2Eec&id=%2Fpersona%2Fdcedeno0672%5Futa%5Fedu%5Fec%2FDocuments%2FAuditor%20C3%ADa%20administrativa%202022%20Enrique%20Benjam%20C3%ADn%20Franklin%20Epdf&parent=%2Fpersona%2Fdcedeno0672%5Futa%5Fedu%5Fec%2FDocuments



A.P.5 SÍNTESIS O COPIAS DE CONTRATOS O ESCRITURAS
A.P.5.1 Contratos colectivos vigentes



Contratos colectivos vigentes



República
del Ecuador



Ministerio del Ambiente, Agua
y Transición Ecológica

CONTRATO DE SERVICIOS OCASIONALES

En la ciudad de Puerto Ayora, Cantón Santa Cruz, Provincia de Galápagos, al primer día del mes de mayo del 2022, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 58 de la Ley Orgánica del Servicio Público y 143 de su Reglamento General, se celebra el presente contrato de servicios ocasionales, al tenor de las siguientes cláusulas:

PRIMERA: Comparecientes. -

Comparece por una parte el **Mgs. Danny Omar Rueda Córdova, Director del Parque Nacional Galápagos**, nombrado mediante Acción de Personal Nro. 00035 de fecha 28 de febrero de 2020, que para efectos de este contrato en adelante se denominará "LA DPNG"; y por otra parte el **Sr. Dionicio Guerrero Santa Cruz**, de nacionalidad ecuatoriana, mayor de edad, portador de la cédula de ciudadanía/identidad Nro. 0801966847, por sus propios y personales derechos, a quien para efectos del presente instrumento se denominará como "EL CONTRATADO".

Los comparecientes son capaces y hábiles para contratar, y en forma libre y voluntaria convienen en celebrar el presente contrato de servicios ocasionales.

SEGUNDA: Documentos habilitantes. -

Se agregan como documentos habilitantes del presente contrato, los siguientes:

- Acción de Personal Nro. 00035 de fecha 28 de febrero de 2020.
- Copia de la cédula de ciudadanía/identidad y papeleta de votación del contratado.
- Certificado de no tener impedimento para trabajar en el sector público, nepotismo y pluriempleo del contratado.
- Declaración Juramentada de Bienes del contratado.
- Copia de la Certificación Presupuestaria.
- Informe de la Unidad de Administración de Talento Humano.
- Autorización del Ministerio del Trabajo para emitir nuevo contrato de servicios ocasionales.

TERCERA: Antecedentes. -

- El Artículo 21, numeral 13 de la Ley Orgánica de Régimen Especial de la provincia de Galápagos, establece que una de las atribuciones de la unidad administrativa desconcentrada a cargo de las áreas naturales protegidas de Galápagos es: "Nombrar a contratar, y remover a los servidores del Parque Nacional Galápagos de conformidad con lo previsto en la ley que regula el servicio público."
- Mediante Acción de Personal Nro. 00035 se expide nombramiento provisional al Puesto de Nivel Jerárquico Superior al **Mgs. Danny Omar Rueda Córdova** como Director del Parque Nacional Galápagos, indicando que rige a partir del 01 de marzo de 2020.
- Mediante Memorando Nro. MAATE-DPNG/DE-2022-0215-M de fecha 29 de marzo de 2022, el Blgo. Harry Reyes Mackliff – Director de Ecosistemas (E), solicita al Mgs. Danny Omar Rueda Córdova - Director del Parque Nacional Galápagos, autorización para contratar personal para el Proceso de Control de Usos, mismo que es autorizado mediante sumilla con fecha 30 de marzo de 2022, para que el ingreso sea a partir del 01 de mayo de 2022.
- Mediante Memorando Nro. MAATE-DPNG/DAF/GTH-2022-0099-M de fecha 29 de marzo de 2022, la Responsable del Proceso de Gestión de Talento Humano (E), solicita al Proceso de Gestión Financiera la certificación presupuestaria para expedir tres contratos de servicios ocasionales.

Ejemplo de contrato se encuentra completo en el link

Fuente: Información enviada por los funcionarios de la unidad

Link: https://utaedu-my.sharepoint.com/:b/g/personal/dcedeno0672_uta_edu_ec/EegdJsy8eNBjxqPXI0hZL8BZQbQbPXBmhA-GzVqEhBvVQ?e=1pyGtK



- A.P.6 ASUNTOS MISCELANEOS
- A.P.6.1 Publicaciones internas
- A.P.6.2 Encuestas y opiniones de la prensa sobre la entidad



Publicaciones internas

Firma de convenio para ejecutar proyectos ambientales



El director del Parque Nacional Galápagos Danny Rueda Córdova, participó en la firma del convenio - Proyecto GEF: "Conservación Efectiva de las Áreas Protegidas de Galápagos, mediante el fortalecimiento del Control y Vigilancia de la Reserva Marina y Erradicación de Depredadores Invasores".

Sergio Díaz Granados, Presidente Ejecutivo del Banco de Desarrollo Latinoamericano (CAF) y Eliécer Cruz, Presidente de Fundación Jocotoco, firman el convenio y suscriben como testigos de honor, Gustavo Manrique, ministro del Ambiente, Agua y Transición Ecológica y Carlos Manuel Rodríguez, presidente Ejecutivo del Global Environment Facility (GEF).

La guardaparque Jenifer Suárez es la directora del proyecto y deberá alinearlo con las políticas gubernamentales y asegurar la coordinación entre las instituciones que ejecutan las acciones vinculadas al mismo.

Comparte esta publicación:

-
-
-
-

- Fuente:** Noticias de la Dirección del Parque Nacional Galápagos, 03 de mayo del 2022
- Link:** <https://galapagos.gob.ec/convenio-de-cooperacion-entre-dpng-y-galapagos-conservancy/#>



Encuestas y opiniones de la prensa sobre la entidad

Conozca cómo avanza un proyecto en Galápagos que busca repoblar la isla con tortugas gigantes

El Parque Nacional Galápagos y la fundación Galápagos Conservancy están vigilando la actividad de quelonios introducidos entre 2015 y 2021 en la isla Santa Fe.



- Fuente:** El universo, 2022
- Link:** <https://www.eluniverso.com/larevista/ecologia/conozca-como-avanza-un-proyecto-en-galapagos-que-busca-repoblar-la-isla-con-tortugas-gigantes-nota/>



CETOSMA AUDITORES INDEPENDIENTES

ARCHIVO CORRIENTE AUDITORIA DE GESTIÓN

DATOS DEL CLIENTE:

Cliente:	Dirección del Parque Nacional Galápagos
Representante Legal:	Danny Omar Rueda Córdova
RUC:	2060002010001
Dirección Matriz:	Galápagos, Isla Santa Cruz, Av. Charles Darwin y S/N
Página Web	https://galapagos.gob.ec/
Teléfonos:	+593-5 252-6189

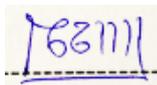
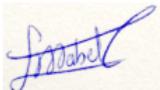
DATOS DE LA AUDITORÍA

Tipo de Examen:	Auditoría de Gestión
Periodo:	2022

COMPONENTES DEL ARCHIVO

Archivo Corriente Específico	AG.1 Programa de Trabajo AG.2 Papeles de trabajo elaborados por el auditor AG.3 Hojas de resúmenes sobre hallazgos significativos
-------------------------------------	--

EQUIPO DE AUDITORÍA:

Supervisor:	Toscano Morales Cecilia Catalina TMCC	
Auditor Operativo:	Cedeño López Dayana Mabel CLDM	



Dirección del Parque Nacional Galápagos
Programa de Auditoría de Gestión
Año 2022

OBJETIVOS:				
1.- Evaluar el cumplimiento de los objetivos establecidos en la planificación estratégica del año 2022				
2. - Evaluar e interpretar los indicadores.				
PROCEDIMIENTOS:				
PROCEDIMIENTOS		REFERENC IA P/T	PREPARADO POR	FECHA
1	Elabore fichas técnicas necesarias de indicadores para verificar el cumplimiento de objetivos y metas determinados en el plan estratégico	AG.2.1 AG.2.2 AG.2.3 AG.2.4	CLDM	10/4/2023
2	Elabore fichas técnicas necesarias de indicadores para verificar el cumplimiento de objetivos y metas determinados en el Plan Operativo Anual DNPG - GTH - 2022	AG.2.5 AG.2.6 AG.2.7 AG.2.8 AG.2.9 AG.2.10 AG.2.11 AG.2.12 AG.2.13 AG.2.14 AG.2.15 AG.2.16 AG.2.17 AG.2.18	CLDM	10/1/2023
3	Formule en papales de trabajo los comentarios, conclusiones y recomendaciones para mejorar la eficiencia, eficacia y calidad de las operaciones involucradas, (formato de hoja de hallazgos)	AG.3	CLDM	10/1/2023



CETOSMA AUDITORES INDEPENDIENTES

INDICADORES

AG.2	Fichas técnicas de indicadores - Plan Estratégico	✓
AG.2.1	Indicador 1 - eficacia	✓
AG.2.2	Indicador 2 - eficacia	✓
AG.2.3	Indicador 3 - eficacia	✓
AG.2.4	Indicador 4 - eficacia	✓
AG.2	Fichas técnicas de indicadores - Plan Operativo Anual DPNG - GTH - 2022	
AG.2.5	Indicador 5 - eficacia	✓
AG.2.6	Indicador 6 - eficacia	✓
AG.2.7	Indicador 7 - eficacia	✓
AG.2.8	Indicador 8 - eficacia	✓
AG.2.9	Indicador 9 - eficacia	✓
AG.2.10	Indicador 10 - eficacia	✓
AG.2.11	Indicador 11 - eficacia	✓
AG.2.12	Indicador 12 - eficacia	✓
AG.2.13	Indicador 13 - eficacia	✓
AG.2.14	Indicador 14 - eficacia	✓
AG.2.15	Indicador 15 - eficacia	✓
AG.2.16	Indicador 16 - eficacia	✓
AG.2.17	Indicador 17 - eficacia	✓
AG.2.18	Indicador 18 - eficacia	✓
AG.2.19	Indicador 19 - eficacia	✓

✓ Documento presentado



Dirección del Parque Nacional Galápagos

Ficha Técnica de Indicadores

TOMADOS DEL PLAN ESTRATÉGICO

AÑO 2022

Número:	1
Nombre:	Número de hectáreas reforestadas en el Parque Nacional Galápagos y áreas de influencia en el año 2022.
Clase:	EFICACIA
Objetivo:	Incrementar las acciones de conservación y control de los servicios ambientales que proporcionan los ecosistemas insulares y marinos de Galápagos

Factores críticos de éxito	La falta de presupuesto y recursos humanos para lograr las salidas organizadas con la finalidad de reforestar
Unidad de medida	Hectáreas
Frecuencia	Semestral
Estándar	100%
Rango	+/- 2%

Formula del Indicador	HRYAI=	Hectáreas	/	Número total de hectáreas reforestadas planificadas
	A.G.3.1	Reforestadas	/	
		4,09	/	4,31 * 100%
		94,90%		

Fuentes de Información	Informe de Rendición de Cuentas
------------------------	---------------------------------

https://utaedu-my.sharepoint.com/:fb/g/personal/dcedeno0672_uta_edu_ec/EOSOIHuWpoJrdmEpj98DwB1bsrh4kY8kzUOAlmusV0AO?e=EaV8PH

Resultados	Índice:	4,09	/	4,31 * 100%
	Índice:	94,90%	/	100,00%
	Índice:	94,90%		
	Brecha:	Índice	-	100,00%
	Brecha:	94,90%	-	100,00%
	Brecha:	-5,10%		



Comentario del Indicador
La Dirección del Parque Nacional Galápagos en el año 2022, para el caso de plantas, logró 14.345 plantas reforestadas a nivel provincial en un total de 4.09 hectáreas, también se realizó la reproducción 25.615 plántulas en los viveros forestales todo esto represento el 94,90% de cumplimiento de la meta, pese a que en el PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL, se programó para este período reforestar 4,31 hectáreas que constituirán el 100%. Por lo expuesto se determinó una brecha incumplida del 5,10%, debido a la baja de presupuesto y recursos humanos insuficientes. Auditoría propone HHA 1

Elaborado por:	CLDM	Fecha:	10/4/2023
Revisado por:	TMCC	Fecha:	12/4/2023



Dirección del Parque Nacional Galápagos

Ficha Técnica de Indicadores

TOMADOS DEL PLAN ESTRATÉGICO

AÑO 2022

Número:	2
Nombre:	Número de operativos de control y patrullaje realizados en el año 2022.
Clase:	EFICACIA
Objetivo:	Incrementar las acciones de conservación y control de los servicios ambientales que proporcionan los ecosistemas insulares y marinos de Galápagos

Factores críticos de éxito	La falta de presupuesto para lograr los operativos de control y patrullaje planificados
Unidad de medida	Operativos
Frecuencia	Semestral
Estándar	100%
Rango	+/- 2%

Formula del Indicador	OCPRMG: Operativos de control y patrullaje	/	Número de operativos de control y patrullaje planificados
	A.G.3.1 729,00	/	674,00 * 100%
	108,16%		

Fuentes de Información	Informe de Rendición de Cuentas
-------------------------------	---------------------------------

https://utaedu-my.sharepoint.com/:b/g/personal/dcedeno0672_uta_edu_ec/EOSOIHuWpoJIrdmEpfj98DwB1bsrh4kY8kzUOAlmusV0AQ?e=EaV8PH

Resultados	Índice:	729,00	/	674,00 * 100%
	Índice:	108,16%	/	100,00%
	Índice:	108,16%		
	Brecha:	Índice	-	100,00%
	Brecha:	108,16%	-	100,00%
	Brecha:	8,16%		



Comentario del Indicador	La Dirección del Parque Nacional Galápagos en el año 2022, se realizaron 729 operativos de control y patrullajes, cumpliendo con 108,16%, superando las expectativas, visualizando en una brecha positiva de 8,16%
---------------------------------	--

Elaborado por:	CLDM	Fecha:	10/4/2023
Revisado por:	TMCC	Fecha:	12/4/2023



Dirección del Parque Nacional Galápagos
Ficha Técnica de Indicadores

TOMADOS DEL PLAN ESTRATÉGICO

AÑO 2022

Número:	3
Nombre:	Número de sitios de visita a ser monitoreados y evaluados en las áreas protegidas de Galápagos en el año 2022.
Clase:	EFICACIA
Objetivo:	Incrementar los monitoreos en los sitios de visita de las áreas protegidas de Galápagos, para evaluar el desarrollo de la actividad turística en equilibrio con la conservación de la biodiversidad del Archipiélago

Factores críticos de éxito	La falta de presupuesto o de activos (lanchas, camiones, carros) necesarios para la movilización a los sitios
Unidad de medida	Número de sitios de visita
Frecuencia	Semestral
Estándar	100%
Rango	+/- 2%

Formula del Indicador	NSVME:	Sitios de visita monitoreados y evaluados	/	Número total de sitios de visita monitoreados y evaluados planificado
	A.G.3.1	60,00	/	54,00 * 100%
		111,11%		

Fuentes de Información	Informe de Rendición de Cuentas
-------------------------------	--

https://utaedu-my.sharepoint.com/:b/g/personal/dcedeno0672_uta_edu_ec/EQSOIHuWpoJIrdmEpFj98DwB1bsrh4kY8kzUOAlmusV0AQ?e=EaV8PH

Resultados	Índice:	60,00	/	54,00 * 100%
	Índice:	111,11%	/	100,00%
	Índice:	111,11%		
	Brecha:	Índice	-	100,00%
	Brecha:	111,11%	-	100,00%
	Brecha:	11,11%		



Comentario del Indicador	La Dirección del Parque Nacional Galápagos en el año 2022, planificó monitorear y evaluar 54 sitios de visita como mínimo, y de acuerdo al informe de rendición de cuentas del año 2022, se monitorearon y evaluaron 60 sitios superando la meta en un 11,11%.
---------------------------------	--

Elaborado por:	CLDM	Fecha:	10/4/2023
Revisado por:	TMCC	Fecha:	12/4/2023



Dirección del Parque Nacional Galápagos

Ficha Técnica de Indicadores

TOMADOS DEL PLAN ESTRATÉGICO

AÑO 2022

Número:	4
Nombre:	Número de programas de educación ambiental ejecutados en el año 2022.
Clase:	EFICACIA
Objetivo:	Fortalecer las acciones de educación ambiental y la participación social, con fundamento en los estudios de investigación aplicada desarrollados en las áreas protegidas de Galápagos

Factores críticos de éxito	Falta de presupuesto y personal para la ejecución de los programas de educación ambiental
Unidad de medida	Número de programas
Frecuencia	Semestral
Estándar	100%
Rango	+/- 2%

Formula del Indicador	NPEA:	Programas de educación ambiental ejecutados	/	Número total de programas de educación ambiental planificados
	A.G.3.1	6,00	/	4,00 * 100%
		150,00%		

Fuentes de Información	Informe de Rendición de Cuentas
-------------------------------	--

https://utaedu-my.sharepoint.com/:b/g/person/dcedeno0672_uta.edu.ec/EQSOIHuWp0JrdmEpff98DwB1bsrh4kY8kzUOAImusV0AQ?e=FaV8PH

Resultados	Índice:	6,00	/	4,00 * 100%
	Índice:	150,00%	/	100,00%
	Índice:	150,00%		
	Brecha:	Índice	-	100,00%
	Brecha:	150,00%	-	100,00%
	Brecha:	50,00%		



Comentario del Indicador	La Dirección del Parque Nacional Galápagos en el año 2022, planificó ejecutar 4 programas de educación ambiental, y de acuerdo al informe de rendición de cuentas del año 2022, se ejecutaron 6 programas de educación ambiental superando la meta en un 50%.
---------------------------------	---

Elaborado por:	CLDM	Fecha:	10/4/2023
Revisado por:	TMCC	Fecha:	12/4/2023



Dirección del Parque Nacional Galápagos
Ficha Técnica de Indicadores

TOMADOS DEL PLAN OPERATIVO ANUAL DPNG -GTH-2022
AÑO 2022

Número:	5
Nombre:	Número de etapas del proceso de evaluación cumplidas en el año 2022.
Clase:	EFICACIA
Objetivo:	Incrementar el fortalecimiento de la estructura orgánica funcional para que se promueva el cumplimiento de los objetivos propuestos en el Plan de Manejo, con las condiciones óptimas de bienestar social, incentivando el liderazgo, motivación y sentido de pertenencia en los guardaparques.

Factores críticos de éxito	Falta de personal designado para el cumplimiento del procesos de evaluación
Unidad de medida	Número de etapas
Frecuencia	Cuatrimestral
Estándar	100%
Rango	+/- 2%

Formula del Indicador	EPEC:	Etapas del proceso de evaluación cumplidas	/	Número total de etapas del proceso de evaluación planificados
	A.G.3.1	3,00	/	3,00 * 100%
		100,00%		

Fuentes de Información	PLAN OPERATIVO ANUAL DPNG - GTH 2022
-------------------------------	---

https://utaedu-my.sharepoint.com/:x/r/personal/dcedeno0672_uta_edu_ec/_layouts/15/Doc.aspx?sourcedoc=%7BF3CDEB93-FF7D-46F5-ABEE-D3FD852EE432%7D&file=INDICADORES%20TH.xlsx&action=default&mobileredirect=true

Resultados	Índice:	3,00	/	3,00 * 100%
	Índice:	100,00%	/	100,00%
	Índice:	100,00%		
	Brecha:	Índice	-	100,00%
	Brecha:	100,00%	-	100,00%
	Brecha:	0,00%		



Comentario del Indicador	El departamento de Talento Humano en el año 2022, estableció 3 etapas para el proceso de evaluación, de las cuales se cumplieron el 100%.
---------------------------------	---

Elaborado por:	CLDM	Fecha:	10/4/2023
Revisado por:	TMCC	Fecha:	12/4/2023



Dirección del Parque Nacional Galápagos
Ficha Técnica de Indicadores

TOMADOS DEL PLAN OPERATIVO ANUAL DPNG -GTH-2022
AÑO 2022

Número:	6
Nombre:	Número de perfiles ocupacionales actualizados en el año 2022.
Clase:	EFICACIA
Objetivo:	Incrementar el fortalecimiento de la estructura orgánica funcional para que se promueva el cumplimiento de los objetivos propuestos en el Plan de Manejo, con las condiciones óptimas de bienestar social, incentivando el liderazgo, motivación y sentido de pertenencia en los guardaparques.

Factores críticos de éxito	Falta de personal para actualizar los perfiles ocupacionales
Unidad de medida	Número
Frecuencia	Cuatrimstral
Estándar	100%
Rango	+/- 2%

Formula del Indicador	NPOA:	Perfiles ocupacionales actualizados	/	Número total perfiles ocupacionales actualizados planificados
	A.G.3.1	2,00	/	2,00 * 100%
		100,00%		

Fuentes de Información	Información enviada por personal del departamento de Talento Humano
-------------------------------	--

https://utaedu-my.sharepoint.com/:b/g/personal/dcedeno0672_uta_edu_ec/Ea-bB2Lw6SdLqACRk2PAQ8kBW6WrcyugQpmi5yOFXwbaaA?e=YtbCtp

Resultados	Índice:	2,00	/	2,00 * 100%
	Índice:	100,00%	/	100,00%
	Índice:	100,00%		
	Brecha:	Índice	-	100,00%
	Brecha:	100,00%	-	100,00%
	Brecha:	0,00%		



Comentario del Indicador	El departamento de Talento Humano en el año 2022, planificó actualizar 2 perfiles ocupacionales, lo que se cumplió en su totalidad, según información enviada por los funcionarios del departamento de Talento Humano.
---------------------------------	--

Elaborado por:	CLDM	Fecha:	10/4/2023
Revisado por:	TMCC	Fecha:	12/4/2023



**Dirección del Parque Nacional Galápagos
Ficha Técnica de Indicadores**

**TOMADOS DEL PLAN OPERATIVO ANUAL DPNG -GTH-2022
AÑO 2022**

Número:	7
Nombre:	Número de plantillas e insumos de PTH validadas por el MDT en el año 2022.
Clase:	EFICACIA
Objetivo:	Incrementar el fortalecimiento de la estructura orgánica funcional para que se promueva el cumplimiento de los objetivos propuestos en el Plan de Manejo, con las condiciones óptimas de bienestar social, incentivando el liderazgo, motivación y sentido de pertenencia en los guardaparques.

Factores críticos de éxito	Falta de presupuesto y personal para cumplir con la plantillas e insumos de PTH
Unidad de medida	Número
Frecuencia	Cuatrimestral
Estándar	100%
Rango	+/- 2%

Formula del Indicador	PIPTHV: A.G.3.1	Plantillas e insumos de PTH validadas	/	Número total de plantillas e insumos de PTH planificados de validar
		9,00	/	9,00 * 100%
		100,00%		

Fuentes de Información	PLAN OPERATIVO ANUAL DPNG - GTH 2022
-------------------------------	--------------------------------------

https://utaedu-my.sharepoint.com/:x/r/personal/dcedeno0672_uta_edu_ec/_layouts/15/Doc.aspx?sourcedoc=%7BF3CDEB93-FF7D-46F5-A BEE-D3FD852EE432%7D&file=INDICADORES%20TH.xlsx&action=default&mobiledirect=true

Resultados	Índice:	9,00	/	9,00 * 100%
	Índice:	100,00%	/	100,00%
	Índice:	100,00%		
	Brecha:	Índice	-	100,00%
	Brecha:	100,00%	-	100,00%
	Brecha:	0,00%		



Comentario del Indicador	El departamento de Talento Humano en el año 2022, elaboro una planificación de 9 plantillas e insumos de PTH, de las cuales todas y cada una fueron validadas por el MDT
---------------------------------	--

Elaborado por:	CLDM	Fecha:	10/4/2023
Revisado por:	TMCC	Fecha:	12/4/2023



**Dirección del Parque Nacional Galápagos
Ficha Técnica de Indicadores**

TOMADOS DEL PLAN OPERATIVO ANUAL DPNG -GTH-2022
AÑO 2022

Número:	8
Nombre:	Número de reportes de planificación a concurso de mérito y oposición emitidos por el MDT en el año 2022.
Clase:	EFICACIA
Objetivo:	Incrementar el fortalecimiento de la estructura orgánica funcional para que se promueva el cumplimiento de los objetivos propuestos en el Plan de Manejo, con las condiciones óptimas de bienestar social, incentivando el liderazgo, motivación y sentido de pertenencia en los guardaparques.

Factores críticos de éxito	Falta de personal y tiempo para emitir los reportes de planificación a concurso de méritos y oposición.
Unidad de medida	Número de reportes
Frecuencia	Cuatrimestral
Estándar	100%
Rango	+/- 2%

Formula del Indicador	RPCMO:	Reportes de planificación a concurso de méritos y oposición emitidos	/	Número total de reportes de planificación a concurso de méritos y oposición planificados a emitir
	A.G.3.1	13,00	/	13,00 * 100%
		100,00%		

Fuentes de Información	Información enviada por personal del departamento de Talento Humano
-------------------------------	--

[Reporte de planificación a concursos de mérito y oposición.pdf](#)

Resultados	Índice:	13,00	/	13,00 * 100%
	Índice:	100,00%	/	100,00%
	Índice:	100,00%		
	Brecha:	Índice	-	100,00%
	Brecha:	100,00%	-	100,00%
	Brecha:	0,00%		



Comentario del Indicador	El departamento de Talento Humano en el año 2022 cumplió al 100% con los 15 reportes de planificación a concurso de mérito y oposición que planificaron que el MDT emitiría.
---------------------------------	--

Elaborado por:	CLDM	Fecha:	10/4/2023
Revisado por:	TMCC	Fecha:	12/4/2023



**Dirección del Parque Nacional Galápagos
Ficha Técnica de Indicadores**

**TOMADOS DEL PLAN OPERATIVO ANUAL DPNG -GTH-2022
AÑO 2022**

Número:	9
Nombre:	Número de información actualizada y sin errores emitidas en el año 2022.
Clase:	EFICACIA
Objetivo:	Incrementar el fortalecimiento de la estructura orgánica funcional para que se promueva el cumplimiento de los objetivos propuestos en el Plan de Manejo, con las condiciones óptimas de bienestar social, incentivando el liderazgo, motivación y sentido de pertenencia en los guardaparques.

Factores críticos de éxito	Falta de personal y tiempo para emitir la información actualizada y sin errores
Unidad de medida	Número de información y sin errores
Frecuencia	Cuatrimestral
Estándar	100%
Rango	+/- 2%

Formula del Indicador	IASI: A.G.3.1	Información actualizada y sin errores emitidas	/	Número total de información actualizada y sin errores planificadas a emitir
		12,00	/	12,00 * 100%
		100,00%		

Fuentes de Información	PLAN OPERATIVO ANUAL DPNG - GTH 2022
-------------------------------	--------------------------------------

https://utaedu-my.sharepoint.com/:x/r/personal/dcedeno0672_uta_edu_ec/_layouts/15/Doc.aspx?sourcedoc=%7BF3CDEB93-FF7D-46F5-ABEE-D3FD852EB432%7D&file=INDICADORES%20TH.xlsx&action=default&mobiledirect=true

Resultados	Índice:	12,00	/	12,00 * 100%
	Índice:	100,00%	/	100,00%
	Índice:	100,00%		
	Brecha:	Índice	-	100,00%
	Brecha:	100,00%	-	100,00%
	Brecha:	0,00%		



Comentario del Indicador	El departamento de Talento Humano en el periodo 2022, emitió 12 reportes del SIITH, la institución esta obligada a realizar un reporte mensual por lo tanto cumplió al 100% con lo estimado.
---------------------------------	--

Elaborado por:	CLDM	Fecha:	10/4/2023
Revisado por:	TMCC	Fecha:	12/4/2023



Dirección del Parque Nacional Galápagos
Ficha Técnica de Indicadores

TOMADOS DEL PLAN OPERATIVO ANUAL DPNG -GTH-2022
AÑO 2022

Número:	10
Nombre:	Número de servidores denominados back up asignados en cada área en el año 2022.
Clase:	EFICACIA
Objetivo:	Incrementar el fortalecimiento de la estructura orgánica funcional para que se promueva el cumplimiento de los objetivos propuestos en el Plan de Manejo, con las condiciones óptimas de bienestar social, incentivando el liderazgo, motivación y sentido de pertenencia en los guardaparques.

Factores críticos de éxito	Falta de personal, tiempo y planificación que no permita asignar servidores back up
Unidad de medida	Número de servidores back up
Frecuencia	Cuatrimstral
Estándar	100%
Rango	+/- 2%

Formula del Indicador	SDBU:	Servidores denominados back up	/	Número total de servidores denominados back up que se planificó para cada área
	A.G.3.1	asignados en cada área	/	66,00 * 100%
		66,00		100,00%

Fuentes de Información	Memorando Nro. MAATE-DPNG/DAF/GTH-2022-0202-M
-------------------------------	--

[MAATE-DPNG_DAF_GTH-2022-0202-M.pdf](#)

Resultados	Índice:	66,00	/	66,00 * 100%
	Índice:	100,00%	/	100,00%
	Índice:	100,00%		
	Brecha:	Índice	-	100,00%
	Brecha:	100,00%	-	100,00%
	Brecha:	0,00%		



Comentario del Indicador	El departamento de Talento Humano en el periodo 2022, asigno 66 servidores back up, cumpliendo con la estrategia en un 100%. Sin embargo, se presentan inconformidad en su mayoría, manifestando la inequidad con respecto a la remuneración y la sobre carga de actividades, los servidores no están dispuestos aceptar mas actividades y aseguran que existe muy poco personal para abarcar todas las actividades.
---------------------------------	--

Elaborado por:	CLDM	Fecha:	10/4/2023
Revisado por:	TMCC	Fecha:	12/4/2023



Dirección del Parque Nacional Galápagos
Ficha Técnica de Indicadores

TOMADOS DEL PLAN OPERATIVO ANUAL DPNG -GTH-2022

AÑO 2022

Número:	11
Nombre:	Número de expedientes digitalizados y ordenados de conformidad con la Norma Técnica de documentación y archivo en el año 2022.
Clase:	EFICACIA
Objetivo:	Incrementar el fortalecimiento de la estructura orgánica funcional para que se promueva el cumplimiento de los objetivos propuestos en el Plan de Manejo, con las condiciones óptimas de bienestar social, incentivando el liderazgo, motivación y sentido de pertenencia en los guardaparques.

Factores críticos de éxito	Falta de personal, tiempo y presupuesto que no permita digitalizar los expedientes de conformidad con la Norma Técnica de documentación y archivo
Unidad de medida	Número de expedientes digitalizados y ordenados
Frecuencia	Cuatrimestral
Estándar	100%
Rango	+/- 2%

Formula del Indicador	EDOCNTDA: Expedientes digitalizados y ordenados a / Número total de expedientes digitalizados y ordenados planificados A.G.3.1 - / 316,00 * 100% <div style="text-align: center; background-color: #cccccc; padding: 2px;">0,00%</div>
------------------------------	---

Fuentes de Información	Memorando Nro. MAATE-DPNG/DAF/GTH-2022-0202-M
-------------------------------	---

[MAATE-DPNG DAF GTH-2022-0202-M.pdf](#)

Resultados	Índice: - / 316,00 * 100%
	Índice: 0,00% / 100,00%
	Índice: <div style="background-color: #cccccc; padding: 2px;">0,00%</div>
	Brecha: Índice - 100,00%
	Brecha: 0,00% - 100,00%
	Brecha: <div style="background-color: #ffcccc; padding: 2px;">-100,00%</div>



Comentario del Indicador	El departamento de Talento Humano en el periodo 2022, no logro ejecutar la estrategia de digitalizar expedientes dado que, no cuenta con un espacio óptimo para el manejo de la documentación y los expedientes; como tampoco el presupuesto ni personal para la tarea, lo que representa un 0% de cumumplimiento y una brecha de incumplimiento del 100%. Considerando que esta unidad genera documentos físicos y digitales en gran cantidad, es necesario implementar un sistema digital de archivo. Auditoría Propone HHA2 .
---------------------------------	---

Elaborado por:	CLDM	Fecha:	10/4/2023
Revisado por:	TMCC	Fecha:	12/4/2023



Dirección del Parque Nacional Galápagos
Ficha Técnica de Indicadores

TOMADOS DEL PLAN OPERATIVO ANUAL DPNG -GTH-2022
AÑO 2022

Número:	12
Nombre:	Número de cursos de capacitación ejecutados conforme cada área en el año 2022.
Clase:	EFICACIA
Objetivo:	Incrementar el fortalecimiento de la estructura orgánica funcional para que se promueva el cumplimiento de los objetivos propuestos en el Plan de Manejo, con las condiciones óptimas de bienestar social, incentivando el liderazgo, motivación y sentido de pertenencia en los guardaparques.

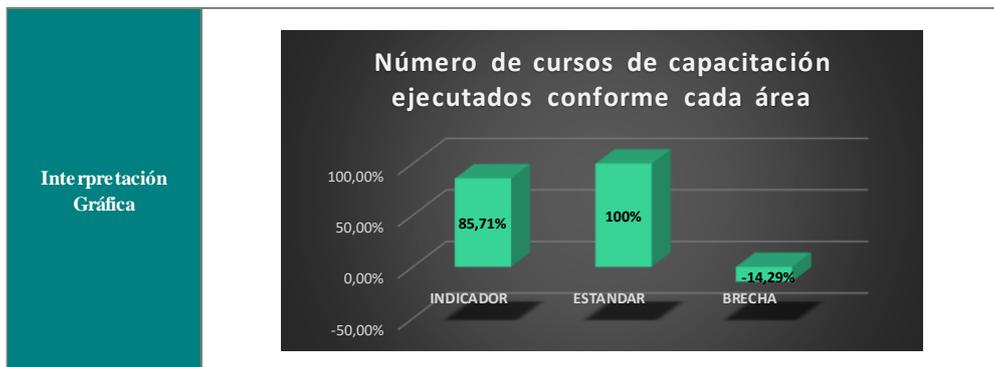
Factores críticos de éxito	Falta de presupuesto
Unidad de medida	Número de capacitaciones
Frecuencia	Cuatrimestral
Estándar	100%
Rango	+/- 2%

Formula del Indicador	CCECCA:	Cursos de capacitación ejecutados	/	Número total de cursos de capacitación planificados
	A.G.3.1	12,00	/	14,00 * 100%
		85,71%		

Fuentes de Información	Memorando Nro. MAATE-DPNG/DAF/GTH-2022-0202-M
-------------------------------	---

[MAATE-DPNG DAF GTH-2022-0202-M.pdf](#)

Resultados	Índice:	12,00	/	14,00 * 100%
	Índice:	85,71%	/	100,00%
	Índice:	85,71%		
	Brecha:	Índice	-	100,00%
	Brecha:	85,71%	-	100,00%
	Brecha:	-14,29%		



Comentario del Indicador	El departamento de Talento Humano en el año 2022, en el indicador de gestión de cursos de capacitación del Plan Operativo Anual DPNG - GTH 2022 planificó 14 cursos de capacitaciones, meta que no se pudo cumplir, se ejecutaron 12 cursos lo que representa el 85,71% de cumplimiento, y los dos cursos de capacitación faltante no se ejecutaron por falta de presupuesto lo que representa una brecha de incumplimiento de 14,29%. Auditoría Propone HHA 3
---------------------------------	---

Elaborado por:	CLDM	Fecha:	10/4/2023
Revisado por:	TMCC	Fecha:	12/4/2023



Dirección del Parque Nacional Galápagos
Ficha Técnica de Indicadores

TOMADOS DEL PLAN OPERATIVO ANUAL DPNG -GTH-2022
AÑO 2022

Número:	13
Nombre:	Número de cursos aprobados para cada rango marítimo en el año 2022.
Clase:	EFICACIA
Objetivo:	Incrementar el fortalecimiento de la estructura orgánica funcional para que se promueva el cumplimiento de los objetivos propuestos en el Plan de Manejo, con las condiciones óptimas de bienestar social, incentivando el liderazgo, motivación y sentido de pertenencia en los guardaparques.

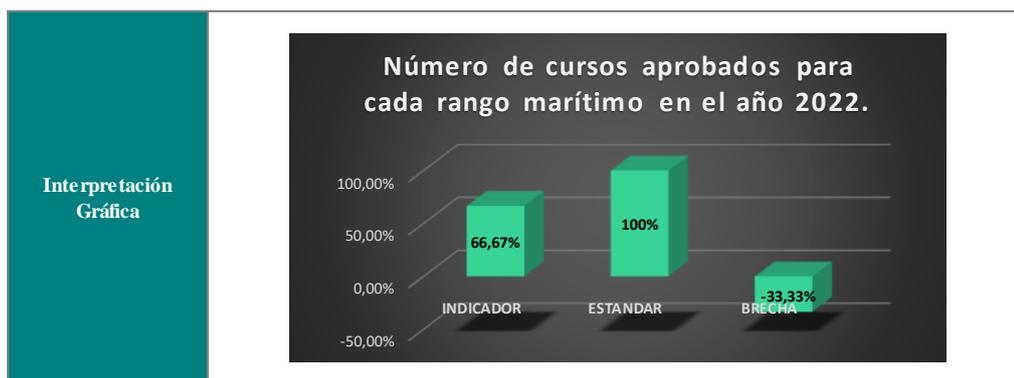
Factores críticos de éxito	Falta de personal y presupuesto
Unidad de medida	Número de cursos aprobados
Frecuencia	Cuatrimestral
Estándar	100%
Rango	+/- 2%

Formula del Indicador	CACRM: A.G.3.1	Cursos aprobados para cada rango marítimo	/	Número total de cursos aprobados para cada rango marítimo planificados
		4,00	/	6,00 * 100%
		66,67%		

Fuentes de Información	Información recolectada del departamento de Talento Humano
------------------------	--

[CURSOS.pdf](#)

Resultados	Índice:	4,00	/	6,00 * 100%
	Índice:	66,67%	/	100,00%
	Índice:	66,67%		
	Brecha:	Índice	-	100,00%
	Brecha:	66,67%	-	100,00%
	Brecha:	-33,33%		



Comentario del Indicador

El departamento de Talento Humano en el año 2022, en el indicador de gestión de cursos de capacitación del Plan Operativo Anual DPNG - GTH 2022 planificó que se aprobarán 6 cursos distribuidos para cada rango marítimo, de los cuales 4 se aprobaron lo que representa el 66,67% de cumplimiento, y 2 cursos que faltan no se pudieron aprobar porque necesitaban de barcos simuladores, con lo que no contaban en la provincia de Galápagos por lo que se propuso para el próximo año realizarlos en la parte continental, este hecho representa una brecha de 33,33% de incumplimiento en la meta del año 2022. Auditoría Propone **HHA 4**

Elaborado por:	CLDM	Fecha:	10/4/2023
Revisado por:	TMCC	Fecha:	12/4/2023



Dirección del Parque Nacional Galápagos
Ficha Técnica de Indicadores

TOMADOS DEL PLAN OPERATIVO ANUAL DPNG -GTH-2022
AÑO 2022

Número:	14
Nombre:	Número de resultados del clima laboral emitidos por el MDT en el año 2022.
Clase:	EFICACIA
Objetivo:	Incrementar el fortalecimiento de la estructura orgánica funcional para que se promueva el cumplimiento de los objetivos propuestos en el Plan de Manejo, con las condiciones óptimas de bienestar social, incentivando el liderazgo, motivación y sentido de pertenencia en los guardaparques.

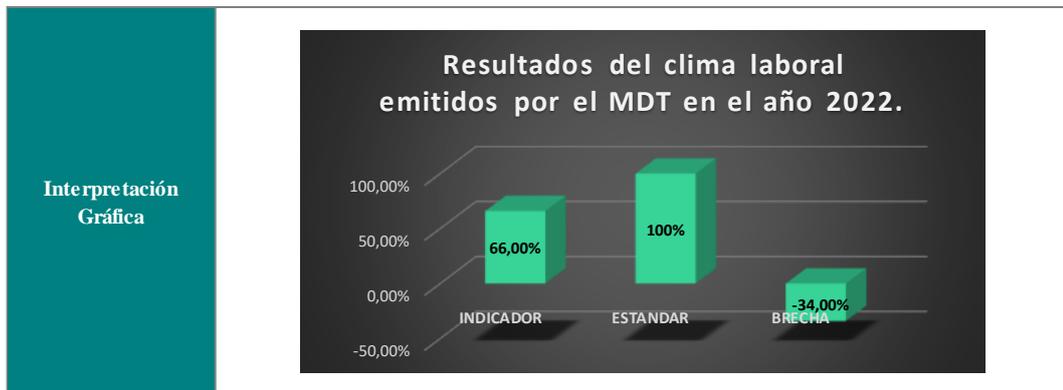
Factores críticos de éxito	Poder información con malas intenciones en la encuesta realizada para medir el clima laboral
Unidad de medida	%
Frecuencia	Cuatrimestral
Estándar	100%
Rango	+/- 2%

Formula del Indicador	RCL:	Resultado de clima laboral emitido por el MDT	/	Número total de resultado de clima laboral que planificó obtener
	A.G.3.1	66,00	/	100,00 * 100%
		66,00%		

Fuentes de Información	Informe de clima laboral emitido por el MDT
-------------------------------	--

https://utaedu-my.sharepoint.com/:b/g/personal/dcedeno0672_uta_edu_ec/E05-3KfOWvxKhkHTCkOIRv8BVGdijHnckezOze0MOGECRXA?e=yNIWwQ

Resultados	Índice:	66,00	/	100,00 * 100%
	Índice:	66,00%	/	100,00%
	Índice:	66,00%		
	Brecha:	Índice	-	100,00%
	Brecha:	66,00%	-	100,00%
	Brecha:	-34,00%		



Comentario del Indicador	El departamento de Talento Humano en el año 2022, el informe emitido por el MDT obtuvo como resultado de clima laboral un 66% del 100% considerado aceptable establecido en la escala de resultados del MDT. Existe una brecha de 34% de incumplimiento de un mejor clima laboral. Auditoría Propone HHA 5
---------------------------------	---

Elaborado por:	CLDM	Fecha:	10/4/2023
Revisado por:	TMCC	Fecha:	12/4/2023



Dirección del Parque Nacional Galápagos
Ficha Técnica de Indicadores

TOMADOS DEL PLAN OPERATIVO ANUAL DPNG - GTH-2022
AÑO 2022

Número:	15
Nombre:	Número de calificación de cumplimiento emitido por el MDT en el año 2022.
Clase:	EFICACIA
Objetivo:	Incrementar el fortalecimiento de la estructura orgánica funcional para que se promueva el cumplimiento de los objetivos propuestos en el Plan de Manejo, con las condiciones óptimas de bienestar social, incentivando el liderazgo, motivación y sentido de pertenencia en los guardaparques.

Factores críticos de éxito	No cumplir al 100% con todo lo que se planifico
Unidad de medida	%
Frecuencia	Trimestral
Estándar	100%
Rango	+/- 2%

Formula del Indicador	CCE:	Calificación de cumplimiento emitido	/	Número de calificación que se planificó obtener
	A.G.3.1	95,00	/	100,00 * 100%
		95,00%		

Fuentes de Información	Informe de cumplimiento emitido por el MDT
-------------------------------	---

[INFORME FINAL DEL MDT.pdf](#)

Resultados	Índice:	95,00	/	100,00 * 100%
	Índice:	95,00%	/	100,00%
	Índice:	95,00%		
	Brecha:	Índice	-	100,00%
	Brecha:	95,00%	-	100,00%
	Brecha:	-5,00%		



Comentario del Indicador	El departamento de Talento Humano en el año 2022, en el indicador de gestión de calificación de cumplimiento emitido por el MDT del Plan Operativo Anual DPNG - GTH 2022 estimó obtener el 100% de calificación de cumplimiento. La meta de logro en un 95%, existiendo una brecha de incumplimiento del 5% en la meta del año 2022 dado que no se logro cumplir todo lo establecido en las 4 etapas establecidas para lograr el 100% del cumplimiento. Auditoría Propone HHA 6
---------------------------------	--

Elaborado por:	CLDM	Fecha:	10/4/2023
Revisado por:	TMCC	Fecha:	12/4/2023



Dirección del Parque Nacional Galápagos
Ficha Técnica de Indicadores

TOMADOS DEL PLAN OPERATIVO ANUAL DPNG -GTH-2022
AÑO 2022

Número:	16
Nombre:	Número de cumplimiento de las estrategias del plan de SSO obtenido en el año 2022.
Clase:	EFICACIA
Objetivo:	Incrementar el fortalecimiento de la estructura orgánica funcional para que se promueva el cumplimiento de los objetivos propuestos en el Plan de Manejo, con las condiciones óptimas de bienestar social, incentivando el liderazgo, motivación y sentido de pertenencia en los guardaparques.

Factores críticos de éxito	Falta de personal, organización y presupuesto que impida el cumplimiento de las estrategias
Unidad de medida	%
Frecuencia	Anual
Estándar	100%
Rango	+/- 2%

Formula del Indicador	CEPSSO: Estrategias del plan de SSO cumplidas / Número total de cumplimiento de estrategias de plan de SSO planificados
	A.G.3.1 - / 3,00 * 100% 0,00%

Fuentes de Información	Memorando Nro. MAATE-DPNG/DAF/GTH-2022-0202-M
------------------------	---

[MAATE-DPNG_DAF_GTH-2022-0202-M.pdf](#)

Resultados	Índice:	- / 3,00 * 100%
	Índice:	0,00% / 100,00%
	Índice:	0,00%
	Brecha:	Índice - 100,00%
	Brecha:	0,00% - 100,00%
	Brecha:	-100,00%



Comentario del Indicador	El departamento de Talento Humano en el año 2022, en el indicador de gestión de "cumplimiento de las estrategias del plan de SSO" del Plan Operativo Anual DPNG - GTH 2022 planificó que se aplicarán 3 estrategias, de las cuales con ninguna se pudo cumplir por falta de presupuesto representando el 0% de cumplimiento. y una brecha de incumplimiento del 100% en la meta del año 2022. Auditoría Propone HHA 7
--------------------------	--

Elaborado por:	CLDM	Fecha:	10/4/2023
Revisado por:	TMCC	Fecha:	12/4/2023



Dirección del Parque Nacional Galápagos
Ficha Técnica de Indicadores

TOMADOS DEL PLAN OPERATIVO ANUAL DPNG -GTH-2022
AÑO 2022

Número:	17
Nombre:	Número de centros para niñas y niños menores de 4 años beneficiados del servicio de cuidado en el año 2022.
Clase:	EFICACIA
Objetivo:	Incrementar el fortalecimiento de la estructura orgánica funcional para que se promueva el cumplimiento de los objetivos propuestos en el Plan de Manejo, con las condiciones óptimas de bienestar social, incentivando el liderazgo, motivación y sentido de pertenencia en los guardaparques.

Factores críticos de éxito	Falta de presupuesto para crear una guardería en la institución
Unidad de medida	Número
Frecuencia	Anual
Estándar	100%
Rango	+/- 2%

Formula del Indicador	Centros para niñas y niños menores de 4 años beneficiador del servicio de cuidado	/	Número total de centros para niños y niñas menores de 4 años beneficiados del servicio de cuidado que se planificados
	A.G.3.1	-	1,00 * 100%
	0,00%		

Fuentes de Información	Memorando Nro. MAATE-DPNG/DAF/GTH-2022-0202-M
-------------------------------	---

[MAATE-DPNG DAF GTH-2022-0202-M.pdf](#)

Resultados	Índice:	-	/	1,00 * 100%
	Índice:	0,00%	/	100,00%
	Índice:	0,00%		
	Brecha:	Índice	-	100,00%
	Brecha:	0,00%	-	100,00%
	Brecha:	-100,00%		



Comentario del Indicador	El departamento de Talento Humano en el año 2022, en el indicador de gestión de "número de centros para niños y niñas menores de 4 años beneficiados del servicio de cuidado" del Plan Operativo Anual DPNG - GTH 2022 se estimó crear un centro requerido por la ley, sin embargo esta meta no se pudo cumplir por falta de presupuesto de parte de las autoridad representando el 0% de cumplimiento y una brecha de incumplimiento del 100% . Auditoría Propone HHA 8
---------------------------------	---

Elaborado por:	CLDM	Fecha:	10/4/2023
Revisado por:	TMCC	Fecha:	12/4/2023



Dirección del Parque Nacional Galápagos
Ficha Técnica de Indicadores

TOMADOS DEL PLAN OPERATIVO ANUAL DPNG -GTH-2022
AÑO 2022

Número:	18
Nombre:	Número de índices comparativos de ausentismo laboral, faltas y abandono del puesto de trabajo emitidos en el año 2022.
Clase:	EFICACIA
Objetivo:	Incrementar el fortalecimiento de la estructura orgánica funcional para que se promueva el cumplimiento de los objetivos propuestos en el Plan de Manejo, con las condiciones óptimas de bienestar social, incentivando el liderazgo, motivación y sentido de pertenencia en los guardaparques.

Factores críticos de éxito	Falta de presupuesto y personal para la elaboración del informe estadístico mensual el que contiene los índices comparativos
Unidad de medida	Número
Frecuencia	Mensual
Estándar	100%
Rango	+/- 2%

Formula del Indicador	ICALFAPT: A.G.3.1 Índices comparativos de ausentismo laboral, faltas y abandono de puesto de trabajo - / - 0,00%	Número total de índices comparativos de ausentismo laboral, faltas y abandono de puesto planificados / 12,00 * 100%
------------------------------	--	---

Fuentes de Información	Información recolectada de los funcionarios del departamento de Talento Humano
-------------------------------	--

Resultados	Índice:	- / 12,00 * 100%
	Índice:	0,00% / 100,00%
	Índice:	0,00%
	Brecha:	Índice - 100,00%
	Brecha:	0,00% - 100,00%
	Brecha:	-100,00%



Comentario del Indicador	El departamento de Talento Humano en el año 2022, en el indicador de gestión de "número de índices comparativos de ausentismo laboral, faltas y abandono del puesto de trabajo" del Plan Operativo Anual DPNG - GTH 2022 sedebió elaborar un informe cada mes, es decir 12 informes, sin embargo por falta de personal y tiempo no se logró cumplir con ninguno de estos informes que contienen los índices por lo que se obtuvo un porcentaje de cumplimiento del 0% y una brecha de incumplimiento del 100% . Auditoría Propone HHA 9
---------------------------------	--

Elaborado por:	CLDM	Fecha:	10/4/2023
Revisado por:	TMCC	Fecha:	12/4/2023



Dirección del Parque Nacional Galápagos
HOJA DE HALLAZGOS
AÑO 2022

TITULO PLANTEADO	No	REF P/T	ATRIBUTOS DEL HALLAZGO	COMENTARIOS	RECOMENDACIONES
Número de hectáreas reforestadas en el Parque Nacional Galápagos y áreas de influencia en el año 2022	1	AG.2.1	CONDICIÓN	La DPNG en el año 2022 logró reforestar 4,09 hectáreas, lo que representa al 94,90% de cumplimiento	A la DPNG se le recomienda organizar más salidas e invitar a la comunidad a participar en las reforestaciones, con el fin de que mientras más personas más terreno reforestado.
			CAUSA	La falta de presupuesto para organizar salidas y falta de recursos humanos para abarcar más hectáreas	
			CRITERIO	En el plan estratégico institucional, se programó para este período reforestar 4,31 hectáreas	
			EFEECTO	Se determinó una brecha incumplida del 5,10%	
Expedientes digitalizados y ordenados de conformidad con la Norma Técnica de documentación y archivo	2	AG.2.11	CONDICIÓN	Para el año 2022 el departamento de Talento Humano no digitalizo y ordeno los expedientes. El porcentaje de cumplimiento fue de 0%	Director Administrativo Financiero: Tomando en cuenta que el departamento genera documentos físicos y digitales en gran cantidad, considerar proporcionar un presupuesto para la digitalización de toda esta información.
			CAUSA	Las autoridades no designaron un presupuesto para contratar una empresa que facilite la digitalización. Por otro lado, los funcionarios del departamento expresaron que esta corta de personal para esta actividad.	
			CRITERIO	En el Plan Operativo Anual - DPNG - GTH 2022, una de las estrategias menciona "3.1.1.2. Implementar un sistema integral de procesos y procedimientos que facilite la reducción de los tiempos de respuesta, entre los distintos niveles de la estructura organizacional", y una de las actividades en esta estrategia era digitalizar la información, sin embargo no se logró cumplir	
			EFEECTO	Se determinó una brecha de incumplimiento del 100%	
Cursos de capacitación ejecutados conforme cada área	3	AG.2.12	CONDICIÓN	El departamento de Talento Humano en el año 2022 ejecuto solo 12 cursos de capacitación de los 14 planificados, representando un 85,71% de cumplimiento	Director Administrativo Financiero: Hacer un análisis de todo lo que se va a necesitar para cumplir cada uno de los cursos, para destinar un presupuesto apropiado.
			CAUSA	Servidores del departamento manifestaron que no se logró ejecutar todos los cursos por falta de presupuesto	
			CRITERIO	En la Norma de Control Interno de la Contraloría General del Estado en el apartado 407-06 Capacitación y entrenamiento continuo, promueve que los directivos y el departamento de talento humano capaciten de forma progresiva y continua a todos los servidores	
			EFEECTO	La institución no logró cumplir con todos los cursos planificados para el año 2022 obteniendo una brecha de incumplimiento de 14,29%	
Cursos aprobados para cada rango marítimo	4	AG.2.15	CONDICIÓN	El departamento de Talento Humano no logró que se aprueben todos los cursos de cada rango marítimo que planificó. Por lo que existe un porcentaje de cumplimiento de 66,67% lo que representa a los 4 cursos aprobados.	Director de la DPNG: Dar prioridad a los cursos que tienen relación directa con las actividades que realiza la institución y designar un presupuesto para que sea posible cumplir con los cursos.
			CAUSA	Según información proporcionada por los servidores solo se logran los cursos que se realizan con instituciones que tienen convenio de forma gratuita y los 2 cursos que nos se pudieron realizar necesitaban embarcaciones oceánicas grandes las cuales la ESMENA no tenía en la provincia de Galápagos y no existe presupuesto para viático.	
			CRITERIO	Desde el año 2015 por las Normas de Optimización y Austeridad del Gastos Público de la Contraloría General del Estado, restringieron presupuesto para capacitación del personal del sector público.	
			EFEECTO	Los 2 cursos que necesitaban movilización a otro continente no se pudieron realizar, teniendo una brecha de incumpliendo de 33,33%	

Resultados del clima laboral emitidos	5	AG.2.14	CONDICIÓN	Según el informe emitido por el MDT con los resultados del clima laboral arrojó un resultado del 66% de 100% de satisfacción con el clima laboral, siendo aceptable.	Responsable del departamento de Talento Humano: Analizar las opiniones plasmadas en las encuestas de clima laboral que se aplico para que el MDT elabore el informe y elaborar estrategias para mejorar el clima laboral el próximo periodo.
			CAUSA	Los servidores presentan ciertas inconformidades con el liderazgo, autoridades no toman en cuenta opiniones de funcionarios, falta de empatía en los funcionarios, falta de apoyo y compañerismo, falta de capacitaciones, y una deficiente actualización de los equipos tecnológicos. .	
			CRITERIO	Mediante los acuerdos: -Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2017-0052 de 28 de marzo de 2017 -Acuerdo Ministerial No. MDT-2018-0138 de fecha 5 de julio de 2018 y Decreto Ejecutivo No. 1197 de 22 de septiembre de 2016. El MDT realizó la medición del clima laboral y emitió un informe	
			EFECTO	La satisfacción del clima laboral es aceptable, lo que provoco una brecha de 34%	
Calificación de cumplimiento emitido por el MDT	6	AG.2.15	CONDICIÓN	El departamento de Talento Humano obtuvo una calificación del 95% de cumplimiento según el informe emitido por el MDT, es decir no se logró cumplir con todas las estrategias al 100%	Dirección Administrativa Financiera: Hacer un análisis para identificar donde se puede menorar el presupuesto y así poder aumentar el presupuesto y distribuirlo en otras metas importantes que no se están logrando cumplir.
			CAUSA	Según los reportes enviados al SIITH en mayor parte las metas que no se lograron cumplir fueron por falta de presupuesto personal	
			CRITERIO	El MDT emitió la calificación del cumplimiento basándose en los informes trimestrales de ejecución que realiza el departamento donde se visualiza el cumplimiento de los objetivos, metas o estrategias planificadas.	
			EFECTO	Existe una brecha de incumplimiento del 5%	
Cumplimiento de las estrategias del plan de SSO obtenido en el año 2022	7	AG.2.16	CONDICIÓN	El departamento de Talento Humano no cumplió con las estrategias del Plan SSO (Seguridad y Salud Ocupacional), obteniendo un 0% de cumplimiento	Director de la DPNG: Priorizar la seguridad y salud de los funcionarios de la institución. Destinar una pequeña parte del presupuesto para ir cumplimiento las estrategias del plan de SSO poco a poco.
			CAUSA	Según Memorando Nro. MAATE-DPNG/DAF/GTH-2022-0202-M, la institución no cuenta con el presupuesto para la ejecución de este plan.	
			CRITERIO	En el año 2021 la institución implemento un Plan de Seguridad y Salud Ocupacional	
			EFECTO	No se logró cumplir con el Plan de SSO esto se representa en una brecha de 100% de incumplimiento	
Centros para niños y niñas menores de 4 años beneficiados del servicio de cuidado	8	AG.2.17	CONDICIÓN	En el Plan Operativo Anual - DPNG - GTH 2022, existe una estrategia de implementar un centro para niños menores de 4 años que se beneficien del servicio de cuidado, sin embargo tuvo un cumplimiento del 0%	Responsable del departamento de Talento Humano: conseguir un convenio con un centro privado, para facilitar a los funcionarios cancelar la mitad y la institución la otra mitad.
			CAUSA	La falta de presupuesto impidió crear un centro gratuito, o crear un convenio para que la mitad se pague por la institución y la otra mitad por el servidor	
			CRITERIO	El artículo Art. 240 del Reglamento General a la LOSEP, establece que: "Las instituciones comprendidas en el ámbito de la LOSEP, deberán conceder únicamente a las y los hijas o hijos de sus servidores y servidoras, o niñas o niños de las y los servidores públicos que se encuentren bajo su cuidado o patria potestad el servicio de cuidado diario infantil, hasta el día que cumplan los 5 años de edad.	
			EFECTO	La institución no cuenta con un centro ni convenció con centros que beneficien a los niños y niñas menores de 4 años del servicio de cuidado. Existiendo un 100% de brecha de incumplimiento	
Índices comparativos de ausentismo laboral, faltas y abandono del puesto de trabajo emitidos en el año 2022	9	AG.2.18	CONDICIÓN	El departamento de Talento Humano debe emitir un informe estadístico mensual, donde se evidencia los índices comparativos de ausentismo laboral, faltas y abandono de puesto de trabajo. Sin embargo, la institución refleja un 0% de cumplimiento	Responsable de Talento Humano y Director: considerar la posibilidad de contratar un servidor más en el departamento para lograr todas las actividades que tienen planificadas para el periodo
			CAUSA	Los funcionarios del departamento expresaron que la falta de personal impidió realizar este informe mensual	
			CRITERIO	Según el Plan Operativo Anual de la DPNG-GTH- 2022, una estrategia para mejorar el procedimiento de control de asistencia y permanencia de los servidores en su puesto de trabajo es elaborar un informe estadístico mensual	
			EFECTO	No se logró realizar un índice comparativo de los ausentismos laborales, faltas y abandono de puesto de trabajo. Lo que provoco que exista un brecha de incumplimiento del 100%	



**CETOSMA
AUDITORES INDEPENDIENTES**

DIRECCIÓN DEL PARQUE NACIONAL GALÁPAGOS

**Informe General
Auditoría de Gestión**

**Por el período comprendido entre el 1 de enero al 31 de
diciembre del 2022.**

ÍNDICE DEL INFORME FINAL DE AUDITORÍA

CONTENIDO

SIGLAS Y/O ABREVIATURAS UTILIZADAS	89
CARTA DE PRESENTACIÓN	90
CAPÍTULO I.....	92
INFORMACIÓN INTRODUCTORIA	92
Motivo de la Auditoría.....	92
Objetivos de la Evaluación	92
Objetivo General.....	92
Objetivos Específicos	92
Alcance de la Auditoría	92
Estructura Orgánica	93
Base Legal.....	94
Objetivos de la Entidad.....	95
CAPÍTULO II	96
RESULTADOS DEL EXAMEN	96
HALLAZGO No 1.....	96
HALLAZGO No 2.....	96
HALLAZGO No 3.....	97
HALLAZGO No 4.....	98
HALLAZGO No 5.....	99
HALLAZGO No 6.....	100
HALLAZGO No 7.....	100
HALLAZGO No 8.....	101
HALLAZGO No 9.....	102

SIGLAS Y/O ABREVIATURAS UTILIZADAS

Siglas y/o abreviaturas	Significado
DPNG	Dirección del Parque Nacional Galápagos
SSO	Seguridad y Salud Ocupacional
PTH	Planificación de Talento Humano
MDT	Ministerio de Trabajo
SIITH	Sistema Integrado de Información de Talento Humano

CARTA DE PRESENTACIÓN

Ambato, 15 de julio de 2023

Dirección del Parque Nacional Galápagos

Presente. –

De mi consideración:

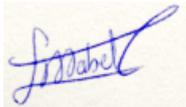
La presente auditoría de gestión fue orientada al adecuado cumplimiento de las metas y objetivos del departamento de Talento Humano para el año terminado en diciembre 31 -12- 2022, de la Dirección del Parque Nacional Galápagos. El departamento es responsable de velar por el bienestar laboral, organización de personal y un mejor desarrollo dentro de la institución, para contribuir en el logro de los objetivos de la entidad. Nuestra responsabilidad consiste en expresar una opinión sobre el mismo con base a nuestra auditoría.

La auditoría se efectuó de acuerdo con las Normas Internacionales de Auditoría. Se incluyó la obtención de un entendimiento sobre la información del proceso de gestión de talento humano, valorar el riesgo de que existan debilidades importantes y evaluar la efectividad en el proceso de cumplimiento de las metas y objetivos del departamento. Consideramos que nuestra auditoría provee una base razonable para nuestra opinión.

En nuestra opinión la Dirección del Parque Nacional Galápagos mantuvo en todos sus aspectos importantes un gran porcentaje de cumplimiento, sobre las metas y objetivos del año 2022, ha adoptado los lineamientos normativos respectivos para la adecuada gestión de sus procesos, cuenta con un direccionamiento estratégico y tiene identificadas las diferentes fuentes de información internas y externas, para el año 2022 el departamento de Talento Humano cuenta con un Plan Anual Operacional con varios indicadores de gestión, sin embargo, no especifica la meta planificada de cada indicador.

Los resultados se encuentran expresados en los comentarios, conclusiones y recomendaciones que constan en el presente informe.

Atentamente,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Mabel', is written on a small rectangular piece of paper.

Lic. Cedeño López Dayana Mabel.

Auditor Operativo

CAPÍTULO I

INFORMACIÓN INTRODUCTORIA

Motivo de la auditoría

La auditoría de gestión a la Dirección del Parque Nacional Galápagos, se aplicó con la finalidad de evaluar la gestión en manejo de los recursos de acuerdo con los principios de eficiencia, eficacia y calidad, así como los actos de los directivos, encargados de los departamentos y las actividades realizadas por los servidores públicos de la institución en el proceso de cumplimiento de los objetivos y metas que se propuso el Departamento de Talento Humano, y que aportan al cumplimiento de metas, objetivos y desarrollo institucional en general.

Objetivos de la evaluación

Objetivo General

Ejecutar la auditoría de Gestión en el departamento de Talento Humano de la Dirección del Parque Nacional Galápagos para la medición de la eficiencia, y eficacia de los procesos u operaciones.

Objetivos específicos

1. Elaborar la planificación de la auditoría de gestión para la determinación de los niveles de riesgo y enfoque de auditoría.
2. Realizar auditoría de Gestión para la obtención de evidencias suficientes y competentes que sustente los resultados.
3. Comunicar los resultados de la auditoría de gestión a través del informe para la toma de decisiones de la alta gerencia.

Alcance de la auditoría

Se realizará la auditoría a la Dirección del Parque Nacional Galápagos al Departamento de Talento Humano por el periodo comprendido entre el 01 de enero al 31 de diciembre del 2022 que abarca la auditoría de gestión. En la auditoría se aplicará un cuestionario de control interno basado en la administración del talento humano, se

elaborará papeles de trabajo, hoja de hallazgos y se comunicará los resultados a través de un informe de auditoría.

Estructura Orgánica

1. Nivel Central

1.1 Procesos Gobernantes

1.1.1 Dirección estratégica institucional

1.1.2 Gestión estratégica institucional

1.2 Procesos Agregadores de valor

1.2.1 Dirección de ecosistemas

1.2.2 Dirección de gestión ambiental

1.2.3 Dirección de educación ambiental y participación social

1.2.4 Dirección de uso público

1.2.5 Dirección administrativa financiera

1.3 Procesos Apoyo

1.3.1 Dirección Administrativa Financiera

1.4 Procesos de Asesoría

1.4.1 Dirección de Asesoría Jurídica

1.4.2 Dirección de Planificación Institucional

1.4.3 Unidad de Auditoría Interna

1.5 Procesos Desconcentrados

1.5.1 Unidad Técnica Operativa San Cristóbal

1.5.2 Unidad Técnica Operativa Isabela

1.5.3 Unidad Técnica Operativa Floreana

Base legal

Carta Suprema	Constitución de la República del Ecuador
Norma internacional	Tratados y convenios internacionales
	Código Orgánico Administrativo
	Código Orgánico del Ambiente
Códigos	Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos Código Orgánico General de Procesos (COGEP) Código Orgánico Integral Penal (COIP) Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización (COOTAD) Código del Trabajo Ley Orgánica de Agrobiodiversidad, Semillas y Fomento de Agricultura Ley Orgánica de Tierras Rurales y Territorios Ancestrales
Leyes Orgánicas	Ley Orgánica de Régimen Especial para la Provincia de Galápagos (LOREG) Ley Orgánica de Recurso Hídricos, Usos y Aprovechamiento del Agua Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contratación Pública (LOSNCP) Ley Orgánica de Transparencia y Acceso a la Información Pública (LOTAIP) Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional
Leyes Ordinarias	Ley de Minería Ley de Hidrocarburos 1978 Reglamento al Código Orgánico del Ambiente Código Orgánico Economía Social de los Co Reglamento de la Ley de Régimen Especial de la Provincia de Galápagos Reglamento a Ley Orgánica de Tierras Rurales y Territorios Ancestrales Reglamento Especial de Turismo en Áreas Naturales Protegidas Reglamento Ley de Recursos Hídricos Usos y Aprovechamiento del Agua Reglamento Ambiental de Actividades Mineras
Reglamentos de Leyes	Reglamento para el ejercicio de la Jurisdicción Coactivas del Ministerio del Ambiente Reglamento General a la Ley Orgánica de Servicio Público Reglamento a la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contratación Pública Reglamento a la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública Reglamento de la Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado Reglamento Ambiental de Actividades Hidrocarburíferas
Decretos Ejecutivos	Texto Unificado de Legislación Secundaria del Ministerio del Ambiente Estatuto de Régimen Jurídico de la Administración de la Función Ejecutiva Los Decretos Ejecutivos relacionados con la institución se redireccionarán al sitio web donde se encuentran alojados.

Objetivos de la entidad

- Incrementar las acciones de conservación y control de los servicios ambientales que proporcionan los ecosistemas insulares y marinos de Galápagos.
- Incrementar el control de la calidad ambiental de las actividades productivas que se realizan en la provincia de Galápagos.
- Incrementar los monitoreos en los sitios de visita de las áreas protegidas de Galápagos, para evaluar el desarrollo de la actividad turística en equilibrio con la conservación de la biodiversidad del Archipiélago.
- Fortalecer las acciones de educación ambiental y la participación social, con fundamento en los estudios de investigación aplicada desarrollados en las áreas protegidas de Galápagos.
- Incrementar la eficiencia operacional institucional mediante la innovación y el mejoramiento de los procesos y procedimientos.
- Fortalecer las capacidades institucionales, mediante el desarrollo integral del talento humano, así como, de la administración eficaz de los bienes y recursos financieros, tecnológicos y jurídicos.

CAPÍTULO II

RESULTADOS DEL EXAMEN

HALLAZGO No 1

Número de hectáreas reforestadas en el Parque Nacional Galápagos y áreas de influencia en el año 2022

Comentario

La DPNG para el año 2022 logro 14.345 plantas reforestadas y 25.615 plantas en los viveros forestales lo que significo 4,09 hectáreas reforestadas, cumpliendo con tan solo el 94,90%, dado que no contaban con recursos humanos suficientes ni presupuesto.

Conclusión

Según el plan estratégico institucional, se programó para este período reforestar 4,31 hectáreas que constituirán el 100%, lo que generó que la institución se vea afectada por no cumplir con uno de los objetivos establecidos. Dando paso a una brecha de incumplimiento de 5,10%.

Recomendaciones

A la Dirección de Educación Ambiental y Participación Social: Se recomienda organizar más salidas de campo solo dedicadas a la reforestación donde se invite a la comunidad a participar en las actividades, con el fin de que mientras más personas más terreno trabajado.

HALLAZGO No 2

Expedientes digitalizados y ordenados de conformidad con la Norma Técnica de Documentación y Archivo

Comentario

El Departamento de Talento Humano para el año 2022, no cuenta con expedientes digitalizados, es decir el cumplimiento fue del 0%. Dado que existe una falta de gestión por parte de las autoridades para conseguir el presupuesto para su ejecución.

Conclusión

En el Plan Operativo Anual - DPNG - GTH 2022, una de las estrategias menciona "3.1.1.2. Implementar un sistema integral de procesos y procedimientos que facilite la reducción de los tiempos de respuesta, entre los distintos niveles de la estructura organizacional". La unidad esperaba contratar una empresa para la digitalización de la información ya que no cuenta con el personal suficiente para esta actividad, pero la falta de gestión y presupuesto hizo que se vea afectada la unidad, reflejándose en una brecha de incumplimiento del 100%

Recomendaciones

Dirección Administrativa Financiera: Tomando en cuenta que el departamento genera documentos físicos y digitales en gran cantidad, considerar proporcionar el presupuesto necesario para la digitalización de toda la información que permita salvaguardar y administrar de manera más adecuada la documentación, así como también el optimizar tiempo, espacio y mejorar procedimientos.

HALLAZGO No 3

Cursos de capacitación ejecutados conforme cada área

Comentario

El Departamento de Talento Humano como encargada de ejecución de cursos de capacitación llevo a cabo 12 cursos de los 14 planificados cumpliendo tan solo con el 85,71% de la meta. Los servidores públicos que conforman el departamento manifestaron que el recorte de presupuesto impidió que se logre con el 100% de la meta.

Conclusión

En la Norma de Control Interno de la Contraloría General del Estado en el apartado 407-06 Capacitación y entrenamiento continuo, promueve que los Directivos y la Unidad de Talento Humano capaciten de forma progresiva y continua a todos los servidores. En efecto en el Plan Operativo Anual DPNG – GTH 2022 se programó 14 cursos distribuidos en las diferentes áreas, aunque 2 no fue posible realizarse. Lo que represento una brecha de incumplimiento de 14,29%.

Recomendaciones

Al Responsable del Proceso Gestión de Talento Humano: Realizar un análisis de todo lo que se va a necesitar en el proceso de ejecución de cada uno de los cursos, a fin de conocer el presupuesto que se va a necesitar para el cumplimiento del Plan Anual de Capacitación y poder gestionar con la Dirección de Planificación Institucional y la Dirección Administrativa Financiera el presupuesto apropiado.

HALLAZGO No 4

Cursos aprobados para cada rango marítimo

Comentario

El departamento de Talento Humano planificó 6 cursos para cada rango marítimo para que sean aprobados, de los cuales solo 4 cursos fueron ejecutados. El motivo fue que, necesitaban de embarcaciones oceánicas grandes que la Escuela de la Marina Mercante Nacional – ESMENA, institución estatal responsable de impartir estos cursos, no disponía de las embarcaciones citadas en la provincia de Galápagos, por lo que, para realizar estos cursos el personal marino de la institución tendría que haber viajado a la parte continental y no se disponía de presupuesto para cubrir gastos de viáticos. Por otra parte, la DPNG, solicita cupos a instituciones públicas que les permite recibir cursos de capacitación y talleres sin necesitar presupuesto como, por ejemplo, la Contraloría General del Estado, el Ministerio del Trabajo, pudiendo de esta manera cubrir algunas necesidades de capacitación sin necesidad de presupuesto.

Conclusión

Desde al año 2015 por las Normas de Optimización y Austeridad del Gastos Público de la Contraloría General del Estado, restringieron presupuesto para capacitación del personal del sector público. Esto impidió que se cumplan con los cursos planificados para cada rango marítimo reflejándose en una brecha del 33,33% de incumplimiento.

Recomendaciones

Responsable del departamento de Talento Humano: Dar prioridad a los cursos que tienen relación directa con las actividades que realiza la institución y designar un presupuesto para que sea posible cumplir con los cursos.

HALLAZGO No 5

Resultados del clima laboral emitidos

Comentario

El MDT realiza una encuesta a todo el personal de la DPNG, sobre el clima laboral de la institución para luego emitir un informe con los resultados obtenidos que será revisado por la Unidad de Talento Humano. En el año 2022, obtuvieron un resultado del 66% según los estándares establecidos por el MDT considerado aceptable. Las razones por las que obtuvieron ese resultado son las inconformidades plasmadas en la encuesta, manifestando la falta de liderazgo, poca empatía, falta de apoyo y compañerismo entre todos los funcionarios, las autoridades no escuchan opiniones, y una deficiente actualización y cambio de equipos tecnológicos

Conclusión

Mediante: Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2017-0052 de 28 de marzo de 2017, Acuerdo Ministerial No. MDT-2018-0138 de fecha 5 de julio de 2018 y Decreto Ejecutivo No. 1197 de 22 de septiembre de 2016. El MDT realizó la medición del clima laboral y emitió un informe donde la satisfacción del clima laboral es aceptable, lo que provocó una brecha de incumplimiento de 34%.

Recomendaciones

Responsable del departamento de Talento Humano: Analizar las opiniones plasmadas en las encuestas de clima laboral que se aplicó y están en el informe de resultados de clima laboral, con la finalidad de crear nuevas estrategias que mejoren el clima laboral dentro de la institución.

HALLAZGO No 6

Calificación de cumplimiento emitido por el MDT

Comentario

Según el informe emitido por el MDT el departamento de Talento Humano obtuvo una calificación del 95% de cumplimiento, es decir no se logró cumplir con todas las estrategias al 100%. Según los reportes enviados al SIITH en mayor parte las metas que no se lograron cumplir fueron por falta de presupuesto.

Conclusión

El MDT emitió la calificación del cumplimiento basándose en los informes trimestrales de ejecución que realiza la unidad donde se visualiza el cumplimiento de los objetivos, metas o estrategias planificadas. Se visualizo un 5% de incumplimiento.

Recomendaciones

Dirección Administrativa Financiera: Hacer un análisis donde en el que se pueda considerar disminuir el presupuesto en otras actividades y así poder distribuirlo en otras metas importantes que no se están alcanzando.

HALLAZGO No 7

Cumplimiento de las estrategias del plan de SSO obtenido en el año 2022

Comentario

La Unidad de Talento Humano no aplico las estrategias del Plan SSO (Seguridad y Salud Ocupacional), obteniendo un 0% de cumplimiento. Según Memorando Nro. MAATE-DPNG/DAF/GTH-2022-0202-M, elaborado por la encargada de la unidad en el respectivo año, la institución no cuenta con el presupuesto para adquirir los equipos de protección y mucho menos para cumplir con el plan de vigilancia de la salud en cuanto a los exámenes médicos ocupacionales o fichas médicas para el personal marino.

Conclusión

Según la Ley Orgánica del Servicio Público y el MDT, deben existir acciones de prevención de riesgos laborales, que tengan como finalidad velar por la integridad

física – mental de los funcionarios que se respalda en el artículo 326, numeral 5 de la Constitución del Ecuador “5. *Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar*”. A pesar de que se implementó estrategias de SSO en el Plan Operativo Anual DPNG – GTH – 2022, no se realizaron, provocando una brecha de incumplimiento del 100%.

Recomendaciones

Director de la DPNG: Priorizar la seguridad y salud de los funcionarios de la institución. Destinar el presupuesto necesario para ir cumplimiento las estrategias del plan de SSO de a poco en diferentes periodos.

HALLAZGO No 8

Centros para niños menores de 4 años beneficiados del servicio de cuidado

Comentario

En el Plan Operativo Anual - DPNG - GTH 2022, existe una estrategia de implementar un centro para niños menores de 4 años que se beneficien del servicio de cuidado, sin embargo, tuvo un cumplimiento del 0%. La falta de presupuesto impidió crear un centro gratuito, o establecer un convenio para que la mitad se pague por la institución y la otra mitad por el servidor.

Conclusión

El artículo Art. 240 del Reglamento General a la LOSEP, establece que: “*Las instituciones comprendidas en el ámbito de la LOSEP, deberán conceder únicamente a las y los hijas o hijos de sus servidores y servidoras, o niñas o niños de las y los servidores públicos que se encuentren bajo su cuidado o patria potestad el servicio de cuidado diario infantil, hasta el día que cumplan los 5 años*”. Sin bien es cierto la institución lo planteo en su Plan Operativo Anual, pero para finalizar el año 2022, no cuenta con un centro, ni convenio con centros que beneficien a los niños menores de 4 años del servicio de cuidado. Existiendo un 100% de brecha de incumplimiento.

Recomendaciones

Responsable del departamento de Talento Humano: Gestionar convenios con centros de cuidado infantil privados, para facilitar a los funcionarios cancelar la mitad y la institución la otra mitad de los servicios de cuidado a los niños menores de 5 años hijos de los servidores públicos de la institución.

HALLAZGO No 9

Índices comparativos de ausentismo laboral, faltas y abandono del puesto de trabajo emitidos en el año 2022

Comentario

La Unidad de Talento Humano debe emitir un informe estadístico mensual, donde se evidencia los índices comparativos de ausentismo laboral, faltas y abandono de puesto de trabajo. De los 12 informes que se debieron emitir no se realizó ninguno en consecuencia de la falta de personal en el área de Gestión de Talento Humano, según lo indicado por los servidores, impidió realizar este informe mensual, expresado en un 0% de cumplimiento.

Conclusión

Según el Plan Operativo Anual de la DPNG-GTH- 2022, una estrategia para mejorar el procedimiento de control de asistencia y permanencia de los servidores en su puesto de trabajo es elaborar un informe estadístico mensual. La unidad no consiguió realizar un índice comparativo de los ausentismos laborales, faltas y abandono de puesto de trabajo mensual. Lo que indujo a una brecha de incumplimiento del 100%.

Recomendaciones

Responsable de Talento Humano y Director de la DPNG: considerar la posibilidad de contratar un servidor más en la unidad para lograr todas las actividades que tienen planificadas para el periodo

CAPÍTULO IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones

Después de haber realizado la planificación adquirimos conocimiento suficiente gracias a la predisposición de los funcionarios y la información publicada en su página web, sin ningún inconveniente. En la evaluación de la estructura de control interno direccionada a la administración de talento humano observamos un nivel de confianza moderada al igual que el riesgo. Dado que, los indicadores del departamento no tienen establecidas metas numéricas que permitan la facilidad de su cálculo, no tienen definido el plan de sucesión para cargos estratégicos y, no todas las capacitaciones se ejecutaron.

Asimismo, tras la medición de los objetivos y metas tanto de la institución como del departamento de Talento Humano con indicadores de gestión, podemos concluir que en los primeros no existieron mayores complicaciones es más superaron las metas establecidas, el único problema fue que no reforestaron las hectáreas determinadas para el año 2022. Por otro lado, en el departamento de Talento Humano existen muchas debilidades e impedimentos, siendo el principal la falta de presupuesto. En efecto, los cursos y capacitaciones no se ejecutaron por completo, es más no fue posible aprobar si quiera todos los cursos de rango marítimo, a pesar de que se cuenta con convenio con otras instituciones públicas que les permite capacitarse de forma gratuita como la ESMENA, quien no contaba con las embarcaciones requeridas dentro de la isla, por ende, el personal tenía que trasladarse al continente, lo que generaría gastos, que se recortaron basándose en las respectivas normas mencionadas en los hallazgos, y fue imposible ejecutarlos. Los centros para cuidado de los hijos menores de 4 años de los funcionarios y el plan de seguridad y salud ocupacional que se proyectó implementar, tampoco fue posible hacerlo por la falta de recursos económicos. De igual manera, no se digitalizó la gran cantidad de información que genera y administra el departamento. Esperaban contratar una empresa externa para este trabajo, pero no designaron presupuesto. Ciertamente los funcionarios también podrían hacerlo, pero este es el segundo impedimento la falta de personal, siendo también el motivo por el que no se elaboró los índices comparativos de ausentismo laboral, faltas y abandono de puesto de forma mensual, creando una debilidad al desconocer la responsabilidad y

compromiso de los funcionarios. Finalmente, según las opiniones plasmadas en las encuestas para la obtención del resultado del clima laboral hay inconformidades con el liderazgo, la falta de empatía, apoyo y compañerismo, las autoridades no toman en cuenta opiniones de todos y deficiente actualización y cambios de equipos tecnológicos provocando un resultado aceptable que el departamento como encargado del bienestar de los servidores debe tomar especial atención para corregir y mejorar el clima laboral y el desarrollo de la institución.

El informe final de la auditoría de gestión es una herramienta de mejora en la toma de decisiones y planificación de los objetivos y metas para el siguiente año por parte tanto de la institución como del departamento, comprometidos con crear estrategias tomando en cuenta las recomendaciones, para cumplir en su mayoría con lo proyectado y aportar a un mejor y eficiente desarrollo de la institución.

4.2 Recomendaciones

Finalmente, para contribuir en el desarrollo de la institución y cumplimiento de las metas y objetivos del departamento de Talento Humano, se plantearon algunas recomendaciones en general para los hallazgos encontrados. No obstante, en el informe de auditoría podemos encontrar las recomendaciones detalladas por cada uno de los hallazgos:

- El departamento de Talento Humano conjunto con las autoridades y otras Direcciones como Planificación y Financiero deben hacer un análisis de los gastos realmente necesarios para recortar el presupuesto en ciertas actividades que no requieren de tanto para poder distribuirlo en diferentes metas que no tienen el presupuesto para cumplirse.
- También, considerar la posibilidad de contratar más personal en áreas claves que no cuentan con los suficientes recursos humanos para cubrir las actividades.
- Respecto al resultado del clima laboral se recomienda al departamento de Talento Humano, revisar las opiniones de las inconformidades que plasmaron los funcionarios en la encuesta del clima laboral realizada por el MDT y crear políticas de control interno o estratégicas que beneficien a los funcionarios y mejoren el ambiente laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguirre, J., & Flores, M. (2018). El Ecuador contra corriente. La auditoría de gestión en el contexto latinoamericano. *Polo del Conocimiento*.
- Aguirre, J., Coronel, K., & Jiménez, J. (2020). La auditoría gubernamental y la emisión de informes: Una aproximación descriptiva para el Ecuador. *Dialnet*.
- Alatrasta, M. (16 de Enero de 2019). *Auditool*. Obtenido de <https://www.auditool.org/blog/auditoria-externa/tecnicas-y-procedimientos-de-auditoria-lo-que-todo-auditor-debe-conocer>
- Armas, R. (2008). *Auditoría de Gestión*. Félix Varela.
- Armijos, F., Bermúdez, A., & Mora, N. (2019). Gestión de administración de recursos humanos.
- Bravo, M., Bravo, S., & López, J. (2018). Importancia de la auditoría de gestión en las organizaciones . *Observatorio de la economía Latinoamericana*.
- Calle, J. (Octubre de 2022). *Pirani*. Obtenido de <https://www.piranirisk.com/es/blog/etapas-y-fases-de-la-auditoria-interna>
- Carvajal Mora, Ó. M. (Junio de 2020). *CATIE*. Obtenido de Condiciones laborales de los guardaparques de campo y su relación con la efectividad de manejo en las áreas naturales protegidas, caso Parque Nacional Galápagos - Ecuador: https://repositorio.catie.ac.cr/bitstream/handle/11554/9870/Condiciones_laborales_de_los_guardaparques_de_campo_y_su_relacion.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Castro, K., & Delgado, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 202. *Ciencia Latina (Revista Multidisciplinaria)*.
- Contraloría General del Estado de Ecuador. (2003). Capítulo V Planificación de la Auditoría. Ecuador.
- Contraloría General del Estado de Ecuador. (2009). Normas de Control Interno de la Contraloría General del Estado .

- Dirección del Parque Nacional Galápagos. (2022). *Parque Nacional Galápagos*.
Obtenido de <https://galapagos.gob.ec/transparencia/>
- DPNG. (2021). *Plan Institucional 2021 - 2025*. Galápagos.
- EASAN. (2017). *CONEXIÓN EASAN*.
- El Universo. (2010). *El Universo*. Obtenido de
<https://www.eluniverso.com/2010/06/07/1/1355/parque-nacional-galapagos-niega-resultado-auditoria.html/>
- Erazo, C., Robles, D., Cifuentes, L., & Saquisari, D. (2021). Auditoría integral en inventarios y costos de ventas en negocios del Cacao Ecuatoriano. *Revista de Ciencia Sociales*.
- Espino, G. (2014). *Fundamentos de Auditoría*. México: Grupo Editorial Patria S.A de C.V.
- Espinoza, A., Narváez, C., & Erazo, J. (2019). El control gubernamental a través de la auditoría de gestión bajo los ejes de transparencia, rendición de cuentas y participación ciudadana. *Revista Interdisciplinaria de Humanidad, Educación, Ciencia y Tecnología*.
- Flanklin, B. (2007). *Auditoría administrativa. Gestión estratégica del cambio*. PEARSON EDUCACIÓN.
- García, A. (Junio de 2019). *Fipcaec*. Obtenido de
<https://www.fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/34/33>
- Habana, C. (2018). El control interno y sus herramientas de aplicación entre COSO y COCO. *SCIELO*.
- Infante, Á., Suarez, Z., & Castillo, H. (2022). Auditoría de gestión de la calidad en el mantenimiento con enfoque multicriterio.
- Ley Orgánica de Transparencia y Acceso a la Información Pública. (2004). *Ley Orgánica de Transparencia y Acceso a la Información Pública*.
- Llumiguano, M., Gavilánez, C., & Chávez, G. (2021). Importancia de la auditoría de gestión como herramienta de mejora continua en las empresas. *Scielo*.

- López , A. A., & Cañizares, M. (2018). El control interno en el sector público ecuatoriano. Caso de Estudio: gobiernos autónomos descentralizados cantonales de Morona Santiago. *Scielo*.
- Lozano, L. (2007). El talento humano, una estrategia de éxito en las empresas culturales. *Redalyc*.
- Martínez, A., & Mateus, M. (junio de 2020). Importancia del Talento Humano y Herramientas Tecnológicas en el Desarrollo Organizacional, para la mejora de la productividad laboral.
- Ministerio del Ambiente, Agua y Transición Ecológica. (2015). *Nueva Ley de Galápagos fortalece la conservación de las islas* . Obtenido de <https://www.ambiente.gob.ec/la-nueva-ley-de-galapagos-fortalece-la-conservacion-de-las-islas/>
- Pereda , S., Berrocal, F., & Alonso, M. (2011). *Técnicas de gestión de recursos humanos por competencias*.
- Quishpe , G., Cárdenas, M., & Rivera, P. (2016). La Auditoría de Gestión, una Herramienta Necesaria para la Economía. *Universidad Técnica de Cotopaxi*.
- Ramírez, R., Espindola, C., Ruíz, G., & Hugueth, A. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *Scielo*.
- Restrepo, L. (Junio de 2022). *CONTIFICO*. Obtenido de Tipos de auditoría que deben hacer las empresas anualmente: <https://contifico.com/tipos-de-auditoria/>
- Restrepo, M. (2018). Calidad de los hallazgos de auditoría. *Revista Innovar*.
- Rivera, F., & Rivera, F. A. (2018). Auditoría de Gestión como Instrumento en la Decisión Gerencial. *Artículos Originales*.
- Rodríguez, I. (2020). La (necesaria) evolución de la auditoría. *AUDITOOL*.
- Rodríguez, I. (2023). El impacto de la auditoría en las organizaciones. *AUDITOOL*.
- Sánchez , W. (2021). *Teoría de la Auditoría*. Grupo Editorial Nueva Legislación SAS.

- Santa Cruz, M. (2014). El control interno basado en el modelo COSO.
- Silva, D. (2009). Teoría de indicadores de gestión y su aplicación práctica.
- Vásquez, M., & Pinargote, N. (2018). *Auditoría de gestión: una herramienta de mejora continua*. Ediciones Uleam.
- Zambrano, G., Álvarez, D., & Yoza, N. (2021). La Importancia de la Auditoría de Gestión y los Procesos Administrativos y técnicos, Realidad y Perspectivas. *UNESUM-Ciencias: Revista Científica Multidisciplinaria*.
- Zambrano, Y. (2017). El Control a la Gestión en la Administración Pública: Una Mirada a la Legislación de Ecuador y Perú. *Dialnet*.

ANEXOS

Anexo 1

N°	DESCRIPCIÓN	RESPUESTAS			COMENTARIOS
		SI	NO	N/A	
407-01 SUBCOMPONENTE: Plan de Talento Humano					
1	¿La unidad de Talento Humano cuenta con un Plan Operativo anual actualizado anualmente?				
2	¿El reglamento interno de administración del talento humano se encuentra definido, socializado publicado en registro oficial?				
3	¿Se tienen identificados los objetivos de la Unidad de Talento Humano?				
4	¿La Unidad de Talento Humano tiene identificado los riesgos que pueden impedir cumplir con los objetivos institucionales?				
5	¿Se realiza un análisis de los riesgos del proceso, en función de la probabilidad de que el mismo se materialice y el impacto que se pudiera dar en dicho escenario?				
407-02 SUBCOMPONENTE: Manual de clasificación de puestos					
1	¿Todos los puestos de la institución cuentan con su manual de funciones y responsabilidades?				
2	¿Los manuales de funciones y responsabilidades son revisados y actualizados periódicamente?				
3	¿La institución cuenta con políticas y procedimientos de selección, que regulan la contratación de personal, así como el perfil con que deben cumplir los servidores públicos?				
4	¿Se revisa periódicamente la estructura organizacional de la institución para hacer los ajustes pertinentes respecto de requerimientos adicionales por actualización de productos y servicios?				
5	¿La remuneración mensual unificada y los beneficios establecidos en la ley corresponden con la legislación local?				
6	¿Están definidos los perfiles y habilidades del personal para asegurar la contratación del mejor candidato según el cargo?				
7	¿Todos los contratos de servicios ocasionales y/o nombramientos provisionales, tienen establecido un periodo de prueba?				
8	¿La estructura organizacional de la Unidad de Talento Humano cuenta con el personal suficiente para atender las necesidades de la institución?				
9	Cuándo un servidor se desvincula de la institución, ¿Son bloqueados todos sus accesos a los sistemas institucionales?				
10	¿La institución cuenta con procedimientos establecidos a seguir en caso de requerir dar por terminado un contrato de servicios ocasionales o un nombramiento provisional antes de cumplir con el tiempo de servicio para el cual fue vinculado?				
407-03 SUBCOMPONENTE: Incorporación de personal					
1	¿La institución ejecuta concurso de méritos y oposición para la selección del personal con forma a un ascenso?				
2	¿Se tienen establecidos los procedimientos de verificación de cumplimiento del perfil en cuanto a confirmación académica, experiencia laboral y certificaciones personales de cada servidor público contratado, como parte del proceso de selección?				
3	¿La institución realiza la contratación de sus servidores públicos, de acuerdo con la legislación de la geografía en la cual se encuentra su operación?				
4	¿El proceso de selección del personal a vincular se realiza de acuerdo con las políticas establecidas por la administración pública?				
5	¿Se mantienen actualizadas los expedientes personales de los servidores públicos con todos los documentos solicitados al momento de la contratación y posteriores como resultado de su evolución en la institución?				
407-04 SUBCOMPONENTE: Evaluación de desempeño					
1	¿Se realizan evaluaciones de desempeño a todo el personal de la institución de manera periódica y se toman acciones correctivas para mejorar el mismo según corresponda?				
2	¿Se dispone de indicadores de desempeño para el proceso de nómina y personal?				
407-05 SUBCOMPONENTE: Promociones y ascensos					
1	¿La institución cuenta con un plan de sucesión para sus cargos estratégicos?				

407-06 SUBCOMPONENTE: Capacitación y entrenamiento continuo				
1	¿Se tiene un plan de capacitación anual continua para los servidores públicos, y en el cual incluye ética, riesgos y crecimiento profesional?			
407-07 SUBCOMPONENTE: Rotación del personal				
1	¿La institución rota al personal para ampliar los conocimientos de los trabajadores?			
407-08 SUBCOMPONENTE: Actuación y honestidad de las servidoras y servidores				
1	¿Los servidores públicos demuestran en su comportamiento el compromiso con los principios y valores de la institución?			
2	¿Los servidores públicos conocen los deberes y prohibiciones que deben acatar para el cumplimiento de los objetivos institucionales?			
3	¿Están definidos los principios y valores en un código de ética y conducta que incluya valores para el ejercicio de sus funciones con transparencia y honestidad?			
4	¿La institución cuenta con políticas y procedimientos que regulan el manejo de la información privada de cada servidor público?			
5	¿La institución cuenta con una política y procedimiento para el manejo de los expedientes personales de los servidores en estado activo y pasivo?			
6	¿Cuando un servidor público presenta su renuncia voluntaria ¿Se realiza una entrevista de salida, para conocer las causas de su renuncia?			
7	¿La información para determinar bases de impuestos derivada de los beneficios a los servidores se produce con exactitud y en forma oportuna?			
8	¿Los beneficios de los servidores, y los ajustes relativos se aplican con exactitud y oportunamente a las cuentas apropiadas del personal?			
9	¿La acreditación de nómina tiene una validación y autorización previo a su pago?			
407-09 SUBCOMPONENTE: Asistencia y permanencia del personal				
1	¿La institución cuenta con la tecnología necesaria para controlar la asistencia de los servidores públicos?			
407-10 SUBCOMPONENTE: Información actualizada del personal				
1	¿El acceso a los registros de personal, nómina, documentos importantes de beneficios a empleados, así como a los lugares donde se procesa la información es restringido para solo personal autorizado?			
2	¿Se verifican y evalúan en forma periódica los saldos de las cuentas institucionales a fin de contar con certificación presupuestaria para cubrir las remuneraciones y beneficios de todos los servidores de la institución?			

Puerto Ayora, 24 de agosto de 2023

Srta. Dayana Mabel Cedeño López
Estudiante de la facultad de Auditoría y Contabilidad de la UTA
Presente:

De mi consideración:

Por la presente, acuso de recibido, mediante correo electrónico el "Informe General de Auditoría de Gestión" realizada al departamento de Talento Humano de la Dirección del Parque Nacional Galápagos, mediante aceptación de respaldo para el desarrollo del Trabajo de Titulación de fecha 10 de febrero de 2023, suscrito por el Lcdo. Eddie Navarrete Guerra, Director Administrativo Financiero de la DPNG, a la fecha de firma de aceptación.

El documento será analizado y considerado las recomendaciones emitidos en el documento.

Particular que comunico a usted para fines pertinentes.



Mgs. Silvia del Carmen Guerrero
DIRECTORA ADMINISTRATIVA FINANCIERA, PNG
C.C 1803069259
Telf. (593) 3706260 ext. 1200
Nro. De teléfono celular: 0997991408
Correo Electrónico: sguerrero@galapagos.gob.ec



Parque Nacional
GALÁPAGOS
Ecuador



Ing. Christian Vega León
RESPONSABLE DEL PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO, PNG
C.C. 1711934404
Telf. (593) 3706260 ext. 1221
Nro. De teléfono celular: 0987871155
Correo Electrónico: cvega@galapagos.gob.ec