



**UNIVERSIDAD TECNICA ESTATAL DE QUEVEDO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**CARRERA DE INGENIERIA EN CONTABILIDAD Y AUDITORIA- C.P.A**

Proyecto de Investigación previa la  
obtención del Título de Ingeniera en  
Contabilidad y Auditoría -C.P.A

**TEMA**

**“AUDITORIA DE GESTION AL AREA DE TALENTO HUMANO Y SU  
RELACIÓN CON LA EFICIENCIA ADMINISTRATIVA DE LA HACIENDA  
LOS ANGELES, CANTON BABAHOYO, AÑO 2012.”**

**Autora**

**Flor María Menéndez Castro**

**Director de Tesis**

**Ing. Abraham Moisés Auhing Triviño; MSc.**

**QUEVEDO-ECUADOR**

**2015**

## **DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS**

Yo, Flor María Menéndez Castro, declaro que el trabajo aquí descrito es de autoría; que no ha sido previamente presentado para ningún grado o calificación profesional; y, que he consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento.

La Universidad Técnica Estatal de Quevedo, puede hacer uso de los derechos correspondientes a este trabajo, según lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, por su Reglamento y por la normativa institucional vigente.

---

**Flor María Menéndez Castro**

## **CERTIFICACIÓN**

Ing. Abraham Moisés Auhing Triviño Msc; docente de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo, certifico que la egresada Flor María Menéndez Castro, realizó la Tesis de Grado titulada **AUDITORIA DE GESTION AL AREA DE TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON LA EFICIENCIA ADMINISTRATIVA DE LA HACIENDA LOS ANGELES, CANTON BABAHOYO, AÑO 2012**. Bajo mi dirección, habiendo cumplido con las disposiciones reglamentarias establecidas para el efecto.

---

**Ing. Abraham Moisés Auhing Triviño; MSc.**

**DIRECTOR DE TESIS**



**UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**CARRERA DE INGENIERIA EN CONTABILIDAD Y AUDITORIA - C.P.A**

**TRABAJO DE INVESTIGACION PREVIO AL TITULO DE:  
INGENIERA EN CONTABILIDAD Y AUDITORIA - C.P.A**

---

Ing. Flor Janet Franco Cedeño; MSc.

**PRESIDENTA DE TRIBUNAL DE TESIS**

---

C.P.A Martha Matilde Sandoval Cujji; MSc.

**MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE TESIS**

---

C.P.A Margarita Clemencia Ullón Pérez; MSc.

**MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE TESIS**

QUEVEDO – LOS RÍOS – ECUADOR

2015

## AGRADECIMIENTO

**Sólo podemos dar una opinión imparcial sobre las cosas que no nos interesan, sin duda por eso mismo las opiniones imparciales carecen de valor.**

En primer lugar proporciono las gracias a Dios, el legado de todas las cosas y quien nos permite que todo ocurra, por permitirme llegar a este momento.

A mi familia, quienes con su apoyo emocional y económico, moral han hecho posible la realización de esta Tesis y que por ende se constituye en un éxito más alcanzado en mi vida profesional.

Especial tributo de agradecimiento a mi director de tesis por todas aquellas recomendaciones para el buen desarrollo de mi tesis grado.

*Flor María Menéndez Castro*

## DEDICATORIA

La sabiduría reside en distinguir cuándo se puede cambiar la realidad, y cuándo hay que aceptar lo que no se puede modificar.

De igual forma, dedico esta tesis a mi padre por su apoyo absoluto que ha sabido formarme con buenos sentimientos, hábitos y valores, lo cual me ha ayudado a salir adelante en los momentos más difíciles.

A mis amigos que siempre estuvieron pendientes de mi desarrollo profesional por ende, les dieron sus consejos de no rendirme y poder culminar mi carrera profesional.

A mi familia en general, porque me han brindado su apoyo incondicional y por compartir conmigo los frutos dulces y amargos de la vida.

*Flor María Menéndez Castro*

## INDICE GENERAL

Carátula.....	i
Declaratoria de Autoría y Cesión de Derecho.....	ii
Certificación del Director de Tesis.....	iii
Miembros de Tribunal.....	iv
Agradecimiento.....	v
Dedicatoria.....	vi
Índice General.....	vii
Índice de Cuadros.....	xii
Índice de Diagramas.....	xiv
Índice de Anexos.....	xv
(Dublin Core) Esquemas de Codificación.....	xvi
Resumen Ejecutivo.....	xvii
Abstract.....	xix
CAPITULO I .....	1
1. MARCO CONTEXTUAL DE LA INVESTIGACION.....	1
1.1. Introducción.....	2
1.2 Problematización.....	3
1.2.1 Ubicación y Contextualización de la Problemática.....	4
1.2.2 Problema de Investigación.....	4
1.2.3 Diagnóstico.....	5

1.2.4	Formulación del Problema.....	5
1.2.5	Sistematización del Problema.....	5
1.3	Justificación.....	6
1.4	Objetivos.....	7
1.4.1	Objetivo General.....	7
1.4.2	Objetivos Específicos.....	7
1.5	Hipótesis.....	8
1.5.1	Hipótesis General.....	8
1.5.2	Hipótesis Específicas.....	9
1.6	Variables de la Investigación.....	9
1.6.1	Variables Independientes.....	9
1.6.2	Variables Dependientes.....	9
CAPITULO II	.....	10
2. MARCO TEORICO.....		10
2.1	Fundamentación Teórico.....	11
2.1.1	Empresa.....	11
2.1.1.1	Tipos de Empresas.....	11
2.1.1.1.1	Sector Agrícola.....	11
2.1.1.1.2	Sector Comercial.....	12
2.1.1.1.3	Sector Servicios.....	12
2.1.1.1.4	Sector Industrial.....	12
2.1.2	Talento Humano.....	12
2.1.3	Proceso de Administración de Talento Humano.....	13
2.1.4	Manual de Funciones.....	13
2.1.5	Características del Manual.....	14

2.1.6	Ventajas de los Manuales.....	15
2.1.7	Partes Componentes de un Manual.....	15
2.1.8	Utilidad y Beneficios para la Empresa.....	15
2.1.9	Elementos de la Producción Agrícola.....	16
2.1.9.1	Tierra.....	16
2.1.9.2	Trabajo.....	16
2.1.9.3	Capital.....	16
2.1.9.4	Empresario Agropecuario.....	16
2.1.10	Evaluación de la Necesidades Futuras.....	16
2.1.11	Técnicas con Relación a las Personas.....	17
2.1.11.1	Fuentes de Reclutamiento.....	17
2.1.12	Flujo de Contratación.....	18
2.1.13	Evaluación del Desempeño.....	19
2.1.14	Eficiencia Administrativa.....	19
2.1.15	Auditoría de Gestión.....	19
2.1.15.1	Definición.....	19
2.1.15.2	Objetivo.....	19
2.1.16	Fases de Auditoría.....	20
2.1.16.1	Planeación.....	20
2.1.16.2	Ejecución.....	20
2.1.16.3	Informe.....	21
2.2	Fundamentación Conceptual.....	22
2.2.1	Auditoría de Gestión.....	22
2.2.2	Talento Humano .....	22
2.2.3	Eficiencia.....	23

2.2.4	Administración.....	24
2.4	Norma Internacional de Contabilidad NIC 2.....	31
2.5	Norma Internacional de Contabilidad NIC 41.....	34
2.6	COSO I.....	35
2.7	Normas de Auditoría Generalmente Aceptadas.....	41
2.7.1	Definición de las Normas .....	43
CAPITULO III .....		45
3. MATERIALES Y METODOS.....		46
3.1.1	Materiales Herramientas y Equipo.....	46
3.1.2	Métodos de Investigación.....	46
3.1.2.1	Método Inductivo.....	46
3.1.2.2	Método Deductivo.....	47
3.2	Tipos de Investigación.....	47
3.2.1	Exploratorio.....	47
3.2.2	Histórico.....	47
3.3	Técnicas de Investigación.....	48
3.3.1	Observación.....	48
3.3.2	Encuesta.....	48
3.3.3	Entrevista.....	48
3.4	Diseño de la Investigación .....	48
3.4.1	Población.....	49
3.4.2	Muestra.....	49
3.4.3	Creación de una Firma Auditora Ficticia.....	50
CAPITULO IV .....		51
4. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADO.....		51

4.1.1	Solicitud.....	52
4.1.2	Fase Preliminar de la Auditoría.....	59
4.1.3	Programa de Control Interno.....	95
4.1.4	Informe de Control Interno.....	125
4.1.5	Informe Final de Auditoría.....	134
4.6	Discusión.....	136
4.7	Apreciación y Resultados de las Hipótesis.....	138
CAPITULO V	.....	138
5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....		138
5.1	Conclusiones.....	139
5.2	Recomendaciones.....	140
CAPITULO VI	.....	141
6. BIBLIOGRAFIA.....		141
6.1.1	Literatura Citada.....	141
CAPITULO VII	.....	144
7. ANEXOS	.....	145

## INDICE DE CUADROS

N°		Pág.
1	Fuentes de Reclutamiento.....	17
2	Materiales y Equipo Utilizado.....	48
3	Personal implícito en el Trabajo Investigativo.....	49
4	Matriz FODA.....	63
5	Cuál Cree Usted que sea el Tiempo de Anticipación de Informar Sobre una Actividad Específica.....	74
6	Usted Posee Conocimiento Suficiente para el Desempeño del Cargo.....	75
7	Cree usted que la Aplicación del Reglamento en la Hacienda los Ángeles es.....	76
8	Como Considera la Exigencia de la Hacienda Los Ángeles frente a la Ejecución de sus Labores .....	77
9	Existen Instrucciones para Realizar su Trabajo Diario.....	78
10	Usted Cómo se Siente estar Trabajando en la Hacienda.....	79
11	En su Área de Trabajo Circula Oportunamente y Claramente la Información y Comunicación.....	80
12	Por Parte de la Administración se Reúne Regularmente con el Equipo de Colaboradores para Hablar Sobre Como Marcha el Trabajo .....	81
13	Considera usted que el desarrollo de su trabajo logra los objetivos de la Hacienda.....	82
14	Cómo se siente con relación a los programas que realiza la Hacienda Los Ángeles para el personal y su familia.....	83
15	Usted ha sido tomado en cuenta para capacitaciones que se relacionen con sus actividades.....	84
16	La Hacienda se preocupa por darle los elementos que garanticen su seguridad laboral.....	85
17	El plan de capacitación es útil para usted.....	86

18	Recibe comisiones por parte de la Hacienda según el volumen de producción.....	87
19	Existe claridad en las instrucciones que recibe para hacer su trabajo.	88
20	Cómo evalúa el ambiente laboral de su área de trabajo.....	89
21	Medición del Riesgo de Ambiente de Control.....	96
22	Medición de Riesgo de Evaluación de Riesgos.....	99
23	Medición de Riesgo Información y Comunicación.....	101
24	Medición de Procedimientos de Control.....	103
25	Medición de Riesgo Supervisión y Comunicación.....	104
26	Componentes de Nivel de Confianza Riesgo.....	105
27	Parámetros para Medir el Riesgo de Control.....	106
28	Parámetros para Medir el Riesgo Inherente.....	107
29	Ambiente de Control.....	108
30	Presupuesto General de Auditoría.....	128

## INDICE DE DIAGRAMAS

Nº		Pág.
1	Cuál Cree Usted que sea el Tiempo de Anticipación de Informar Sobre una Actividad Específica.....	74
2	Usted Posee Conocimiento Suficiente para el Desempeño del Cargo.....	75
3	Cree usted que la Aplicación del Reglamento en la Hacienda los Ángeles es.....	76
4	Como Considera la Exigencia de la Hacienda Los Ángeles frente a la Ejecución de sus Labores .....	77
5	Existen Instrucciones para Realizar su Trabajo Diario.....	78
6	Usted Cómo se Siente estar Trabajando en la Hacienda.....	79
7	En su Área de Trabajo Circula Oportunamente y Claramente la Información y Comunicación.....	80
8	Por Parte de la Administración se Reúne Regularmente con el Equipo de Colaboradores para Hablar Sobre Como Marcha el Trabajo.....	81
9	Considera usted que el desarrollo de su trabajo logra los objetivos de la Hacienda.....	82
10	Cómo se siente con relación a los programas que realiza la Hacienda Los Ángeles para el personal y su familia.....	83
11	Usted ha sido tomado en cuenta para capacitaciones que se relacionen con sus actividades.....	84
12	La Hacienda se preocupa por darle los elementos que garanticen su seguridad laboral.....	85
13	El plan de capacitación es útil para usted.....	86
14	Recibe comisiones por parte de la Hacienda según el volumen de producción.....	87
15	Existe claridad en las instrucciones que recibe para hacer su trabajo.....	88
16	Cómo evalúa el ambiente laboral de su área de trabajo.....	89
17	Nivel de Riesgo y Control.....	112

## INDICE DE ANEXOS

Certificación de la Entidad.....	145
Ruc de la Empresa.....	147
Fotos.....	149
Informe de Porcentaje de URKUND.....	152

<b>(DUBLIN CORE) ESQUEMAS DE CODIFICACION</b>			
<b>1</b>	<b>Título</b>	M	Auditoría de Gestión al Área de Talento Humano y su Relación con la Eficiencia Administrativa de la Hacienda Los Ángeles, Cantón Babahoyo, Año 2012.
<b>2</b>	<b>Creador</b>	M	Universidad Técnica Estatal de Quevedo: Facultad Ciencias Empresariales Menéndez Castro Flor María
<b>3</b>	<b>Materia</b>		Auditoría
<b>4</b>	<b>Descripción</b>	M	La presente investigación se realizó en la Hacienda Los Ángeles ubicada en el Cantón Babahoyo, Provincia de Los Ríos, tomando como referencia el área de Talento Humano que mediante un examen a la gestión y su relación con la eficiencia administrativa para así comprobar las diferentes funciones de cada uno de los empleados la misma que es de mucha responsabilidad en los diferentes puestos de trabajo.  Así se concluirá esta investigación con el informe de auditoría.
<b>5</b>	<b>Editor</b>	M	Facultad de Ciencias Empresariales: Carrera de Ingeniería en Contabilidad y Auditoría C.P.A
<b>6</b>	<b>Colaborador</b>	O	Abraham Moisés Auhing Triviño MSc.
<b>7</b>	<b>Fecha</b>	M	02/09/2015
<b>8</b>	<b>Tipo</b>	M	Proyecto de Investigación
<b>9</b>	<b>Formato</b>	R	Documento de Word; pdf.
<b>10</b>	<b>Identificador</b>	M	<a href="http://biblioteca.uteq">http://biblioteca.uteq</a> .
<b>11</b>	<b>Fuente</b>	O	Bibliográfica .trabajo de campo
<b>12</b>	<b>Lenguaje</b>	M	Español
<b>13</b>	<b>Relación</b>	O	Ninguno
<b>14</b>	<b>Cobertura</b>	O	Auditoría
<b>15</b>	<b>Derechos</b>	M	Ninguno
<b>16</b>	<b>Audiencia</b>		Tesis de Pregrado

## RESUMEN EJECUTIVO

El presente tema de investigación desarrolla un análisis de la gestión administrativa en la Hacienda Los Ángeles la misma que se encuentra localizada en el cantón Babahoyo provincia de Los Ríos; en la cual se desarrolló la evaluación al área de talento humano para evaluar la eficiencia eficacia en el desarrollo de las actividades que se realizan diariamente para así mejorar la ejecución de los trabajos que se efectúan lo cual repercutirá en los resultados que se plasman anualmente. Es así que se plantea como objetivo general ejecutar una auditoria de gestión al área de talento humano y su relación con la eficiencia administrativa. En el Ecuador existen empresas dedicadas a la producción de banano que buscan herramientas que ayuden a mejorar el control de la planificación que se realiza semanalmente lo cual ayudara a obtener información relevante para la buena toma de decisiones. En la presente investigación se emplearon los diferentes métodos tales como inductivo, deductivo los mismo que aportaron significativamente para el desarrollo de la presente investigación así como también las diferentes técnicas de investigación que de una u otra manera contribuyeron al contacto directo con el área de talento humano, el diseño de investigación se desarrolló en base al personal que apporto durante la entrevista y encuesta realizadas para indagar las diferentes anomalías en la Hacienda. Con el desarrollo de este trabajo se obtiene una visión clara de la empresa, así haciendo referencia si está alcanzando las metas los objetivos que se ha planteado, así como también los recursos utilizados y las acciones ejecutadas, con la finalidad de evaluar la gestión al área de talento humano. Durante la ejecución del este trabajo investigativo, incluyó la evaluación del área de talento humano dentro de los hallazgos se tuvieron: la deficiente coordinación entre empleado y coordinador, insuficiente información de movimiento y actividades de la empresa, incorrecta distribución de talento humano, inadecuada aplicación de técnicas de prevención y protección de riesgos laborales, incumplimiento de plan estratégico empresarial. En cuanto al nivel de confianza obtuvimos un 87.43%, por lo tanto tenemos 12.57% de nivel de riesgo de control; la medición de los riesgos tenemos: riesgos inherente 28%. Como parte esencial de este

proyecto se plantean conclusiones y recomendaciones las cuales contribuirán de manera adecuada a la Hacienda Los Ángeles.

## ABSTRACT

This research topic develops an analysis of administrative management in Hacienda Los Angeles the same that is located in the canton Babahoyo Los Rios province; in which the evaluation of human talent to the area to assess the efficacy efficiency in the development of activities carried out daily in order to improve the execution of the work to be carried out which will affect the results that are reflected annually developed. So that general objective perform an audit of management of human talent to the area and its relation to administrative efficiency. In Ecuador there are companies dedicated to the production of bananas seeking tools to help improve the control of the planning is done weekly which help obtain relevant information for good decision making. In this research the different methods such as inductive, deductive the same that contributed significantly to the development of this research as well as the different research techniques in one way or another contributed to the direct contact with the area of human talent is used The research design was developed based on personal contribution during the interview and survey conducted to investigate the various anomalies in the Treasury. With the development of this work a clear vision of the company is obtained, making reference if reaching the goals the goals it has set, as well as the resources used and actions performed, in order to assess the area management human talent. During the execution of this research work, they included the evaluation of the area of human talent within the findings were: poor coordination between employee and coordinator, insufficient information movement and activities of the company, incorrect distribution of human talent, misapplication of techniques of prevention and protection of occupational hazards, breach of corporate strategic plan. As for the level of confidence we obtained 86.85%, so we have 13.17% level of control risk; measuring risks are: 28% inherent risks. An essential part of this project findings and recommendations which will contribute adequately to the Hacienda Los Angeles arise.

**CAPÍTULO I**  
**MARCO CONTEXTUAL DE LA INVESTIGACIÓN**

## 1.1 Introducción

La Auditoría de Gestión en el mundo es igual o de mayor importancia que otras, pues sus efectos tienen consecuencias que mejoran en forma apreciable el desempeño de la organización.

En Ecuador ha tomado gran importancia en la actualidad y para un futuro próximo es necesario poseer una empresa eficiente, y para encaminarse a ella se determina como necesario que se emprenda la aplicación de la Auditoría de Gestión como un medio fundamental para evaluar la Gestión y de esta forma combatir las falencias administrativas.

La Auditoría de Gestión permite abarcar el incremento constante de problemas cada vez más complejos lo cual motiva a las exigencias sociales, y de la tecnología, pasa a ser un elemento vital para la gerencia, es por ende que la gestión al talento humano va orientada a las actividades, tareas y acciones expresadas o consolidadas en programas, proyectos u operaciones, realizadas por un talento humano multidisciplinario para el logro de una meta u objetivo.

Con el incremento de empresas con diversa actividad en los últimos años, ha favorecido al talento humano siendo el eje principal de toda organización para lo cual se compone del aprovechamiento y mejoramiento de las capacidades del personal con el fin de explotar al máximo los talentos existentes.

Entre dichos procesos encontramos productividad, clima laboral, políticas, diseño de tareas, selección y reclutamiento de personal que permiten encontrar los empleados idóneos para los cargos requeridos; desarrollo y evaluación de desempeño.

Es indiscutible que el establecimiento persistente de la auditoría de gestión en las actividades ya mencionadas permitirá: Elevar integralmente el control de los recursos humanos, económicos, en un desarrollo sostenible, Cada una de estas funciones y su aplicación en las organizaciones tomando como referencia la Hacienda los Ángeles.

Cada uno de los capítulos que se desarrolló en este proyecto de investigación son elaborados de forma que puedan cumplir con en el propósito del mismo, que es de ayudar a mejorar la eficiencia, de los procesos administrativos del área de talento humano de la Hacienda Los Ángeles, es por eso que los capítulos se estructuraron de la siguiente manera:

**Primer Capítulo:** Abarca aspectos generales como Resumen Ejecutivo, Justificación, Objetivos e Hipótesis que forman parte elemental de este proyecto de Investigación.

**Segundo Capítulo:** Brinda un marco teórico, legal y conceptual que me permitieron comprender a la auditoría que se realizará en este trabajo.

**Tercer Capítulo:** Muestra el proceso metodológico completo para realizar una Auditoría de Gestión y los elementos que necesite conocer para llevar a cabo de manera eficiente y eficaz.

**Cuarto Capítulo:** Comprende el caso práctico. Se realiza una auditoría de gestión al área de Talento Humano de la Hacienda los Ángeles y se muestra un informe completo de auditoría con los resultados obtenidos.

**Quinto Capítulo:** Sobrelleva a la conclusiones y recomendaciones de la auditoría realizando un examen exhaustivo para determinar el grado de cumplimiento.

**Sexto Capítulo:** Aborda a las bibliografía citada la misma que apporto para el desarrollo de este trabajo investigativo.

**Séptimo Capítulo:** Finalmente se muestra los anexos lo cual apporto para el desarrollo de esta investigación.

## **1.2 Problematización**

### **1.2.1 Ubicación y conceptualización de la problemática**

La Hacienda Los Ángeles está ubicada en el cantón Babahoyo provincia de los Ríos Km 52 vía Durán Babahoyo esta indagación consiste en una Auditoría de Gestión al Área de Talento Humano y su relación con la Eficiencia Administrativa de la Hacienda Los Ángeles Cantón Babahoyo, basándome en la información del año 2012.

Hoy en día con el aumento de las grandes evoluciones mundiales, la Auditoría de Gestión ha sido de vital importancia estar en constante avance para explorar las diferentes actividades, funciones, procedimientos y políticas aplicadas para lo cual facilita la eficiencia y efectividad de toda organización para la correcta toma de decisiones.

### **1.2.2 Problema de la investigación**

En el cantón Babahoyo encontramos diversidad de entidades agrícolas, las mismas que se dedican a la producción y comercialización, de una variedad de productos tales como: arroz banano, maíz, siendo el eje fundamental en el desarrollo económico sostenible de los habitantes; de manera que tome como referencia la Hacienda Los Ángeles dedicada a la producción de banano la cual aporta a la gestión de los recursos y mejorar el desarrollo de las actividades.

Uno de los problemas más significativos es el inadecuado desarrollo de los planes, proyectos, y programas poseen deficiencia en la aplicación de las políticas y manuales de procedimientos lo que dificultad el cumplimiento de las metas, en las diferentes áreas de trabajo lo cual se ve afectada en la toma de decisiones de la Hacienda.

### **1.2.2 Diagnóstico**

Existen organizaciones a las que no se les realiza una Auditoría de Gestión al área de Talento Humano, una de ellas es la Hacienda los Ángeles que llevan una inadecuada aplicación de sus políticas, reglamentos y manuales de procedimiento.

Al mismo tiempo no cuenta con personal profesional para la distribución del Talento Humano en los diferentes departamentos lo cual se verá reflejado posteriormente en el desarrollo de las actividades que se realizan.

### **1.2.3 Formulación del problema:**

Esta investigación se basó en una Auditoría de Gestión al área de Talento Humano y su relación con la eficiencia administrativa de la Hacienda los Ángeles, cantón Babahoyo, año 2012 y considerar los inconvenientes que enfrentan debido a la informalidad de los procedimientos programados, siendo lo primordial en toda organización. En base a este contexto, se diseña como interrogación general de investigación lo siguiente:

¿De qué manera influye la Auditoría Gestión y su nivel de cumplimiento en la Administración de la Hacienda Los Ángeles?

### **1.2.4 Sistematización del Problema**

La siguiente investigación hace referencia al Talento Humano que realizan los empleados de la Hacienda los Ángeles lo cual abarca componentes tales como: productividad, climas laborales, políticos e incentivos, lo conlleva a plantear las siguientes sub preguntas de indagación:

- ✓ ¿Cuáles son los planes, programas y proyecto que ayudan al cumplimiento de metas?
- ✓ ¿Cuál es el nivel de cumplimiento de las políticas y reglamento que regula el área de talento humano?
- ✓ ¿Qué técnicas se emplean para la identificación y asignación de cargos al área de talento humano?

### **1.3 Justificación**

La presente investigación indaga mediante la aplicación de los diferentes puntos o conceptos básicos y complementarios de la teoría lo cual aportará a recopilar información sobre la Gestión, calidad, y el desarrollo de los diferentes procedimientos que persigue toda organización, verificando el tema con la realidad que consideramos, Auditoría de Gestión al área de Talento Humano en el cumplimiento de los planes, procedimientos en la Hacienda Los Ángeles.

La aplicación y utilización de las diferentes técnicas de auditoría radica en examinar el área de Talento Humano lo cual destaca identificar que el personal debe tener excelente formación, experimentación, habilidad y aptitud para proveer todas las herramientas para realizar las operaciones fundamentales de la entidad frente al control, en el manejo de los recursos, en mantener la eficiencia administrativa, y el cumplimiento de las leyes reglamento y regulaciones.

Con el desarrollo de la investigación es importante considerar que se cuenta con el acceso a la información y visita de las instalaciones por parte del administrador y gerente de la Hacienda Los Ángeles siendo necesario para el desarrollo de esta investigación.

Así como también poner en práctica los diferentes conocimientos adquiridos dentro de clases, utilizando la información suficiente que necesita todo estudioso, aprovechar la disposición que la empresa para la realización del desarrollo de este trabajo, y así obtener información significativa y relevante.

Con el desarrollo del presente trabajo investigativo aportará a la gerencia de la Hacienda Los Ángeles la correcta toma de decisiones en las diferentes actividades a ejecutar, de la misma manera se pretende beneficiar al talento humano con el mejoramiento de ciertas falencias.

## **1.4 Objetivos**

### **1.4.1 General**

Ejecutar una Auditoría de Gestión al área de Talento Humano y su relación con la Eficiencia Administrativa de la Hacienda Los Ángeles cantón Babahoyo, año 2012.

### **1.4.2 Específicos**

- Examinar los planes programas y proyecto que se ejecutan para lograr las metas planeadas.
- Analizar los procedimientos para el cumplimiento de reglamento y las leyes que se aplican en la hacienda.
- Evaluar las técnicas de distribución de Talento Humano en la hacienda los Ángeles.

## **1.5 Hipótesis**

### **1.5.1 General**

El estudio de la Auditoría de Gestión y su nivel de cumplimiento permitirán determinar el desarrollo de las actividades en la Hacienda Los Ángeles año, 2012.

### **1.5.2 Específicas**

- Los planes programas y proyecto dificultan el cumplimiento de las metas institucionales.
- Los procedimientos para el cumplimiento que se persiguen son inoportunos para el cumplimiento de tareas.
- Las técnicas de distribución de Talento Humano son inapropiadas lo que ocasiona inconvenientes en las actividades a realizar.

## **1.6 Variables de la Investigación**

### **1.6.1 Independientes**

- ✓ Estudio previo en el desarrollo de la entidad.
  
- ✓ Aportará a cuantificar el logro y avance en actividades de la empresa.
  
- ✓ Adecuada distribución que este previamente en el manual, para caracterizar el perfil del profesional.

### **1.6.2 Dependientes**

- ✓ Examen a los planes programas y proyectos elaborados en la empresa.
  
- ✓ Análisis de cada una de las políticas y reglamento que se utilizan en la empresa
  
- ✓ Evaluación de las técnicas de distribución al Talento Humano

**CAPÍTULO II**  
**MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN**

## 2.1 Fundamentación Teórica

### 2.1.1 Empresa

**Sarmiento,(2010)**, Es una unidad productiva dedicada y organizada para la explotación de una actividad, Económica fundamental para la producción la cual se encarga de crear los bienes y servicios que demanda la población, en el ámbito privado o estatal, así la empresa para su adecuado funcionamiento requiere de finanzas, producción y talento humano **(pág.56)**.

#### 2.1.1.1Tipos de Empresa

“Los criterios más habituales para establecer una tipología de las empresas, son las siguientes” **(Sarmiento, 2010, pág. 56)**.

##### 2.1.1.1.1 Sector Agrícola

“Es una actividad agraria y tienen que concurrir a 3 requisitos. Noción jurídica de empresa y actividad agraria = Empresa Agraria” **(Sarmiento, 2010,pág. 56)**.

- **Economicidad**

“La agricultura moderna es netamente actividad económica (actividad rentable). Respeto al fin de lucro algunos autores dicen que es necesario mientras otros sostienen que no” **(Sarmiento, 2010, pág. 56)**.

- **Organización**

“Es una hetero-organización de elementos productivos que sean idóneos para el mejor rendimiento y aprovechamiento de la energía genética de la tierra” **(Sarmiento, 2010, pág. 56)**.

- **Profesionalidad**

“Para la mayoría es habitualidad (no en forma ocasional). El “buen agricultor” (cultivo racional del campo)” **(Sarmiento, 2010,pág. 56).**

#### **2.1.1.1.2 Sector Comercial**

**Negocios,(2013)**, Una empresa es una organización, institución o industria dedicada a actividades o persecución de fines económicos o comerciales, para satisfacer las necesidades de bienes o servicios de los demandantes, a la par de afirmar la continuidad de la distribución productivo-comercial así como sus necesarias inversiones **(pág. 95).**

#### **2.1.1.1.3 Sector Servicios**

“Mientras los efectos y los productos son bienes materiales que se compran y venden, los bienes incluyen toda la ayuda, cooperación o atención que nos proveen, u concedemos a otras personas o empresas, contra una remuneración directa o indirecta” **(Marcuse, 2010, pág. 45).**

#### **2.1.1.1.4 Sector Industrial**

**Real Academia Española,(2013)**, Es el conjunto de las operaciones que se llevan a cabo con la intención de obtener, transformar o transportar productos naturales. Las empresas industriales se encargan de transformar la materia de prima en un tipo de producto que se conoce como manufactura **(pág. 123).**

#### **2.1.2 Talento Humano**

**Anzola,(2012)**, El talento humano son las personas que le dan a la organización su talento, trabajo creatividad y esfuerzo para encaminarla al logro de los objetivos. Son el corazón de la organización, es lo que da vida a la empresa, propone y da herramientas para su formación **(pág. 268).**

### 2.1.3 Proceso de Administración de Talento Humano

“Dicho proceso cuenta con seis actividades agrupadas de la siguiente manera; donde la planificación de los Recursos Humanos

- Reclutamiento
- Selección
- Orientación
- Capacitación
- Evaluación del Desempeño
- Desarrollo de la Carrera Compensación y beneficios” (Black,2010,pág. 50).

### 2.1.4 Manual Funciones

“Es un instrumento eficaz de ayuda para el desarrollo de la estrategia de una empresa, ya que determina y delimita los campos de actuación de cada área de trabajo, así como de cada puesto de trabajo” (Job, 2014, págs. 250-251).

**Job, (2014),** Este manual consiste en la definición de la estructura organizativa de una empresa. Engloba el diseño y descripción de los diferentes puestos de trabajo estableciendo normas de coordinación entre ellos. Es un documento que especifica requisitos para el cargo, interacción con otros procesos, responsabilidades y funciones (págs. 250-251).

**Job, (2014),** Los manuales de funciones son importantes, porque permiten definir la estructura de la empresa, cargos que la conforman así como funciones, responsabilidades, está integrado por la descripción de cada puesto de trabajo y los perfiles ideales para la contratación de futuros ocupantes de los puestos; por lo tanto la integración de varias de ellos representa al manual de puestos y funciones (págs. 250-251).

“La descripción de puesto trabajo abarca la diferente información:

- Identificación del puesto de trabajo
- Nombre
- Codificación
- Listado de funciones
- Diarias o frecuentes
- Ocasionales o eventuales
- Requisitos del ocupante del puesto
- Nivel académico
- Habilidad y destreza
- Conocimiento técnico y/o específicos” **(Black,2010,pág. 50).**

### **2.1.5 Características del Manual**

“Las regulaciones son parte de la vida diaria debido a múltiples razones, entre las que se encuentran, alcanzar seguridad y contribuir a elevar la calidad de vida” **(Job, 2014, pág. 254).**

**Job, (2014),** En el caso de las organizaciones empresariales, las normas, procedimientos y otros documentos reguladores, contribuyen a destacar la capacidad de lograr y cuantificar las mejoras en su funcionamiento, por lo que se aplican a todos los tipos de entidad, forman parte de la política estratégica y su diseño abarca condiciones geográficas, culturales y sociales diversas, brindando cobertura total a todas las áreas de la entidad, por lo que su ausencia puede crear vacíos que constituyan una oportunidad para los competidores **(pág. 254).**

**Job, (2014),** Las normas, los procedimientos, las recomendaciones y las directivas son parte de la vida diaria debido a múltiples razones: abren canales de comunicación y comercio; promueven el conocimiento de productos y tecnologías; aseguran la compatibilidad; facilitan la producción a escala masiva y constituyen la forma más importante de alcanzar seguridad y calidad de vida **(pág. 254).**

### **2.1.6 Ventajas de los Manuales**

- “Logra y mantiene un sólido plan de organización.
- Asegura que todos los interesados tengan adecuada comprensión del plan general.
- Facilita el estudio de los problemas de la organización.
- Sirve como una guía eficaz para la preparación, compensación del personal” (**Job, 2014, pág. 256**).

### **2.1.7 Partes Componentes de un Manual**

**Job, (2014)**, El proceso en cuanto a la elaboración con la asignación de la tarea de coordinación a un organismo delegado competente. Las actividades reales de redacción y transcripción deben ser ejecutadas y controladas por dicho organismo o por varias unidades funcionales individuales, según sea apropiado. El uso de referencias y documentos existentes puede acotar significativamente el tiempo de elaboración del manual de la calidad, así como también ayudar a identificar aquellas áreas en las cuales existan deficiencias en el sistema de la calidad que deba ser contemplado y corregidas (**pág. 256**).

### **2.1.8 Utilidad y Beneficios para la Empresa**

Al determinar y delimitar los campos de actuación de cada colaborador permite que las personas interactúen con un mayor conocimiento de su rol dentro de la empresa, lo que ayuda en el proceso de comunicación, integración y de desarrollo (**Zuluaga, 2010, pág. 38**).

### **2.1.9 Elementos de la Producción Agrícola**

“La actividad agrícola cuenta con cuatro elementos fundamentales para la producción” (**Mera, 2014, pág. 87**).

**2.1.9.1 Tierra.-** “Trozo de globo terráqueo que tiene un valor determinado; es el factor fundamental de la actividad agropecuaria, sobre ella descansan todos los

demás factores de la producción, animales, materiales y minerales” **(Mera, 2014, pàg. 87).**

#### **2.1.9.2 Trabajo**

- “Mano de obra (contratada o familiar)
- Trabajo del animal
- Labor mecanizada
- Labor de investigación y técnicas” **(Mera, 2014, pàg. 87).**

#### **2.1.9.3 Capital**

“Lo constituyen los recursos económicos y financieros con que cuenta el productor para llevar a cabo el transcurso de elaboración” **(Mera, 2014, pàg. 87).**

#### **2.1.9.4 Empresario agropecuario**

“Es la persona que pone sus recursos financieros, de infraestructura y técnicos para producir la tierra, con una nueva visión de la diligencia agropecuaria, en busca de lograr mejores resultados” **(Hansen, 2010, pàg. 89).**

#### **2.1.10 Evaluación de las necesidades futuras de Talento Humano**

“Las metas generales de la organización de los resultados pronósticos de ingresos son los principales datos de entrada que se utilizan para determinar cuáles serán los requisitos futuros de dicha organización en términos de recursos humano” **(Black, 2010,pàg. 145).**

## 2.1.11 Técnicas con relación a las personas utilizadas por el Gerente de Talento Humano

### RECLUTAMIENTO

“Es el conjunto de herramientas para atraer y hacer que la gente que cuenta con habilidades aptitudes y aspiraciones para trabajar, busque el trabajo más apropiado a sus capacidades, y que de igual manera la empresa que lo busque logre encontrarlo” (Black, 2010,pàg. 68).

#### 2.1.11.1 Fuentes de Reclutamiento

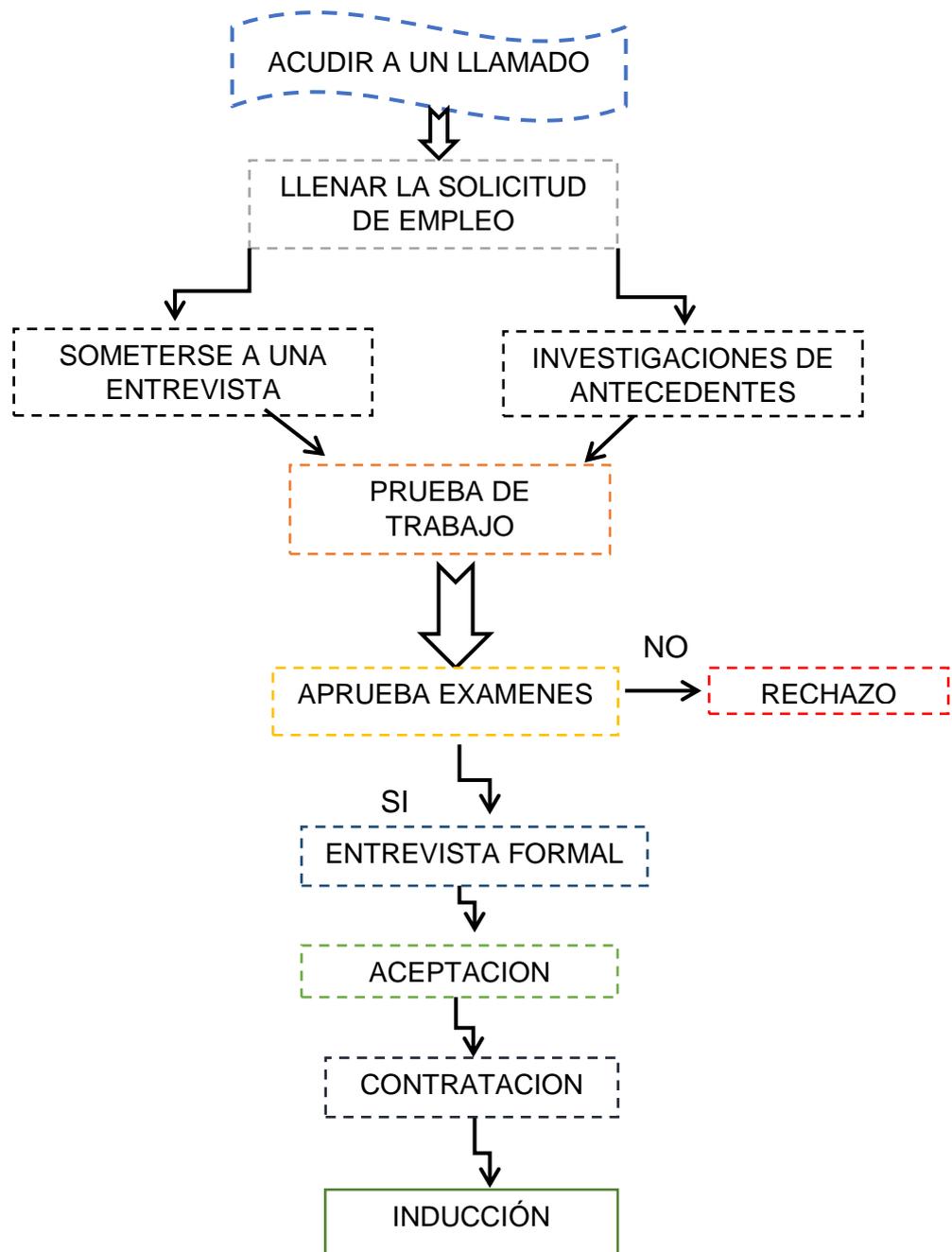
**Cuadro: 1 Técnicas de Reclutamiento**

	VENTAJAS	DESVENTAJAS
<b>Búsqueda Interna:</b>	Bajo costo, eleva la moral del empleado, los candidatos están familiarizados con la organización.	Oferta limitada.
<b>Anuncios publicitarios:</b>	Amplía difusión, pueden ir dirigidos a públicos específicos.	Atraen a muchos candidatos no calificados.
<b>Recomendaciones de Empleados:</b>	El empleado actual brinda los conocimientos de la organización, puede atraer a candidatos apropiados, su buena recomendación repercute sobre su persona.	Es posible que no incremente la diversidad y la mezcla dentro del personal.
<b>Agencias Privadas de Selección:</b>	Abundante contacto, selección cuidadosa, con frecuencia dan garantías a corto plazo.	Costo elevado.

**Fuente:** Hacienda Los Ángeles

**Elaboración:** Autor

### 2.1.12 Flujo de Contratación



Fuente: Elaboración Propia  
Elaboración: Autor

### **2.1.13 Evaluación del desempeño**

**Black, (2010)**, Es un procedimiento estructural y sistemático para medir, evaluar e influir sobre los atributos, comportamientos y resultados relacionados con el trabajo, así como el grado de absentismo, con el fin de descubrir en qué medida es productivo el empleado y si podrá mejorar su rendimiento futuro **(pàg. 68)**.

### **2.1.14 Eficiencia administrativa**

**Black, (2010)**, En palabras más aplicadas a nuestras profesiones, consiste en el buen uso de los recursos. En lograr lo mayor posible con aquello que contamos. Si un grupo humano dispone de un determinado número de insumos que son utilizados para producir bienes o servicios, "eficiente" será aquel grupo que logre el mayor número de bienes o servicios utilizando el menor número de insumos que le sea posible. "Eficiente" es quien logra una alta productividad en relación a los recursos que dispone **(pàg. 81)**.

### **2.1.15 Auditoría de Gestión**

**Redondon, (2010)**, Auditoría de Gestión aunque no tan desarrollada como la Financiera, es si se quiere de igual o mayor importancia que esta última, pues sus efectos tienen consecuencias que mejoran en forma apreciable el desempeño de la organización. La denominación auditoría de gestión funde en una, dos clasificaciones que tradicionalmente se tenían: auditoría administrativa y auditoría operacional **(pàgs. 71-73)**.

**Redondon, (2010)**, Por eso para entender y tener una visión amplia de la definición de Auditoría de Gestión, se debe conocer los dos conceptos tradicionales antes mencionados los cuales cito a continuación **(pàgs. 71-73)**.

#### **2.1.15.1 Objetivo**

**Redondon, (2010)**, El objetivo primordial de la Auditoría de Gestión es descubrir deficiencias en las diferentes áreas de la empresa y dar soluciones a

las deficiencias encontradas, con la finalidad de ayudar a la dirección a una administración eficaz de los recursos disponibles valorando métodos y desempeño en todas las áreas **(pàgs. 71-73)**.

### **2.1.16 Fases de Auditoría**

“La auditoría se divide en tres fases:

- Planeación
- Ejecución
- Informe” **(Redondon, 2010, pàgs. 71-73)**.

#### **2.1.16.1 Planeación**

**Redondon, (2010)**, En esta fase se establecen las relaciones entre auditores y la entidad, para determinar alcance y objetivos. Se hace un bosquejo de la situación de la entidad, acerca de su organización, sistema contable, controles internos, estrategias y demás elementos que le permitan al auditor elaborar el programa de auditoría que se llevará a efecto **(pàgs. 71-73)**.

Elementos Principales de esta Fase:

- “Conocimiento y Comprensión de la Entidad
- Objetivos y Alcance de la auditoría
- Análisis Preliminar del Control Interno
- Análisis de los Riesgos y la Materialidad
- Planeación Específica de la auditoría
- Elaboración de programas de Auditoría” **(Redondon, 2010, pàgs. 71-73)**.

#### **2.1.16.2 Ejecución**

**Redondon,(2010)**, Una vez planificado el trabajo a realizar, se debe de proceder a la ejecución de todo lo planificado. En la ejecución debe realizarse

un examen detallado de los datos sobre los que debe actuarse y comprende los muestreos, efectos observados, causas y evaluaciones de los distintos resultados **(pàgs. 71-73)**.

En esta fase se realizan diferentes tipos de pruebas y análisis para determinar su razonabilidad se detectan los errores, si los hay, se evalúan los resultados de las pruebas y se identifican los hallazgos **(Redondon, 2010, pàgs. 71-73)**.

Elementos de la fase de ejecución:

1. Las pruebas de auditoría.
2. Técnicas de muestreo.
3. Evidencias de auditoría.
4. Papeles de trabajo.
5. Hallazgos de la auditoría **(Redondon, 2010, pàgs. 71-73)**.

#### **2.1.16.3 Informe**

**Noriega, (2013)**, El informe es el documento escrito mediante el cual la comisión auditoría expone el resultado. Final de su trabajo, a través de juicios fundamentados en las evidencias obtenidas durante la fase de ejecución, con la finalidad de brindar suficiente información a los funcionarios de la entidad auditada y pertinentes, sobre las deficiencias o desviaciones más significativas, e incluir las recomendaciones que permitan promover mejoras en la conducción de las actividades u operaciones del área o áreas examinadas.

## 2.2 Fundamentación Conceptual

### 2.2.1 Auditoría de Gestión

**Mera, (2014)**, La auditoría de gestión es una técnica relativamente nueva de asesoramiento que ayuda a analizar, diagnosticar y establecer recomendaciones a las empresas, con el fin de conseguir con éxito una estrategia. Uno de los motivos principales por el cual una empresa puede decidir emprender una auditoría de gestión es el cambio que se hace indispensable para reajustar la gestión o la organización de la misma **(pàg. 89)**.

**Yanel, (2010)**, La auditoría de gestión es el examen que se efectúa a una entidad por un profesional externo e independiente, con el propósito de evaluar la eficacia de la gestión en relación con los objetivos generales; su eficiencia como organización y su actuación y posicionamiento desde el punto de vista competitivo, con el propósito de emitir un informe sobre la situación global de la misma y la actuación de la dirección **(pàg. 22)**.

“Es el examen posterior y sistemático que realiza un profesional auditor, de todas o partes de las operaciones o actividades de una entidad con el propósito de opinar sobre ellas, o de dictamen cuando se trata de estados financieros” **(Puga, 2010, pág. 37)**.

### 2.2.2 Talento Humano

“Define la gestión del talento humano como el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación recompensa y evaluación de desempeño” **(Chiavenato, 2010,pàg. 35)**.

**Real Academia Española, (2013)**, Se entenderá como la capacidad de la persona que entiende y comprende de manera inteligente la forma de resolver

determinada ocupación, asumiendo sus habilidades, destrezas, experiencias y aptitudes propias de las personas talentosas; sin embargo, no entenderemos solo el esfuerzo o la actividad humana sino también otros factores o elementos que movilizan al ser humano como: competencias (habilidades, conocimientos, y actitudes) experiencia, motivación, interés, vocación, aptitudes, potencialidades, salud **(Pág. 179)**.

**Balza, (2010)**, Es el conjunto de saberes y haceres de los individuos y grupos de trabajo en las organizaciones, pero también a sus actitudes, habilidades, convicciones, aptitudes, valores, motivaciones y expectativas, respecto al sistema individuo, organización, trabajo, y sociedad. Hoy en día se reconoce al conocimiento como talento o capital humano y esto es tan así, que algunas empresas a nivel mundial están incluyendo dentro de sus estados financieros su capital intelectual **(Pàg. 89)**.

### **2.2.3 Eficiencia**

**Chiavenato, (2012)**, La eficiencia significa hacer las cosas bien y de manera correcta, se relaciona con los medios; es una medida de la proporción de los recursos utilizados para alcanzar los objetivos, es decir, una medida de salidas o resultados comparados con los recursos utilizados. La administración puede alcanzar un objetivo con el mínimo de recursos o sobrepasar el objetivo con los mismos recursos **(Pàg.127)**.

**Coulter, (2011)**, Es una parte vital de la administración que se refiere a la relación entre insumos y productos: Si se obtiene más producto con una cantidad dada de insumos, habrá incrementado la eficiencia y si logra obtener el mismo producto con menos insumos, habrá incrementado también la eficiencia **(Pàg.135)**.

"Expresión que se emplea para medir la capacidad o cualidad de actuación de un sistema o sujeto económico, para lograr el cumplimiento de objetivos determinados, minimizando el empleo de recursos" **(Andrade, 2010,Pág.70)**.

#### **2.2.4 Administración**

"El conjunto de las funciones o procesos básicos (planificar, organizar, dirigir, coordinar y controlar) que, realizados convenientemente, repercuten de forma positiva en la eficacia y eficiencia de la actividad realizada en la organización" **(Diez de Castro, 2010Pág.4).**

**Koontz&Weihrich, (2011)**, Las situaciones en la administración son muy diversificadas impidiendo que existan dos actividades iguales. Cada una tiene sus objetivos, su campo de actividad, sus directivos y su personal, sus problemas internos y externos, sus recursos financieros, su tecnología, sus recursos básicos, su ideología, su política y un sin número de otros factores que las diferencian. La administración, se define como el proceso de diseñar y mantener un ambiente en el que las personas, trabajando en grupos, alcancen con eficiencia metas seleccionadas **(Pàg.3).**

"El proceso de estructurar y utilizar conjuntos de recursos orientados hacia el logro de metas, para llevar a cabo las tareas en un entorno organizacional" **(Hitt, 2012,Pág. 8).**

## 2.3 Fundamentación Legal

### 2.3.1 CÓDIGO LABORAL

#### TITULO I

#### DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

#### Capítulo I

#### De su naturaleza y especies

#### Parágrafo 1ro.

#### Definiciones y reglas generales

**Art. 8.- Contrato individual.-** “Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración” **Ministerio de Relaciones Laborales, (2012).**

**Art. 9.- Concepto de trabajador.-** “La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero” **Ministerio de Relaciones Laborales, (2012).**

**Art. 10.- Concepto de empleador.-** “La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador” **Ministerio de Relaciones Laborales, (2012).**

**Ministerio de Relaciones Laborales, (2012),** El Estado, los consejos provinciales, las municipalidades y demás personas jurídicas de derecho público tienen la calidad de empleadores respecto de los obreros de las obras públicas nacionales o locales. Se entiende por tales obras no sólo las construcciones, sino también el mantenimiento de las mismas y, en general, la realización de todo

trabajo material relacionado con la prestación de servicio público, aun cuando a los obreros se les hubiere extendido nombramiento y cualquiera que fuere la forma o período de pago.

“También tienen la calidad de empleadores: la Empresa de Ferrocarriles del Estado y los cuerpos de bomberos respecto de sus obreros” **Ministerio de Relaciones Laborales, (2012).**

**Art. 12.- Contratos expreso y tácito.-** “El contrato es expreso cuando el empleador y el trabajador acuerden las condiciones, sea de palabra o reduciéndolas a escrito” **Ministerio de Relaciones Laborales, (2012).**

**Art. 13.- Formas de remuneración.-** “En los contratos a sueldo y a jornal la remuneración se pacta tomando como base, cierta unidad de tiempo” **Ministerio de Relaciones Laborales, (2012).**

“Contrato en participación es aquel en el que el trabajador tiene parte en las utilidades de los negocios del empleador, como remuneración de su trabajo” **Ministerio de Relaciones Laborales, (2012).**

“La remuneración es mixta cuando, además del sueldo o salario fijo, el trabajador participa en el producto del negocio del empleador, en concepto de retribución por su trabajo” **Ministerio de Relaciones Laborales, (2012).**

**Art. 15.- Contrato a prueba.-** En todo contrato de aquellos a los que se refiere el inciso primero del artículo anterior, cuando se celebre por primera vez, podrá señalarse un tiempo de prueba, de duración máxima de noventa días. Vencido este plazo, automáticamente se entenderá que continúa en vigencia por el tiempo que faltare para completar el año. Tal contrato no podrá celebrarse sino una sola vez entre las mismas partes **Ministerio de Relaciones Laborales, (2012).**

**Art. 16.- Contratos por obra cierta, por tarea y a destajo.-** “El contrato es por obra cierta, cuando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada por remuneración que comprende la totalidad de la misma, sin tomar

en consideración el tiempo que se invierta en ejecutarla” **Ministerio de Relaciones Laborales, (2012).**

**Ministerio de Relaciones Laborales, (2012),** En el contrato por tarea, el trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o en un período de tiempo previamente establecido. Se entiende concluida la jornada o período de tiempo, por el hecho de cumplirse la tarea.

**Ministerio de Relaciones Laborales, (2012),** En el contrato a destajo, el trabajo se realiza por piezas, trozos, medidas de superficie y, en general, por unidades de obra, y la remuneración se pacta para cada una de ellas, sin tomar en cuenta el tiempo invertido en la labor.

**Art. 17.- Contratos eventuales, ocasionales, de temporada y por horas.-** Son contratos eventuales aquellos que se realizan para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador, tales como reemplazo de personal que se encuentra ausente por vacaciones, licencia, enfermedad, maternidad y situaciones similares; en cuyo caso, en el contrato deberá puntualizarse las exigencias circunstanciales que motivan la contratación, el nombre o nombres de los reemplazados y el plazo de duración de la misma **Ministerio de Relaciones Laborales, (2012).**

## **Capítulo II**

### **De la capacidad para contratar**

**Art. 35.- Quienes pueden contratar.-** “Son hábiles para celebrar contratos de trabajo todos los que la ley reconoce con capacidad civil para obligarse” **Ministerio de Relaciones Laborales, (2012).**

**Art. 36.- Representantes de los empleadores.-** Son representantes de los empleadores los directores, gerentes, administradores, capitanes de barco, y en general, las personas que a nombre de sus principales ejercen funciones de dirección y administración, aún sin tener poder escrito y suficiente según el derecho común. El empleador y sus representantes serán solidariamente

responsables en sus relaciones con el trabajador **Ministerio de Relaciones Laborales, (2012).**

### **Capítulo III**

#### **De los efectos del contrato de trabajo**

**Art. 37.- Regulación de los contratos.-** “Los contratos de trabajo están regulados por las disposiciones de este Código, aún a falta de referencia expresa y a pesar de lo que se pacte en contrario” **Ministerio de Relaciones Laborales, (2012).**

**Art. 38.- Riesgos provenientes del trabajo.-** Los riesgos provenientes del trabajo son de cargo del empleador y cuando, a consecuencia de ellos, el trabajador sufre daño personal, estará en la obligación de indemnizarle de acuerdo con las disposiciones de este Código, siempre que tal beneficio no le sea concedido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social **Ministerio de Relaciones Laborales, (2012).**

**Art. 40.- Derechos exclusivos del trabajador.-** “El empleador no podrá hacer efectivas las obligaciones contraídas por el trabajador en los contratos que, debiendo haber sido celebrados por escrito, no lo hubieren sido; pero el trabajador sí podrá hacer valer los derechos emanados de tales contratos” **Ministerio de Relaciones Laborales, (2012).**

“En general, todo motivo de nulidad que afecte a un contrato de trabajo sólo podrá ser alegado por el trabajador” **Ministerio de Relaciones Laborales, (2012).**

**Art. 41.- Responsabilidad solidaria de empleadores.-** “Cuando el trabajo se realice para dos o más empleadores interesados en la misma empresa, como condueños, socios o copartícipes, ellos serán solidariamente responsables de toda obligación para con el trabajador” **Ministerio de Relaciones Laborales, (2012).**

### **Capítulo V**

**De la duración máxima de la jornada de trabajo, de los descansos obligatorios y de las vacaciones.**

**Parágrafo 1ro.**

**De las jornadas y descansos**

**Art. 47.- De la jornada máxima.-** “La jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales, salvo disposición de la ley en contrario” **Ministerio de Relaciones Laborales, (2012).**

“El tiempo máximo de trabajo efectivo en el subsuelo será de seis horas diarias y solamente por concepto de horas suplementarias, extraordinarias o de recuperación, podrá prolongarse por una hora más, con la remuneración y los recargos correspondientes” **Ministerio de Relaciones Laborales, (2012).**

**Art. 48.- Jornada especial.-** “Las comisiones sectoriales y las comisiones de trabajo determinarán las industrias en que no sea permitido el trabajo durante la jornada completa, y fijarán el número de horas de labor” **Ministerio de Relaciones Laborales, (2012).**

“La jornada de trabajo para los adolescentes, no podrá exceder de seis horas diarias durante un período máximo de cinco días a la semana” **Ministerio de Relaciones Laborales, (2012).**

**Art. 50.- Límite de jornada y descanso forzosos.-** “Las jornadas de trabajo obligatorio no pueden exceder de cinco en la semana, o sea de cuarenta horas hebdomadarias” **Ministerio de Relaciones Laborales, (2012).**

**Ministerio de Relaciones Laborales, (2012),** Los días sábados y domingos serán de descanso forzoso y, si en razón de las circunstancias, no pudiere interrumpirse el trabajo en tales días, se designará otro tiempo igual de la semana para el descanso, mediante acuerdo entre empleador y trabajadores

**Art. 51.- Duración del descanso.-** “El descanso de que trata el artículo anterior lo gozarán a la vez todos los trabajadores, o por turnos si así lo exigiere la índole de las labores que realicen. Comprenderá un mínimo de cuarenta y ocho horas consecutivas” **Ministerio de Relaciones Laborales, (2012).**

**Art. 52.- Trabajo en sábados y domingos.-** “Las circunstancias por las que, accidental o permanentemente, se autorice el trabajo en los días sábados y domingos, no podrán ser otras que éstas” **Ministerio de Relaciones Laborales, (2012).**

**a)** Necesidad de evitar un grave daño al establecimiento o explotación amenazado por la inminencia de un accidente; y, en general, por caso fortuito o fuerza mayor que demande atención impostergable. Cuando esto ocurra no es necesario que preceda autorización del inspector del trabajo, pero el empleador quedará obligado a comunicárselo dentro de las veinticuatro horas siguientes al peligro o accidente, bajo multa que será impuesta de conformidad con lo previsto en el artículo 628 de este Código, que impondrá el inspector del trabajo ” **Ministerio de Relaciones Laborales, (2012).**

**b)** “En estos casos, el trabajo deberá limitarse al tiempo estrictamente necesario para atender al daño o peligro; y” **Ministerio de Relaciones Laborales, (2012).**

**c)** “La condición manifiesta de que la industria, explotación o labor no pueda interrumpirse por la naturaleza de las necesidades que satisfacen, por razones de carácter técnico o porque su interrupción irroque perjuicios al interés público” **Ministerio de Relaciones Laborales, (2012).**

## 2.4 Norma Internacional de Contabilidad (NIC 2)

### 2.4.1 Existencias

#### Objetivo

**Normas Internacionales de Contabilidad, (2013)**, Esta norma explica el tratamiento que se le debe dar a las existencias, la cantidad de coste que será reconocido como activo y el tratamiento hasta que los correspondientes ingresos ordinarios sean reconocidos. La norma da las pautas para determinar ese coste, así como para el posterior reconocimiento como un gasto del ejercicio

#### Alcance

“Todas las existencias deberán aplicar esta norma, contadas algunas excepciones, como lo son” **Normas Internacionales de Contabilidad, (2013)**.

- ✓ “La obra en curso, proveniente de contratos de construcción, incluyendo los contratos de servicio directamente relacionados
- ✓ Los activos biológicos relacionados con la actividad agrícola y productos agrícolas en el punto de cosecha o recolección “**Normas Internacionales de Contabilidad, (2013)**.

Es importante resaltar que esta norma no se aplicará para valorar existencias que sean mantenidas por:

- ❖ **Norma Internacional de Contabilidad, (2013)**, Productores de productos agrícolas y forestales, de productos agrícolas tras la cosecha o recolección, así como de minerales y productos minerales, siempre que sean medidos por su valor neto realizable, de acuerdo con prácticas bien consolidadas en esos sectores. En el caso de que esas existencias se midan al valor neto.
- ❖ **Norma Internacional de Contabilidad, (2013)**, Intermediarios que comercien con materias primas cotizadas, siempre que valoren sus

existencias al valor razonable menos los costes de venta. En el caso de que esas existencias se contabilicen por un importe que sea el valor razonable menos los costes de venta, los cambios en dicho importe se reconocerán en el resultado del ejercicio en que se produzcan los mismos.

- ❖ **Norma Internacional de Contabilidad, (2013)**, Las existencias mantenidas por productores de productos agrícolas y forestales se valorarán por su valor neto realizable en ciertas fases de la producción. Esas existencias se excluyen únicamente de los requerimientos de valoración establecidos en esta Norma.
- ❖ **Norma Internacional de Contabilidad, (2013)**, Las existencias que comercializan los intermediarios las cuales son compradas por ellos para luego ser vendidas en un futuro próximo y generar ganancias procedentes de las fluctuaciones en el precio o un margen comercial. Cuando esas existencias se contabilicen por su valor razonable menos los costes de venta, quedarán excluidas únicamente de los requerimientos de valoración establecidos en esta Norma.

### **Definiciones.**

- **Norma Internacional de Contabilidad, (2013)**, Existencias: son activos poseídos para ser vendidos en el curso normal de la explotación, en proceso de producción de cara a esa venta o en forma de materiales o suministros, para ser consumidos en el proceso de producción o en el suministro de servicios.
- “Valor neto realizable: Es el precio estimado de venta de un activo en el curso normal de la explotación, menos los costes estimados para terminar su producción y los necesarios para llevar a cabo la venta” **Norma Internacional de Contabilidad, ( 2013)**.
- “Valor razonable: Es el importe por el cual puede ser intercambiado un activo o cancelado un pasivo, entre partes interesadas y debidamente” **Norma Internacional de Contabilidad , (2013)**.

- “informadas, que realizan una transacción en condiciones de independencia mutua” **Norma Internacional de Contabilidad, (2013).**

**Norma Internacional de Contabilidad, (2013),** Se debe anotar que el valor neto realizable es el importe neto que la empresa espera obtener por la venta de las existencias, este es un valor específico para la empresa. El valor razonable refleja el importe por el cual esta misma existencia podría ser intercambiada en el mercado, este no es un valor específico para la empresa.

**Norma Internacional de Contabilidad, (2013),** Se consideran existencias los bienes que han sido comprados y almacenados para revender, de igual forma son también existencias los productos terminados o en curso de fabricación por la empresa, así como los materiales y suministros para ser usados en el proceso productivo. Cuando se presente una prestación de servicios, las existencias incluirán el coste de los servicios para los que la empresa aún no haya reconocido el ingreso ordinario correspondiente.

#### **Valoración de existencias.**

**Norma Internacional de Contabilidad, (2013),** Para valorar las existencias se toma en cuenta el menor valor comparando el coste y el valor neto realizable. El coste de las existencias comprenderá todos los costes derivados de la adquisición y transformación de las mismas, así como otros costes en los que se haya incurrido para darles su condición y ubicación actuales.

#### **Sistemas de valoración de costes**

**Norma Internacional de Contabilidad, (2013),** Existen dos sistemas de valoración: el método del coste estándar y el método de los minoristas los cuales se podrán utilizar siempre y cuando el resultado de aplicarlos se aproxime al coste. Los costes estándares se establecerán a partir de niveles normales de consumo de materias primas, suministros, mano de obra, eficiencia y utilización de la capacidad. Es importante revisar de forma regular y si es necesario cambiar los estándares cuando las condiciones hayan cambiado.

## 2.5 Norma Internacional de Contabilidad (NIC 41)

### 2.5.1 Agricultura

#### Objetivo

“El objetivo de esta Norma es prescribir el procedimiento contable, la presentación en los estados financieros y la investigación a revelar en relación con la actividad agrícola” **Ministerio de Economía y Finanzas, Política Economía y Social, (2013).**

#### Alcance

“Se debe aplicarse para la contabilización de lo siguiente, siempre que se encuentre relacionado con la actividad agrícola” **Ministerio de Economía y Finanzas, Política Economía y Social, (2013).**

- “Activos biológicos;
- Productos agrícolas en el punto de su cosecha o recolección; y
- 1. Subvenciones de los gobiernos” **Ministerio de Economía y Finanzas, Política Economía y Social, (2013).**
- 

“Esta Norma no es de aplicación a:

Los terrenos afines con la actividad agrícola (véase la NIC 16, Propiedades, Planta y Equipo, así como la NIC 40, Propiedades de Inversión); y” **Ministerio de Economía y Finanzas, Política Economía y Social, (2013).**

“Los activos intangibles relacionados con la actividad agrícola (véase la NIC 38, Activos Intangibles)” **Ministerio de Economía y Finanzas, Política Economía y Social, (2013).**

“Esta Norma se aplica a los efectos agrícolas, que son los productos obtenidos de los activos orgánicos de la empresa, pero sólo hasta el punto de su rebusca o recolección” **Ministerio de Economía y Finanzas, Política Economía y Social, (2013).**

**Ministerio de Economía y Finanzas, Política Economía y Social, (2013),** A partir de entonces son de aplicación la NIC 2, Inventarios, o las otras Normas Internacionales de Contabilidad relacionadas con los productos. De acuerdo con ello, esta Norma no trata del procesamiento de los productos agrícolas tras la cosecha o recolección; por ejemplo, el que tiene lugar con las uvas para su transformación en vino por parte del viticultor que las ha cultivado.

## **2.6 COSO I**

### ***Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission***

#### **NORMAS DE AMBIENTE DE CONTROL**

**“Integridad y Valores Éticos:** La autoridad superior del organismo debe procurar suscitar, difundir, internalizar y vigilar la observancia de valores éticos aceptados, que constituyan un sólido fundamento moral para su conducción y operación” **Committee of Sponsoring Organizations of the Tread, Norma de Control Interno, (2010).**

**“Competencia profesional:** Los directivos y empleados deben caracterizarse por poseer un nivel de competencia que les permita comprender la importancia del desarrollo, implantación y mantenimiento de controles internos apropiados” **Committee of Sponsoring Organizations of the Tread, Norma de Control Interno, (2010).**

**“Atmosfera de confianza mutua:** Debe fomentarse una atmósfera de mutua confianza para respaldar el flujo de información entre la gente y su desempeño eficaz hacia el logro de los objetivos de la organización” **Committee of Sponsoring Organizations of the Tread, Norma de Control Interno, (2010).**

**“Filosofía y estilo de la dirección:** La Dirección Superior debe transmitir a todos los niveles de la organización, de manera explícita, contundente y permanente, su compromiso y liderazgo respecto de los controles internos y los valores éticos”

**Committee of Sponsoring Organizations of the Tread, Norma de Control Interno, (2010).**

**“Misión, objetivos y políticas:** La Misión, los Objetivos y las Políticas de cada organismo deben estar relacionados y ser consistentes entre sí, debiendo estar explicitados en documentos oficiales” **Committee of Sponsoring Organizations of the Tread, Norma de Control Interno, (2010).**

**“Organigrama:** Todo organismo debe desarrollar una estructura organizativa que atienda el cumplimiento de la misión y objetivos, la que deberá ser formalizada en un Organigrama” **Committee of Sponsoring Organizations of the Tread, Norma de Control Interno, (2010).**

**“Asignación de autoridad y responsabilidad:** Todo organismo debe complementar su Organigrama, con un Manual de Organización, en el cual se debe asignar la responsabilidad, las acciones y los cargos, a la par de establecer las diferentes relaciones jerárquicas y funcionales para cada uno de estos” **Committee of Sponsoring Organizations of the Tread, Norma de Control Interno, (2010).**

**“Políticas y prácticas en personal:** La conducción y tratamiento del personal del organismo debe ser justa y equitativa, comunicando claramente los niveles esperados en materia de integridad, comportamiento ético y competencia” **Committee of Sponsoring Organizations of the Tread, Norma de Control Interno, (2010).**

## **NORMAS DE EVALUACION DE RIESGO**

**“Identificación del riesgo:** Se deben identificar los riesgos relevantes que enfrenta un organismo en la persecución de sus objetivos, ya sean de origen interno como externo” **Committee of Sponsoring Organizations of the Tread, Norma de Control Interno, (2010).**

**“Estimación del riesgo:** Se debe estimar la frecuencia con que se presentarán los riesgos identificados, así como también se debe cuantificar la probable pérdida que ellos pueden ocasionar” **Committee of Sponsoring Organizations of the Tread, Norma de Control Interno, (2010).**

**“Detección del cambio:** Todo organismo debe disponer de procedimientos capaces de captar e informar oportunamente los cambios registrados o inminentes en el ambiente interno y externo, que puedan conspirar contra la posibilidad de alcanzar sus objetivos en las condiciones deseadas” **Committee of Sponsoring Organizations of the Tread, Norma de Control Interno, (2010).**

## **NORMAS DE ACTIVIDADES DE CONTROL**

**“Separación de tareas y responsabilidades:** Las tareas y responsabilidades esenciales relativas al tratamiento, autorización, registro y revisión de las transacciones y hechos, deben ser asignadas a personas diferentes” **Committee of Sponsoring Organizations of the Tread, Norma de Control Interno, (2010).**

**“Coordinación entre áreas:** Cada área o subárea del organismo debe operar coordinada e interrelacionada mente con las restantes áreas o subáreas. En un organismo, las decisiones y acciones de cada una de las áreas que lo integran, requieren coordinación” **Committee of Sponsoring Organizations of the Tread, Norma de Control Interno, (2010).**

**“Documentación:** La estructura de control interno y todas las transacciones y hechos significativos, deben estar claramente documentados, y la documentación debe estar disponible para su verificación” **Committee of Sponsoring Organizations of the Tread, Norma de Control Interno, (2010).**

**“Niveles definidos de autorización:** Los actos y transacciones relevantes sólo pueden ser autorizados y ejecutados por funcionarios y empleados que actúen dentro del ámbito de sus competencias” **Committee of Sponsoring Organizations of the Tread, Norma de Control Interno, (2010).**

**“Control de la tecnología de información:** Los recursos de la tecnología de informar deben ser controlados con el objetivo de garantizar el cumplimiento de los requisitos del sistema de información que el organismo necesita para el logro de su misión” **Committee of Sponsoring Organizations of the Tread, Norma de Control Interno, (2010).**

**“Indicadores de desempeño:** Todo organismo debe contar con métodos de medición de desempeño que permitan la preparación de indicadores para su supervisión y evaluación” **Committee of Sponsoring Organizations of the Tread, Norma de Control Interno, (2010).**

**“Función de auditoría interna independiente:** La Unidad de auditoría Interna de los organismos públicos debe depender de la autoridad superior de los mismos y sus funciones y actividades deben mantenerse desligadas de las operaciones sujetas a su examen” **Committee of Sponsoring Organizations of the Tread, Norma de Control Interno, (2010).**

## **NORMAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN**

**“Información y responsabilidad:** La información debe permitir a los funcionarios y empleados cumplir sus obligaciones y responsabilidades. Los datos pertinentes deben ser identificados, captados, registrados, estructurados en información y comunicados en tiempo y forma adecuados” **Committee of Sponsoring Organizations of the Tread, Norma de Control Interno, (2010).**

**“Contenido y flujo de la información:** La información debe ser clara y con un grado de detalle ajustado al nivel decisonal. Se debe referir tanto a situaciones externas como internas, a cuestiones financieras como operacionales” **Committee of Sponsoring Organizations of the Tread, Norma de Control Interno, (2010).**

**“Calidad de la información:** La información disponible en el organismo debe cumplir con los atributos de: contenido apropiado, oportunidad, actualización, exactitud y accesibilidad” **Committee of Sponsoring Organizations of the Tread, Norma de Control Interno, (2010).**

**“El sistema de información:** El sistema de información debe diseñarse atendiendo a la Estrategia y al Programa de Operaciones del organismo. Deberá servir” **Committee of Sponsoring Organizations of the Tread, Norma de Control Interno, (2010).**

a) “Tomar de decisiones a todos los niveles;

b) Evaluar el desempeño del organismo, de sus programas, proyectos, sectores, procesos, actividades, operaciones, etc.

c) Rendir cuenta de la gestión” **Committee of Sponsoring Organizations of the Tread, Norma de Control Interno, (2010).**

**Committee of Sponsoring Organizations of the Tread, Norma de Control Interno, (2010), Flexibilidad al cambio:** El sistema de información debe ser revisado y, de corresponder, rediseñado cuando se detecten deficiencias en su funcionamiento y productos. Cuando el organismo cambie su estrategia, misión, política, objetivos, programa de trabajo, etc. se debe contemplar el impacto en el sistema de información y actuar en consecuencia.

**“Compromiso de la autoridad superior:** El interés y el compromiso de la autoridad superior del organismo con los sistemas de información se deben explicitar mediante una asignación de recursos suficientes para su funcionamiento eficaz” **Committee of Sponsoring Organizations of the Tread, Norma de Control Interno, (2010).**

**“Comunicación, valores organizacionales y estrategias:** El proceso de comunicación del organismo, debe apoyar la difusión y sustentación de sus valores éticos, así como los de su misión, políticas, objetivos y resultados de su gestión” **Committee of Sponsoring Organizations of the Tread, Norma de Control Interno, (2010).**

**“Canales de comunicación:** Los canales de comunicación deben presentar un grado de apertura y eficacia adecuado a las necesidades de información internas

y externas” **Committee of Sponsoring Organizations of the Tread, Norma de Control Interno, (2010).**

## **NORMAS DE SUPERVISIÓN Y MONITOREO**

**Committee of Sponsoring Organizations of the Tread, Norma de Control Interno, (2010), Evaluación del sistema de control interno:** La autoridad superior de todo organismo y cualquier funcionario que tenga a su cargo un segmento organizacional, programa, proyecto o actividad, periódicamente debe evaluar la eficacia de su Sistema de Control Interno, y comunicar los resultados a aquél ante quien es responsable.

**“Eficacia del sistema de control interno:** El Sistema de Control Interno se considera efectivo en la medida en que la autoridad a la que apoya cuenta con una seguridad razonable” **Committee of Sponsoring Organizations of the Tread, Norma de Control Interno, (2010).**

**Committee of Sponsoring Organizations of the Tread, Norma de Control Interno, (2010),** La información acerca del avance en el logro de sus objetivos y metas y en el empleo de criterios de economía y eficiencia; La confiabilidad y validez de los informes y estados financieros; El cumplimiento de la legislación y normativa vigente, incluyendo las políticas y los procedimientos emanados del propio organismo.

## 2.7 Normas de Auditoría Generalmente Aceptadas (NAGAS)

### Concepto

“Las Normas de Auditoría Generalmente Aceptadas (N.A.G.As) son los principios fundamentales de auditoría a los que deben enmarcarse su desempeño los auditores durante el proceso de la auditoría” **American Institute of Certified Public Accountants, (2012).**

### Origen

“Las NAGAs, tiene su origen en los Boletines (Statementon Auditing Estándar-SAS) emitidos por el Comité de Auditoría del Instituto Americano de Contadores Públicos de los Estados Unidos de Norteamérica en el año 1948” **American Institute of Certified Public Accountants, (2012).**

### Las N.A.G.As en el Ecuador

**American Institute of Certified Public Accountants, (2012)**, En el Ecuador, fueron aprobados en el mes de octubre de 1968 con motivo del II Congreso de Contadores Públicos, llevado a cabo en la ciudad de Lima. Posteriormente, se ha ratificado su aplicación en el III Congreso Nacional de Contadores Públicos, llevado a cabo en el año 1971.

### Clasificación de las N.A.G.As

“En la actualidad las NAGAS, vigente en nuestro país son 10, las mismas que constituyen los (10) diez prescripciones para el auditor y son” **American Institute of Certified Public Accountants, (2012).**

### Normas Generales o Personales

1. “Entrenamiento y capacidad profesional
2. Independencia
3. Cuidado o esmero profesional” **American Institute of Certified Public Accountants, (2012).**

## **Normas de Ejecución del Trabajo**

4. "Planeamiento y Supervisión.
5. Estudio y Evaluación del Control Interno.
6. Evidencia Suficiente y Competente" **American Institute of Certified Public Accountants, (2012).**

## **Normas de Preparación del Informe**

7. "Aplicación de los Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados.
8. Consistencia
9. Revelación Suficiente
10. Opinión del Auditor" **American Institute of Certified Public Accountants, (2012).**

## **Definición de las Normas**

Estas normas su carácter general se aplican a todo el proceso del examen y se relacionan básicamente con la conducta funcional del auditor como persona humana y regula los requisitos y aptitudes que debe reunir para actuar como Auditor **American Institute of Certified Public Accountants, (2012).**

Las Normas minuciosas anteriormente, se definen de la forma siguiente:

## **Normas Generales o Personales**

### **Entrenamiento y Capacidad Profesional**

"La Auditoria debe ser efectuada por personal que tiene el entrenamiento técnico y pericia como Auditor **American Institute of Certified Public Accountants, (2012).**

"Como se aprecia de esta norma, no sólo basta ser Contador Público para ejercer la función de Auditor, sino que además se requiere tener ejercicio técnico adecuado y pericia como auditor" **American Institute of Certified Public Accountants, (2012).**

## **Independencia**

"En todos los asuntos relacionados con la Auditoría, el auditor debe mantener independencia de criterio" **American Institute of Certified Public Accountants, (2012).**

"La independencia puede concebirse como la libertad profesional que le asiste al auditor para expresar su opinión libre de presiones y subjetividades sentimientos personales e intereses de grupo" **American Institute of Certified Public Accountants, (2012).**

## **Cuidado o Esmero Profesional**

"Debe ejercerse el esmero profesional en la ejecución de la auditoría y en la preparación del dictamen" **American Institute of Certified Public Accountants, (2012).**

**American Institute of Certified Public Accountants, (2012),** El cuidado profesional, es aplicable para todas las profesiones, para cualquier servicio que se proporcione al público debe hacerse con toda la diligencia del caso, lo contrario es la negligencia, que es sancionable. Un profesional puede ser muy capaz, pero pierde totalmente su valor cuando actúa negligentemente.

### **1.7.2 Normas de Ejecución del Trabajo**

**American Institute of Certified Public Accountants, (2012),** Estas normas son más específicas y regulan la forma del trabajo del auditor durante el desarrollo de la auditoría en sus diferentes fases (planeamiento trabajo de campo y elaboración del informe). Tal vez el propósito principal de este grupo de normas se orienta a que el auditor obtenga la evidencia suficiente en sus papeles de trabajo para apoyar su opinión sobre la confiabilidad de los estados financieros, para lo cual, se requiere previamente una adecuado planeamiento estratégico y evaluación de los controles internos.

## **Planeamiento y Supervisión**

"La auditoría debe ser planificada apropiadamente y el trabajo de los asistentes del auditor, si los hay, debe ser debidamente supervisado" **American Institute of Certified Public Accountants, (2012).**

**American Institute of Certified Public Accountants, (2012),** Por la gran importancia que se le ha dado al planeamiento en los últimos años a nivel nacional e internacional, hoy se concibe al planeamiento estratégico como todo un proceso de trabajo al que se pone mucho énfasis, utilizando el enfoque de arriba hacia abajo.

## **Estudio y Evaluación del Control Interno**

**American Institute of Certified Public Accountants, (2012),** Debe estudiarse y evaluarse apropiadamente la estructura del control interno de la empresa cuyos estados financieros se encuentra sujetos a auditoría como base para establecer el grado de confianza que merece, y consecuentemente, para determinar la naturaleza, el alcance y la oportunidad de los procedimientos de auditoría.

## **Evidencia Suficiente y Competente**

"Debe obtenerse evidencia competente y suficiente, mediante la inspección, observación, indagación y confirmación para proveer una base razonable que permita la expresión de una opinión sobre los estados financieros sujetos a la auditoría" **American Institute of Certified Public Accountants, (2012).**

**CAPÍTULO III**  
**METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN**

## 3.1 MATERIALES Y METODOS

### 3.1.1. Materiales, Herramientas y Equipo

En este proyecto investigativo se empleó los siguientes materiales equipos para el desarrollo del mismo.

**Cuadro 1 Materiales y Equipos Utilizados**

DETALLES	CANTIDAD	UNID. MEDIDA	V. UNITARIO	V. TOTAL
<b>Talento Humano</b>				
Asesor- Tutor	1	-	-	-
Investigador- Encuestador	1	-	-	-
<b>Equipo de Oficina</b>				
Equipos de cómputo	2	Unidades	\$ 900.00	\$ 900.00
Impresora	1	Unidades	\$ 100.00	\$ 100.00
Cámara fotográfica	1	Unidades	\$ 120.00	\$ 20.00
Sumadora	3	Unidades	\$ 35.00	\$ 105.00
Cartuchos de tinta	3	Unidades	\$ 18.00	\$ 54.00
Hojas A4	4	Resmas	\$ 4.00	\$ 16.00
Esferos	1	Docenas	\$ 0.25	\$ 3.00
Lápiz	1	Docenas	\$ 0.25	\$ 3.00
<b>Otros Materiales de Oficina</b>				
Clips	3	Cajas	\$ 1.25	\$ 3.75
Servicio de internet	40	Horas	\$ 1.00	\$ 40.00
Alimentación	15	Almuerzos	\$ 2.50	\$ 37,50
Movilización	30	Pasajes	\$ 1.00	\$ 30.00
			<b>TOTAL</b>	<b>\$1.312.25</b>

Fuente: Elaboración Propia

Elaboración: Autor

### 3.1.2 Métodos de Investigación

Los métodos de investigación son los siguientes:

#### 3.1.2.1 Método Inductivo

Se utilizó este método para llevar un análisis ordenado, y coherente del desarrollo de sus actividades de la Hacienda los Ángeles.

Así como también nos ayudó para la formulación de preguntas para la respectiva entrevista, dando indicios de un dialogo profundo con la gerencia y administración.

### **3.1.2.2 Método Deductivo**

Se aplicó este método para presentar información desde lo general hacia lo específico lo cual nos permitió indagar a profundidad y presentar evidencia suficiente y relevante de la Hacienda.

También se utilizó para extraer un análisis de los resultados generales que son extraídos a través de la encuesta que se realizó al personal.

## **3.2 Tipos de Investigación**

Los tipos de investigación que fueron empleados se detallan a continuación:

### **3.2.1 El Exploratorio**

Este tipo de investigación ayudó para seleccionar la empresa donde se llevó a cabo este proyecto investigativo y a la vez examinar el área y aspectos relevantes para obtener los resultados esperados.

De igual manera se utilizó para familiarizarnos con los procesos que existen en la Hacienda Los Ángeles para así determinar la eficiencia administrativa de la misma.

### **3.2.2 El Histórico**

Permitió conocer los antecedentes de la Hacienda Los Ángeles esto sirvió como base para iniciar la Auditoría, para así entender algún hecho, que se haiga desarrollado o experiencia del pasado, de tal modo que se debe considerar la naturaleza y los alcances de las interrogante que se pueda indagar en la Hacienda.

### **3.3 Técnica de Investigación**

Por las características de la investigación, se concluye la realización de:

#### **3.3.1 Observación**

Esta técnica la utilicé el tiempo que realicé la Auditoría en la Hacienda Los Ángeles, mediante la indagación de los hechos reales investigados que se llevó a cabo en la visita a las instalaciones.

También nos ayudó al momento que ejecuté la entrevista y encuesta evaluando la Gestión al Talento Humano y su relación con Eficiencia administrativa, y finalmente la entrega del informe final de Auditoría.

#### **3.3.2 Encuesta.**

Se utilizó esta técnica mediante un cuestionario previamente elaborado para obtener información relevante acerca del área de Talento Humano de la Hacienda.

Así mismo permitió indagar al personal que labora en la Hacienda los Ángeles para conocer las condiciones, y actividades que se desarrollan dentro de la misma.

#### **3.3.3 Entrevista.**

Permitió estar en contacto directo con el personal involucrado para conocer la situación actual de la empresa de manera global.

Mediante el cual permitió conocer los procedimientos, oportunidades y amenazas que existen para así obtener información relevante acerca del área de talento humano y poder examinar la evidencia que sea necesaria para la realización de Auditoría.

### **3.4 Diseño de la Investigación**

Se seleccionó la Hacienda Los Ángeles dedicada a la producción de banano, la misma que está conformada por el Gerente, Administrador, y el personal

operativo que consta de Limpieza Empaque, Producción los mismos que fueron tomados en cuenta con la finalidad de medir la Gestión al Talento Humano y su relación con la Eficiencia Administrativa este diseño de investigación se efectúa sobre un caso que se efectúa ,para el desarrollo de indagar acerca de los planes, proyectos y programas que se efectúan dentro de la hacienda para así verificar el cumplimiento de estos así como también las leyes y reglamentos en la hacienda.

### 3.4.1 Población.

Personal implicado en la entrevista para proporcionar la información requerida para el desarrollo de esta tesis.

**Cuadro 2. Personal involucrado en la investigación**

NÓMINA	CARGO	Personal implicado en la entrevista
Magno Sánchez	Gerente Propietario	
Roberto Lavayen	Administrador	
<b>Total</b>	<b>2</b>	

Fuente: Hacienda Los Ángeles

Elaboración: Autora

### 3.4.2 Muestra.

Se tomó como referencia el 100% de la población debido a que se cuenta con un total de 60 personas que están en el área de producción de la Hacienda Los Ángeles en donde se realizó la encuesta para el proyecto de investigación

**Cuadro 3. Personal implícito en el trabajo investigativo.**

CARGO	CANTIDAD	Personal implicado en la encuesta
Producción	20	
Limpieza	15	
Empaque	15	
<b>Total</b>	<b>60</b>	

Fuente: Hacienda Los Ángeles

Elaboración: Autora

### 3.4.3 Creación de una firma auditora ficticia

Para la realización de este trabajo investigativo cuyo tema es Auditoría de Gestión al Área de Talento Humano y su relación con la eficiencia administrativa de la Hacienda Los Ángeles, Cantón Babahoyo, se crea la firma auditora ficticia FMC Auditores & Consultores Asociados la misma que va estar ubicada en el centro de la Ciudad de Babahoyo y cuyo logotipo es :



**CAPÍTULO IV**  
**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS**

#### 4.1.1 SOLICITUD DE AUDITORÍA



**Babahoyo 18 de diciembre del 2013**

Srta.

Flor Maria Menendez Castro

**FMC Auditores & Consultores Asociados**

En su despacho.-

Saludos cordiales:

El motivo de la presente es para solicitarle sus servicios como auditor independiente, con el propósito de que ejecute una Auditoría de Gestión al área de talento humano de la Hacienda Los Ángeles.

Consideramos que con sus conocimientos en el campo de la auditoría, lograra brindarnos una asesoría eficiente y eficaz, a través de recomendaciones constructivas que ayudaran a que alcancemos los objetivos y metas planeadas para lo cual con su aporte está constituyendo una contribución importante para la Hacienda Los Ángeles.

Me despido deseándole éxitos en su vida profesional.

Atentamente



---

Ing. Magno Efrén Sánchez Iturralde  
**Gerente General**

	<b>Paginas:</b>	<b>Referencias:</b>
	1/2	CC
	<b>Periodo:</b>	<b>Marca:</b>
	2012	✓

### CARTA DE COMPROMISO

Babahoyo 18 de Diciembre del 2013

Ing. Magno Efrén Sánchez Iturralde

**GERENTE GENERAL DE LA HACIENDA LOS ÁNGELES**

Presente.-

De mis consideraciones:

Por medio del presente, tenemos el gusto de confirmar nuestra aceptación y nuestro entendimiento respecto a este compromiso de llevar a cabo la Auditoría de Gestión al Área de Talento Humano y su relación con la Eficiencia Administrativa de la Hacienda Los Ángeles, con el propósito de emitir un informe sobre el cumplimiento de los procedimientos establecidos para el buen desarrollo de la actividades en la empresa.

Nuestro trabajo consistirá en examinar los procesos realizados por la administración, en el área de talen humano de su empresa basándonos en Normas de Auditoría Generalmente Aceptadas, y las Normas Internacional de Auditoría.

Por consiguiente, examinaremos la respectiva documentación la cual nos servirá para soportar los procesos ejecutados en el área de talento humano, evaluando lo diferentes principios aplicados en el departamento y las evaluaciones de vital importancia determinada por la gerencia.

Para así formar nuestra opinión sobre la eficiencia, eficacia, excelencia y economía efectuaremos indicadores de gestión para obtener seguridad razonable en cuanto a la información que a usted proporcionemos.

✓ Verificado

<b>ELABORADO:</b> Flor María Menéndez Castro	<b>FECHA:</b> 20/12/2013
<b>REVISADO:</b> Ing. Abraham Auhing Triviño MSc.	<b>FECHA:</b> 20/12/2013



**Paginas:**

2/2

**Referencias:**

CC

**Periodo:**

2012

**Marca:**

✓

### CARTA COMPROMISO

El misión de nuestro análisis es obtener una seguridad razonable de que los procesos ejecutados no incluyen las diferentes irregularidades, errores importantes; por tal razón se basara en pruebas selectivas y en virtud de que los procedimientos no estén diseñados específicamente para descubrir irregularidades incluyendo, los diferentes actos ilegales, no podemos garantizar que sean descubiertos, sin embargo en caso de ser detectados la gerencia será informada de inmediato.

Se espera la cooperación total de su personal y se cuenta con la colaboración del mismo para proporcionar, la documentación y otra información que se requiera en relación con nuestra auditoría, por otra parte los papeles de trabajo en relación a nuestro examen es propiedad de nuestra firma, comprende información confidencial y serán retenidos por nosotros.

Sin embargo, nos pueden solicitar la prestación de estos papeles de trabajo ante las autoridades o bajo supervisión de nuestro personal, en caso de que requiera una copia será sellada de uso confidencial y restringida por la firma auditora.

Esta carta estará en vigor los años venideros, a menos que termine, modifique o se sustituya.

Sean tan amables de firmar y devolver la copia adjunta a la presente carta para indicar su comprensión y acuerdo sobre los arreglos para nuestra auditoria.

Srta Flor María Menéndez Castro

✓ Verificado

**ELABORADO:** Flor María Menéndez Castro

**FECHA:**20/12/2013

**REVISADO:** Ing. Abraham Auhing Triviño MSc.

**FECHA:**20/12/2013

	<b>Paginas:</b>	<b>Referencias:</b>
	1/4	CA
	<b>Periodo:</b>	<b>Marca:</b>
	2012	✓
<b>CONTRATO DE AUDITORIA</b>		
<p>Contrato de prestación de servicios profesionales de auditoría que celebran por una parte el Área de Talento Humano de la Hacienda los Ángeles, representado por el Ing. Magno Efrén Sánchez Iturralde de nacionalidad ecuatoriana con c.i 120075286-1 en carácter de Gerente General en lo sucesivo se denominará: el cliente, por otra parte FMC Auditores &amp; Consultores Asociados, firma auditora representada por la Ing. Flor María Menéndez Castro de nacionalidad ecuatoriana con c.i 120617939-0 a quien se denominará: la auditora, de conformidad con las declaraciones y cláusulas siguientes:</p> <p><b>DECLARACIONES:</b></p> <p><b>I. El cliente declara:</b></p> <p>a) Que es una empresa privada con personería natural.</p> <p>b) Que está representado para este acto por el Ing. Magno Efrén Sánchez Iturralde y tiene como su domicilio el cantón Babahoyo, Provincia de Los Ríos.</p> <p>c) Que requiere tener servicios de auditoría de gestión, por lo que ha decidido contratar los servicios de la auditora.</p> <p><b>II. Declara la auditora:</b></p> <p>Que es una sociedad anónima, constituida y existente de acuerdo con las leyes y que dentro de sus objetivos primordiales está el de prestar auditoría de gestión, revisiones especiales, basados en los PCGAs, NAGAs y COSOI</p> <p><b>A. Declaran ambas partes:</b></p> <p>Que habiendo llegado a un acuerdo sobre lo antes mencionado, lo formalizan otorgando el presente contrato que se contiene en las siguientes:</p> <p>✓ Verificado</p>		
<b>Elaborado por:</b> Flor María Menéndez Castro	<b>Fecha:</b> 20/12/2013	
<b>Revisado por:</b> Ing. Abraham Auhing Triviño MSc.	<b>Fecha:</b> 20/12/2013	



**Paginas:**

2/4

**Referencias:**

CA

**Periodo:**

2012

**Marca:**

✓

## CONTRATO DE AUDITORIA

### CLÁUSULAS

#### PRIMERA.- OBJETO

La auditora se obliga a prestar al cliente los servicios de realizar una auditoría de gestión, para llevar a cabo la evaluación de los procesos del área de Talento Humano que llevan a cabo en la Hacienda Los Ángeles, representada por el Ing. Magno Efrén Sánchez Iturralde.

#### SEGUNDA .- ALCANCE DEL TRABAJO

El alcance de los trabajos que llevará a cabo la auditora dentro de este contrato son:

a) Los procesos incurridos en el área de Talento Humano correspondientes a :

- Cumplimiento
- Rendimiento
- Normas y políticas

a) Evaluación de indicadores

- Eficacia
- Eficiencia
- Efectividad

#### TERCERA.- PROGRAMA DE TRABAJO

El cliente y la auditora convienen en desarrollar en forma conjunta un programa de trabajo en el que se determinen con precisión las actividades a realizar por cada una de las partes, los responsables de llevarlas a cabo y las fechas de realización.

✓ Verificado

**Elaborado por:** Flor María Menéndez Castro

**Fecha:** 20/12/2013

**Revisado por:** Ing. Abraham Auhing Triviño MSc.

**Fecha:** 20/12/2013



<b>Paginas:</b>	<b>Referencias:</b>
3/4	CA
<b>Periodo:</b>	<b>Marca:</b>
2012	✓

**CONTRATO DE AUDITORIA**

**CUARTA.- SUPERVISIÓN**

El cliente o quien designe tendrá derecho a supervisar los trabajos que se le han encomendado al auditor dentro de este contrato y a dar por escrito las instrucciones que estime convenientes.

**QUINTA.- COORDINACIÓN DE LOS TRABAJOS**

El cliente designará por parte de la organización a un coordinador del proyecto quien será el responsable de coordinar la recopilación de la información que solicite el auditor y de que las reuniones y entrevistas establecidas en el programa de trabajo se lleven a cabo en las fechas establecidas.

**SEXTA.- HORARIO DE TRABAJO**

El personal de la auditora dedicará el tiempo necesario para cumplir satisfactoriamente con los trabajos materia de la celebración de este contrato, de acuerdo al programa de trabajo convenido por ambas partes y gozarán de libertad fuera del tiempo destinado al cumplimiento de las actividades, por lo que no estarán sujetos a horarios y jornadas determinadas.

**SÉPTIMA.- RELACIÓN LABORAL**

El personal del auditor no tendrá ninguna relación laboral con el cliente y queda expresamente estipulado que este contrato se suscribe en atención a que el auditor en ningún momento se considere intermediario del cliente respecto al personal que ocupe para dar cumplimiento de las obligaciones que se deriven de las relaciones entre él y su personal, y exime al cliente de cualquier responsabilidad que a este respecto existiere.

✓ Verificado

<b>Elaborado por:</b> Flor María Menéndez Castro	<b>Fecha:</b> 20/12/2013
<b>Revisado por:</b> Ing. Abraham Auhing Triviño MSc.	<b>Fecha:</b> 20/12/2013



**Paginas:**

4/4

**Referencias:**

CA

**Periodo:**

2012

**Marca:**

✓

### CONTRATO DE AUDITORIA

#### OCTAVA.- PLAZO DE TRABAJO

El presente contrato considerando la naturaleza de las labores a realizarse, durará desde la fecha de su celebración desde el día Jueves 26 de Diciembre del 2013 al Martes 18 de Febrero del 2014 , tiempo dentro del cual la Auditora realizará y terminará con sus labores contratadas

#### NOVENO.- HONORARIOS

Los honorarios por los servicios de la realización de la Auditoría de Gestión establecen que por tratarse de un trabajo investigativo para la obtención del título de Ingeniera de Contabilidad y Auditoría no serán cobrados.

Así como también se le concederá 15 días hábiles en caso de retrasos personales en caso de no cumplir se comprometerá a cancelar el valor de un 45% del valor total de su trabajo por incumplimiento de su trabajo.

Una vez, fijada las cláusulas del presente contrato y con previo entendimiento de las partes se procede a la firma del mismo, en el cantón Quevedo el Viernes 27 diciembre del 2013.

Atentamente

Ing. Flor María Menéndez Castro

**AUDITORA**

Ing. Magno Efrén Sánchez Iturralde

**GERENTE – GENERAL**

✓ Verificado

**ELABORADO:** Flor María Menéndez Castro

**FECHA:**20/12/2013

**REVISADO:** Ing. Abraham Auhing Triviño MSc.

**FECHA:**20/12/2013

				<b>Paginas:</b>	<b>Referencias:</b>
				1/1	PP
				<b>Periodo:</b>	<b>Marca:</b>
				2012	✓
<b>PROGRAMA PRELIMINAR</b>					
<b>OBJETIVOS:</b>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Obtener un amplio conocimiento de la empresa y el desarrollo de sus actividades.</li> <li>• Identificar las condiciones existentes para ejecutar la auditoria.</li> </ul>					
Nº	PROCEDIMIENTO	REF /PT	REALIZADO POR:	FECHA	OBSERVACIONES
1	Visitar a las instalaciones para observar y verificar de forma física el funcionamiento del área de talento humano.	PP 1	F.M.M.C	20/12/2013	Recorrido de las instalaciones de trabajo del área de Talento Humano con guía del Ing. Magno Sánchez.
2	Conocimiento del negocio.	PP 2	F.M.M.C	23/12/2013	Conocer los antecedentes de la Hacienda.
3	Obtener información del organigrama estructural y funcional de la empresa.	PP3	F.M.M.C	23/12/2013	Funciones de la Hacienda.
4	Realizar análisis FODA	PP4	F.M.M.C	24/12/2013	Conocimiento de los puntos débiles y fuertes.
5	Describir los Procedimientos y actividades de la Hacienda.	PP5	F.M.M.C	24/12/2013	Descripción de las diferentes actividades de la empresa.
6	Entrevista al Gerente y Administrador	PP6	F.M.M.C	06/01/2014	Conocimiento de Funciones de la Empresa.
7	Encuesta personal al de producción	PP7	F.M.M.C	06/01/2014	Conocimiento como se desarrolló el trabajo.
8	Plan General de Auditoría	PP8	F.M.M.C	08/01/2014	Motivo de investigación.
9	Marcas a utilizar	PP9	F.M.M.C	08/01/2014	Para el desarrollo del trabajo.
<b>ELABORADO:</b> Flor María Menéndez Castro				<b>FECHA:</b> 22/12/2013	
<b>REVISADO:</b> Ing. Abraham Auhing Triviño MSc.				<b>FECHA:</b> 22/12/2013	

	<b>Paginas:</b>	<b>Referencias:</b>
	1/1	<b>PP1</b>
	<b>Periodo:</b>	<b>Marca:</b>
	2012	
<b>VISITA A LAS INSTALACIONES</b>		
<p>El día 20 de diciembre del 2013 siendo las 14h30 de la mañana. Se visitó las instalaciones de la Hacienda Los Ángeles, ubicada en el cantón Babahoyo vía Durán en compañía del Ing. Magno Efrén Sánchez Iturralde en donde se logró observar los siguientes puntos importantes para el trabajo a desarrollar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Información general</li> <li>✓ Reglamentos, leyes</li> <li>✓ Cumplimiento de procedimientos</li> <li>✓ Técnicas de talento humano</li> <li>✓ Nómina salarial</li> </ul> <p>Una vez de haber verificado los puntos ya mencionados se pudo constatar que la Hacienda Los Ángeles, cuenta con una infraestructura que consta de empacadora con todos los implementos para el desarrollo de limpieza, empaque también cuenta con el cable vía el mismo que sirve para el traslado del banano.</p> <p> Información Otorgada por la Empresa</p>		
<b>ELABORADO:</b> Flor María Menéndez Castro		<b>FECHA:</b> 23/12/2013
<b>REVISADO:</b> Ing. Abraham Auhing Triviño MSc.		<b>FECHA:</b> 23/12/2013



**Paginas:**

1/1

**Referencias:**

**PP2**

**Periodo:**

2012

**Marca:**



## CONOCIMIENTO DEL NEGOCIO

### ANTECEDENTES:

La Hacienda los Ángeles está ubicada en Babahoyo, ciudad capital económica de la Provincia de los Ríos, se inició el 6 de octubre de 1968, hablar de sus antecedentes es recordar la historia de un visionario Don Humberto Efrén Sánchez y Doña María Iturralde quienes a mediados del año 1947 se asentaron en el cantón Babahoyo como un negocio familiar donde sembraron sus nombres a lo largo de la fértil tierra ecuatoriana, fruto de ello dejaron a un legado que se proyectó en su hijo, Don Magno Sánchez Iturralde quien construyó la Hacienda Los Ángeles como tributo a ellos.

La permanencia y crecimiento de esta Hacienda se debe sin duda la convirtió en un sueño ideal de producción que comenzó con una extensión de 15 hectáreas aproximadamente contando con un estimado de producción 13500 de Cajas por semanas permitió expandirse y ofrecer fuentes de empleo.

### MISIÓN:

Ofrecer a nuestros consumidores alimentos saludables, y nutritivos producidos en nuestra hacienda con la más alta calidad generando el menor impacto ambiental salvaguardando el bienestar de nuestros empleados.

### VISIÓN:

Ser pionero en la industria alimenticia agregando valor a nuestros productos, con tecnología de punta que permita alcanzar certificaciones que valoren nuestro esfuerzo.



Información Otorgada por la Empresa

**ELABORADO:** Flor María Menéndez Castro

**FECHA:**23/12/2013

**REVISADO:** Ing. Abraham Auhing Triviño MSc.

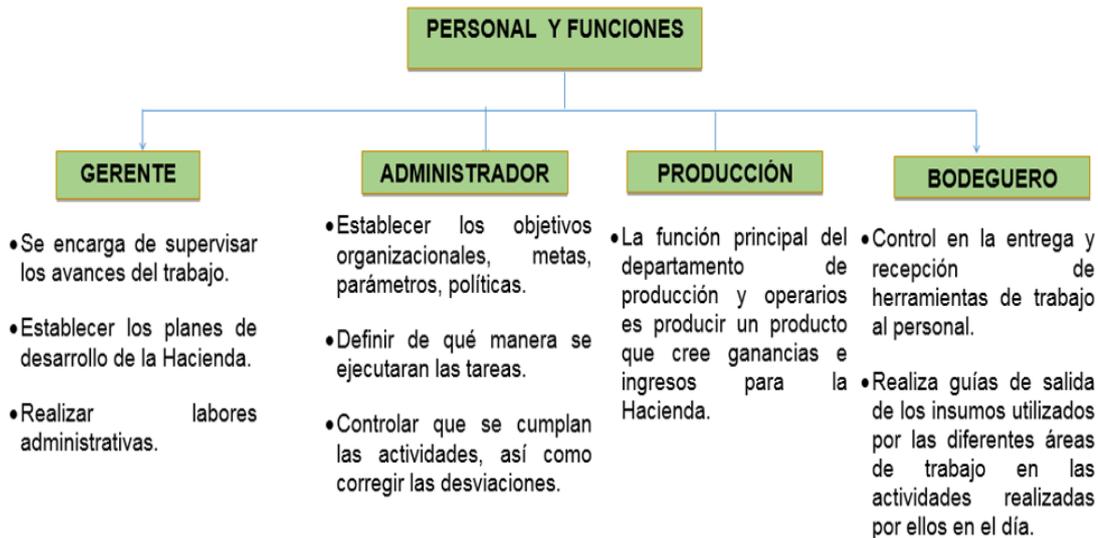
**FECHA:**23/12/2013



<b>Paginas:</b>	<b>Referencias:</b>
1/1	<b>PP3</b>
<b>Periodo:</b>	<b>Marca:</b>
2012	

**FLUJOGRAMA DE PROCESOS Y ACTIVIDADES DE PRODUCCION**

La Hacienda Los Angeles cuenta con una estructura organizacional dirigida por un Administrador, el mismo que es responsable de la ejecución del trabajo. La cual se dedica a la producción de banano el mismo que es producido por un rígido control de calidad, para la buena comercialización del producto a los diferentes mercados del mundo.



Información Otorgada por la Empresa

<b>ELABORADO:</b> Flor María Menéndez Castro	<b>FECHA:</b> 23/12/2013
<b>REVISADO:</b> Ing. Abraham Auhing Triviño MSc.	<b>FECHA:</b> 23/12/2013



**Paginas:**

**Referencias:**

1/1

**PP4**

**Periodo:**

**Marca:**

2012



**ANALISIS FODA**

**Matriz de ponderación FODA**

DESCRIPCIÓN	PONDERACION
ALTA	3
MEDIA	2
BAJA	1

**Cuadro 4 Matriz FODA/ Porcentajes y Ponderaciones**

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES	DEBILIDADES	AMENAZAS	TOTAL
Estructura organizacional.(3)	Buen ambiente de trabajo.(2)	Escaso cumplimiento de las actividades.(2)	Resultados pocos confiables e ineficientes.(3)	=10
Normativa definida.(3)	Facilidad de contrato.(3)	Poco control de seguridad laboral.(2)	Accidentes laborales.(2)	=10
Infraestructura adecuada para el funcionamiento.(3)	Comodidad para realizar las actividades.(2)	Débil mantenimiento del área.(2)	Situación económica.(2)	=9
<b>= 9 (31%)</b>	<b>= 7 (24%)</b>	<b>= 6 (21%)</b>	<b>= 7 (24%)</b>	<b>=29 (100%)</b>

Fuente: Hacienda Los Ángeles  
Elaboración: Autora

La Hacienda Los Ángeles del cantón Babahoyo Muestra un porcentaje de fortaleza del 31% sus debilidades administrativas son del 21%.Las respectiva oportunidad y amenaza del 24% correspondiente de la Hacienda.

**ELABORADO:** Flor María Menéndez Castro

**FECHA:**24/12/2013

**REVISADO:** Ing. Abraham Auhing Triviño MSc.

**FECHA:**24/12/2013



**Paginas:**

1/1

**Referencias:**

**PP3**

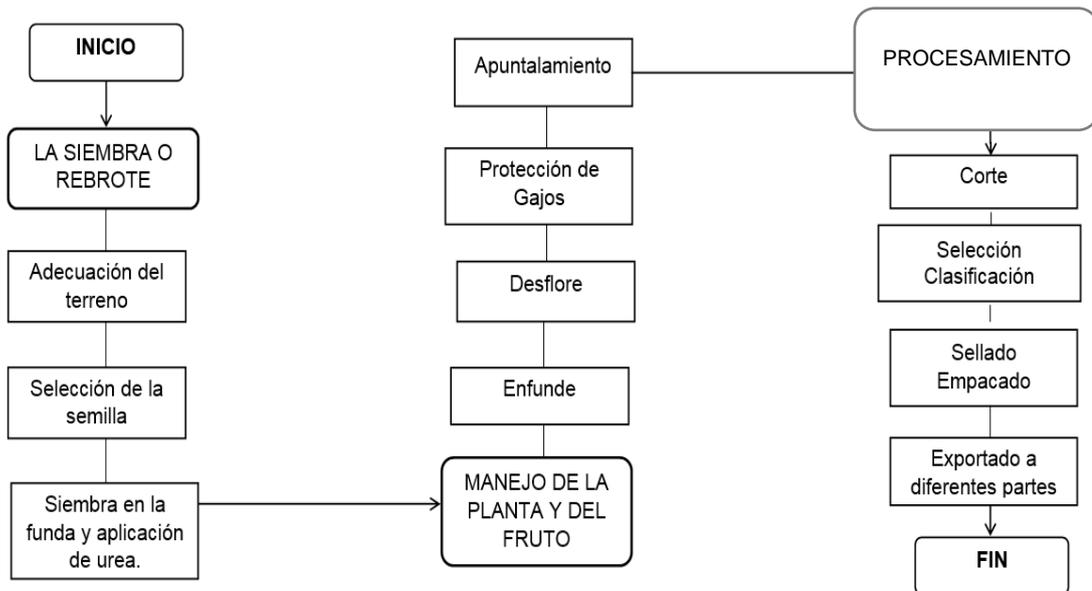
**Periodo:**

2012

**Marca:**



**FLUJOGRAMA DE PROCESOS Y ACTIVIDADES DE PRODUCCION**



Información Otorgada por la Empresa

**ELABORADO:** Flor María Menéndez Castro

**FECHA:**23/12/2013

**REVISADO:** Ing. Abraham Auhing Triviño MSc.

**FECHA:**23/12/2013



**Paginas:**

1/9

**Referencias:**

**PP6**

**Periodo:**

2012

**Marca:**

**A**

**ENTREVISTA**

**Entrevistados:** Ing. Magno Efrén Sánchez Iturralde  
Gerente; Roberto Félix Lavayen Ortega Administrador

**Fecha:** 20 de Diciembre del 2013  
**Hora:** 14:00 pm  
**Entrevistador:** Flor Menéndez

N°	PREGUNTA	RESPUESTA	ANALISIS
1	¿Dispone de algún sistema de estimulación para sus empleados?	Sí	El factor humano es de gran importancia para toda organización por lo tanto es vital la estimulación considerada como una inversión de la empresa para obtener mejores resultados futuros.
2	¿Realiza algún tipo de evaluación al desempeño de sus empleados?	Sí	Ayuda a determinar el valor o importancia de una cosa o de las aptitudes, conducta, de los empleados dentro de la hacienda.
3	¿Posee la Hacienda Los Ángeles un manual de funciones para cada puesto de trabajo?	Sí	Para la ejecución de las labores dentro de la empresa es importante un manual de por lo que así se conoce la responsabilidad de los empleados dentro de la empresa y el desarrollo del trabajo.
<b>ELABORADO:</b> Flor María Menéndez Castro		<b>FECHA:</b> 20/12/2013	
<b>REVISADO:</b> Ing. Abraham Auhing Triviño MSc.		<b>FECHA:</b> 20/12/2013	

		<b>Paginas:</b>	<b>Referencias:</b>
		2/9	<b>PP6</b>
		<b>Periodo:</b>	<b>Marca:</b>
		2012	<b>A</b>
<b>ENTREVISTA</b>			
<b>Entrevistados:</b> Ing. Magno Efrén Sánchez Iturralde Gerente; Roberto Félix Lavayen Ortega Administrador		<b>Fecha:</b> 20 de Diciembre del 2013 <b>Hora:</b> 14:00 pm <b>Entrevistador:</b> Flor Menéndez	
<b>N°</b>	<b>PREGUNTA</b>	<b>RESPUESTA</b>	<b>ANALISIS</b>
4	¿Sus empleados se encuentran fortalecido con lo que disponen las leyes salariales	Sí	De acuerdo a los diferentes cargos que existen en la Hacienda los empleados se encuentran establecidos con lo que disponen y establecen las leyes salariales.
5	¿Cuál de los siguientes medios utiliza usted, para informar sobre los asuntos internos de la empresa?	Reuniones de Información	Dispone de este medio para estar en contacto directo con sus empleados y así llegar a un acuerdo dentro de la empresa
6	¿Cuenta la Hacienda los Ángeles con un reglamento interno para sus empleados?	Sí	Existe un reglamento interno donde se establece normas y procedimientos a los que debe sujetarse el personal que labora en la empresa.
7	¿Realiza algún tipo de capacitación para sus empleados?	Sí	Las capacitaciones son muy importantes para una actualización de lo que a futuro se requiera utilizar o emprender.
<b>ELABORADO:</b> Flor María Menéndez Castro		<b>FECHA:</b> 20/12/2013	
<b>REVISADO:</b> Ing. Abraham Auhing Triviño MSc.		<b>FECHA:</b> 20/12/2013	

		<b>Paginas:</b>	<b>Referencias:</b>
		3/9	<b>PP6</b>
		<b>Periodo:</b>	<b>Marca:</b>
		2012	<b>A</b>
<b>ENTREVISTA</b>			
<b>Entrevistados:</b> Ing. Magno Efrén Sánchez Iturralde Gerente; Roberto Félix Lavayen Ortega Administrador		<b>Fecha:</b> 20 de Diciembre del 2013 <b>Hora:</b> 14:00 pm <b>Entrevistador:</b> Flor Menéndez	
<b>N°</b>	<b>PREGUNTA</b>	<b>RESPUESTA</b>	<b>ANALISIS</b>
8	¿La empresa estable adjetivos a?	Corto plazo	Los objetivos que se establecen por lo general no son mayores a un año, para así cumplir con lo planificado en la producción.
9	¿Cómo es llevado el registro contable de su empresa?	Manual	Llevar los libros contables en buen estado ayuda a proporcionar los elementos necesarios para la información financiera.
10	Cuál es el promedio de producción que tiene por hectárea la Hacienda los Ángeles	1.197	Está de acuerdo a los estándares de banano.
11	¿Cuenta la Hacienda Los Ángeles con un plan presupuestario?	Sí	Es muy importante para el desarrollo anual de la hacienda también en el cumplimiento de metas expresadas.
12	¿Usted realiza inventarios físicos al cierre de año?	No	La carencia de personal para que realice este trabajo. Solo se realiza una supervisión.
<b>ELABORADO:</b> Flor María Menéndez Castro		<b>FECHA:</b> 20/12/2013	
<b>REVISADO:</b> Ing. Abraham Auhing Triviño MSc.		<b>FECHA:</b> 20/12/2013	

		<b>Paginas:</b>	<b>Referencias:</b>
		4/9	<b>PP6</b>
		<b>Periodo:</b>	<b>Marca:</b>
		2012	<b>A</b>
<b>ENTREVISTA</b>			
<b>Entrevistados:</b> Ing. Magno Efrén Sánchez Iturralde Gerente; Roberto Félix Lavayen Ortega Administrador		<b>Fecha:</b> 20 de Diciembre del 2013 <b>Hora:</b> 14:00 pm <b>Entrevistador:</b> Flor Menéndez	
<b>N°</b>	<b>PREGUNTA</b>	<b>RESPUESTA</b>	<b>ANALISIS</b>
13	¿En qué nivel de rentabilidad se encuentra actualmente la Hacienda?	Alto	De acuerdo a los buenos manejos técnicos y agrícolas está en el mejor rango.
14	¿Cree usted que los planes anuales de actividades, contribuyen al cumplimiento de los objetivos establecidos por la Hacienda de manera eficiente y efectiva?	Si	Ayudan a la planificación de las metas programadas a corto plazo.
15	¿Cuáles de las siguientes Prioridades Competitivas tiene en cuenta su empresa?	Calidad Responsabilidad	De vital importancia tener en cuentas estos 2 aspectos para el buen desarrollo de las actividades de la empresa.
16	¿La Hacienda dentro del Plan de Inversiones o Presupuesto Anual, tiene pensado un rubro destinado al Diseño de Innovación de embalaje?	Sí	Muy importante porque depende para la empresa que vaya a exportar la imagen del embalaje.
17	¿Con cuántas hectáreas cuenta la hacienda?	50 hectáreas	
<b>ELABORADO:</b> Flor María Menéndez Castro		<b>FECHA:</b> 20/12/2013	
<b>REVISADO:</b> Ing. Abraham Auhing Triviño MSc.		<b>FECHA:</b> 20/12/2013	

		<b>Paginas:</b>	<b>Referencias:</b>
		5/9	<b>PP6</b>
		<b>Periodo:</b>	<b>Marca:</b>
		2012	<b>A</b>
<b>ENTREVISTA</b>			
<b>Entrevistados:</b> Ing. Magno Efrén Sánchez Iturralde Gerente; Roberto Félix Lavayen Ortega Administrador		<b>Fecha:</b> 20 de Diciembre del 2013 <b>Hora:</b> 14:00 pm <b>Entrevistador:</b> Flor Menéndez	
<b>N°</b>	<b>PREGUNTA</b>	<b>RESPUESTA</b>	<b>ANALISIS</b>
18	¿Cómo reclutan para los diferentes cargos en la empresa a los empleados?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Búsqueda de candidatos (anuncios publicitarios)</li> <li>• Solicitud de empleo</li> <li>• Selección de carpetas</li> </ul>	Debido a la gran demanda de desempleo en las diferentes áreas y a los cambios en la legislación laboral es importancia la selección de reclutamiento para un nuevo ocupante de puesto
19	¿Cuáles son las competencias más requeridas por la empresa?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Administrador</li> <li>• Evaluadores de calidad</li> </ul>	Para el buen desarrollo de trabajo es necesario con dos ejes principales dentro de la hacienda por una parte de coordinación con los empleados, y por otro lado el control de la calidad de esto repercute el prestigio de la hacienda.
20	¿Qué políticas se aplican para cubrir una competencia con talento humano interno y externo?		Debe ser primordial saber la experiencia que cuenta aquella persona y saber de dónde viene
<b>ELABORADO:</b> Flor María Menéndez Castro		<b>FECHA:</b> 20/12/2013	
<b>REVISADO:</b> Ing. Abraham Auhing Triviño MSc.		<b>FECHA:</b> 20/12/2013	

		<b>Paginas:</b>	<b>Referencias:</b>
		6/9	<b>PP6</b>
		<b>Periodo:</b>	<b>Marca:</b>
		2012	<b>A</b>
<b>ENTREVISTA</b>			
<b>Entrevistados:</b> Ing. Magno Efrén Sánchez Iturralde Gerente; Roberto Félix Lavayen Ortega Administrador		<b>Fecha:</b> 20 de Diciembre del 2013 <b>Hora:</b> 14:00 pm <b>Entrevistador:</b> Flor Menéndez	
<b>N°</b>	<b>PREGUNTA</b>	<b>RESPUESTA</b>	<b>ANALISIS</b>
21	<b>¿Qué técnicas utilizan habitualmente para la selección de personal?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluación por medios de pruebas</li> <li>• Entrevista</li> </ul>	El propósito de utilizar estas técnicas ayuda a la contratación adecuada del personal para que así, en el futuro no repercuta en las gestiones de la Hacienda Los Ángeles.
22	<b>¿Se realiza algún tipo de inducción a los colaboradores nuevos en la empresa?</b>	Si	Para el cuidado del personal que labora en la Hacienda es de vital importancia contar con un reglamento donde se establece salvaguardar la integridad, la salud y la vida de las personas.
23	<b>¿Existe un reglamento de Higiene y seguridad industrial?</b>	Si	De vital importancia tener en cuentas estos 2 aspectos para el buen desarrollo de las actividades de la empresa.
24	<b>¿Se cumple a cabalidad el plan estratégico de la empresa?</b>	Depende de la producción y el mercado	De acuerdo a lo que se plasma en el documento, las estrategias se cumplen según las medidas de trabajo existente
<b>ELABORADO:</b> Flor María Menéndez Castro		<b>FECHA:</b> 20/12/2013	
<b>REVISADO:</b> Ing. Abraham Auhing Triviño MSc.		<b>FECHA:</b> 20/12/2013	

			<b>Paginas:</b>	<b>Referencias:</b>
			7/9	<b>PP6</b>
			<b>Periodo:</b>	<b>Marca:</b>
			2012	<b>A</b>
<b>ENTREVISTA</b>				
<b>Entrevistados:</b> Ing. Magno Efrén Sánchez Iturralde Gerente; Roberto Félix Lavayen Ortega Administrador			<b>Fecha:</b> 20 de Diciembre del 2013 <b>Hora:</b> 14:00 pm <b>Entrevistador:</b> Flor Menéndez	
<b>N°</b>	<b>PREGUNTA</b>	<b>RESPUESTA</b>	<b>ANALISIS</b>	
25	¿Cómo regula la Gestión del Talento Humano respecto a las actividades designadas a cada uno?	Disposiciones	De acuerdo a lo que disponga el gerente de la Hacienda se realizan las actividades en la Hacienda.	
26	¿Cómo se lleva el control del ingreso del personal a la Hacienda	Digital	Para evitar que los empleados no vayan a trabajar, se implementó este nuevo sistema.	
27	¿Se evalúa que el rendimiento y productividad del talento humano sean iguales o mayores a los niveles de eficiencia previamente establecidos para cada función, actividad o tarea de los operarios?	Si	Es importante el recurso principal de toda empresa por lo tanto cuyas capacidades están comprometidas a hacer cosas que mejoren los resultados en la organización porque de ellos dependerá su funcionamiento.	
28	¿Maneja usted efectivo diariamente?	Si	Para los imprevistos que se presenten dentro de la empresa.	
<b>ELABORADO:</b> Flor María Menéndez Castro			<b>FECHA:</b> 20/12/2013	
<b>REVISADO:</b> Ing. Abraham Auhing Triviño MSc.			<b>FECHA:</b> 20/12/2013	



**Paginas:**

8/9

**Referencias:**

**PP6**

**Periodo:**

2012

**Marca:**

**A**

**ENTREVISTA**

**Entrevistados:** Ing. Magno Efrén Sánchez Iturralde Gerente; Roberto Félix Lavayen Ortega Administrador

**Fecha:** 20 de Diciembre del 2013  
**Hora:** 14:00 pm  
**Entrevistador:** Flor Menéndez

N°	PREGUNTA	RESPUESTA	ANALISIS
29	¿Cómo califica los conocimientos que tiene usted acerca del plan estratégico, objetivos y políticas de la Hacienda?	Buenos	Para el correcto cumplimiento de los respectivos parámetros dentro del plan estratégico es necesario tener los conocimientos solidos de agronomía y administración.
30	¿En su área de trabajo se fomenta el trabajo en equipo?	Si	Es importante por lo que se realiza trabajo forzoso y es necesario el trabajo en equipo.
31	¿La Hacienda cuenta con Activos Fijos?	Si	Cuenta con los implementos necesarios para llevar a cabo el buen desarrollo del trabajo y tener frutos de buena calidad
32	¿La Hacienda cuenta con respaldo de los archivos más importantes como obligaciones tributarias, cuentas por cobrar, cuentas por pagar?	Si	Para comparar de un año a otro los gastos entre otros guardan en custodia los archivos de la empresa.
<b>ELABORADO:</b> Flor María Menéndez Castro			<b>FECHA:</b> 20/12/2013
<b>REVISADO:</b> Ing. Abraham Auhing Triviño MSc.			<b>FECHA:</b> 20/12/2013



**Paginas:**

**Referencias:**

9/9

**PP6**

**Periodo:**

**Marca:**

2012

**A**

**ENTREVISTA**

**Entrevistados:** Ing. Magno Efrén Sánchez Iturralde  
Gerente; Roberto Félix Lavayen Ortega Administrador

**Fecha:** 20 de Diciembre del 2013  
**Hora:** 14:00 pm  
**Entrevistador:** Flor Menéndez

N°	PREGUNTA	RESPUESTA	ANALISIS
33	Cuál es el promedio de producción que tiene por hectárea la Hacienda los Ángeles	De 900 a 1000 cajas por Hectáreas	Esta dentro del rango de producción de banano
34	Cuenta usted con el personal necesario para cubrir todas las áreas	No	Debido al escaso personal que existe en la zona no cuenta con talento humano suficiente.



Información Analizada

**ELABORADO:** Flor María Menéndez Castro

**FECHA:**20/12/2013

**REVISADO:** Ing. Abraham Auhing Triviño MSc.

**FECHA:**20/12/2013



**Páginas:**

1/16

**Referencias:**

**PP7**

**Periodo:**

2012

**Marca:**

**A**

**ENCUESTA**

**Encuesta:** Talento Humano  
**Área:** Producción

**Fecha:** 27 de Diciembre del 2013  
**Hora:** 14:00 pm  
**Entrevistador:** Flor Menéndez

**PREGUNTA 1:** ¿Cuál cree usted que sea el tiempo de anticipación de informar sobre una actividad específica?

**Cuadro 5**

OPCIONES	PORCENTAJE
48	100%
12	0
Con una semana	0
$\Sigma$	100%

**Fuente:** Encuesta realizada al personal de la Hacienda Los Ángeles  
**Elaboración:** Autor

**Diagrama 1**



**Fuente:** Encuesta realizada al personal de la Hacienda Los Ángeles  
**Elaboración:** Autor

**Análisis**

Del total de empleados ya encuestados se pudo constatar que en 48 horas creen un tiempo acorde para planificar una nueva actividad

**Interpretación**

De acuerdo con el diagrama 1: El tiempo de informar sobre las actividades dentro de la Hacienda Los Ángeles es de 48 horas dando un 100% en la encuesta realizada al personal, siendo este el tiempo primordial de anticipación para realizar una nueva actividad o tarea en la empresa.

**A**

Información analizada

**ELABORADO:** Flor María Menéndez Castro

**FECHA:**20/12/2013

**REVISADO:** Ing. Abraham Auhing Triviño MSc.

**FECHA:**23/12/2013



**Paginas:**

**Referencias:**

2/16

**PP7**

**Periodo:**

**Marca:**

2012



**ENCUESTA**

**Encuesta:** Talento Humano

**Fecha:** 27 de Diciembre del 2013

**Área:** Producción

**Hora:** 14:00 pm

**Entrevistador:** Flor Menéndez

**PREGUNTA 2:** ¿Usted posee conocimientos suficientes para el desempeño del cargo?

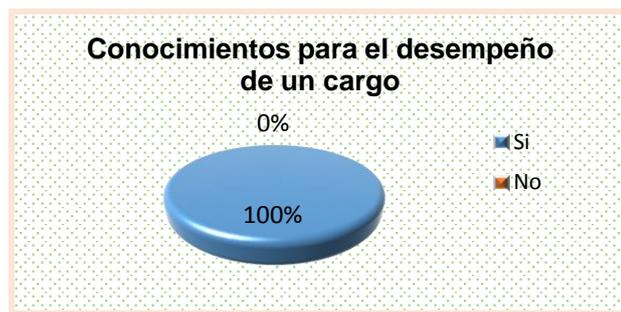
**Cuadro 6**

OPCIONES	PORCENTAJE
SI	100%
NO	0
Σ	100%

**Fuente:** Encuesta realizada al personal de la Hacienda Los Ángeles

**Elaboración:** Autor

**Diagrama 2**



**Fuente:** Encuesta realizada al personal de la Hacienda Los Ángeles

**Elaboración:** Autor

**Análisis**

Con los datos ya expuesto podemos dar a conocer que los empleados realizan el desempeño de sus actividades con los conocimientos necesarios.

**Interpretación**

De acuerdo con el diagrama 2: Los empleados cuentan con los conocimientos necesarios para realizar sus actividades diarias dando como si un 100% en la encuesta realizada al personal, para lo cual es de mucha importancia al momento de realizar cualquier tarea dentro de la empresa.

**A** Información analizada

**ELABORADO:** Flor María Menéndez Castro

**FECHA:**23/12/2013

**REVISADO:** Ing. Abraham Auhing Triviño MSc.

**FECHA:**23/12/2013



**Paginas:**

3/16

**Referencias:**

**PP7**

**Periodo:**

2012

**Marca:**

**A**

**ENCUESTA**

**Encuesta:** Talento Humano  
**Área:** Producción

**Fecha:** 27 de Diciembre del 2013  
**Hora:** 14:00 pm  
**Entrevistador:** Flor Menéndez

**PREGUNTA 3:** ¿Cree usted que la aplicación del reglamento en la Hacienda los Ángeles es?

**Cuadro 7**

OPCIONES	FECUENCIA	PORCENTAJE
Flexible	3	5%
Moderada	57	95%
Σ	60	100%

**Fuente:** Encuesta realizada al personal de la Hacienda Los Ángeles  
**Elaboración:** Autor

**Diagrama 3**



**Fuente:** Encuesta realizada al personal de la Hacienda Los Ángeles  
**Elaboración:** Autor

**Análisis**

Según lo manifestado por los empleados de la Hacienda Los Ángeles el reglamento que se aplica es de aspecto flexible.

**Interpretación**

De acuerdo con el diagrama 3: Los empleados manifestaron que el reglamento que cuenta la Hacienda Los Ángeles es el 5% flexible frente al 95% que manifestaron que es aplicado de manera moderada por lo que se estima que se aplica de manera normal tal como lo estipula la ley.

**A**

Información analizada

**ELABORADO:** Flor María Menéndez Castro

**FECHA:** 20/12/2013

**REVISADO:** Ing. Abraham Auhing Triviño MSc.

**FECHA:** 20/12/2013



**Paginas:**

**Referencias:**

4/16

**PP7**

**Periodo:**

**Marca:**

2012



**ENCUESTA**

**Encuesta:** Talento Humano

**Fecha:** 27 de Diciembre del 2013

**Área:** Producción

**Hora:** 14:00 pm

**Entrevistador:** Flor Menéndez

**Pregunta 4:** ¿Cómo considera la exigencia de la Hacienda Los Ángeles frente a la ejecución de sus labores diaria?

**Cuadro 8**

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Baja	15	26%
Moderada	42	70%
Alta	3	4%
$\Sigma$	60	100%

**Fuente:** Encuesta realizada al personal de la Hacienda Los Ángeles

**Elaboración:** Autor

**Diagrama 4**



**Fuente:** Encuesta realizada al personal de la Hacienda Los Ángeles

**Elaboración:** Autor

**Análisis**

Según lo manifestado por los empleados las exigencia dentro de sus labores diarias es moderada en un gran porcentaje y en un mínimo es bajo.

**Interpretación** De acuerdo con el diagrama 4: En la encuesta realizada lo empleados manifestaron que varían las exigencias de acuerdo a la magnitud del trabajo que se realice en la empresa desglosando así los siguientes valores porcentuales se considera una exigencia baja del 26% frente a las otras que considerablemente son de moderada el 70% y la más exigente que está considerada como alta del 4% de la ejecución del trabajo.



Información analizada

**ELABORADO:** Flor María Menéndez Castro

**FECHA:** 23/12/2013

**REVISADO:** Ing. Abraham Auhing Triviño MSc.

**FECHA:** 23/12/2013



<b>Paginas:</b>	<b>Referencias:</b>
5/16	<b>PP7</b>
<b>Periodo:</b>	<b>Marca:</b>
2012	<b>A</b>

### ENCUESTA

<b>Encuesta:</b> Talento Humano	<b>Fecha:</b> 27 de Diciembre del 2013
<b>Área:</b> Producción	<b>Hora:</b> 14:00 pm
	<b>Entrevistador:</b> Flor Menéndez

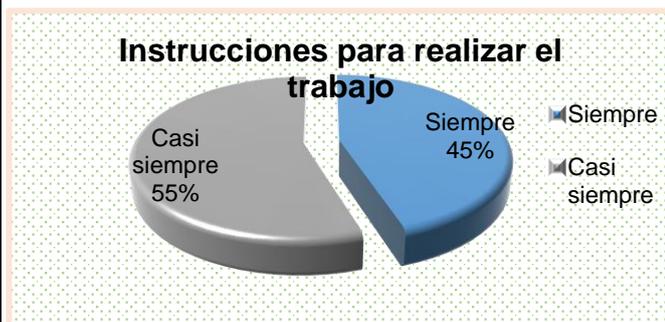
**PREGUNTA 5:** ¿Existe instrucciones para realizar su trabajo diario?

#### Cuadro 9

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	27	45%
Casi Siempre	33	55%
$\Sigma$	60	100%

**Fuente:** Encuesta realizada al personal de la Hacienda Los Ángeles  
**Elaboración:** Autor

#### Diagrama 5



**Fuente:** Encuesta realizada al personal de la Hacienda Los Ángeles  
**Elaboración:** Autor

#### Interpretación

Según lo manifestado por los empleados existe instrucciones nesararias para realizar sus trabajo diarios.

#### Interpretación

De acuerdo con el diagrama 5:el empleado de la hacienda los ángeles recibe periódicamente instrucciones de cómo realizar su trabajo antes de ejecutarlo por lo que porcentualmente es considerado que en un 55% casi siempre recibe instrucciones y en un 45% siempre recibe instrucciones de cómo realizar el desarrollo del trabajo en la empresa.

**A** Información analizada

<b>ELABORADO:</b> Flor María Menéndez Castro	<b>FECHA:</b> 20/12/2013
<b>REVISADO:</b> Ing. Abraham Auhing Triviño MSc.	<b>FECHA:</b> 20/12/2013



<b>Paginas:</b>	<b>Referencias:</b>
6/16	<b>PP7</b>
<b>Periodo:</b>	<b>Marca:</b>
2012	<b>A</b>

**ENCUESTA**

<b>Encuesta:</b> Talento Humano	<b>Fecha:</b> 27 de Diciembre del 2013
<b>Área:</b> Producción	<b>Hora:</b> 14:00 pm
	<b>Entrevistador:</b> Flor Menéndez

**PREGUNTA 6:** ¿Usted cómo se siente estar trabajando en la Hacienda?

**Cuadro 10**

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Conteo y Satisfecho	6	10%
Conforme	16	27%
Regular	38	63%
Σ	60	100%

**Fuente:** Encuesta realizada al personal de la Hacienda Los Ángeles

**Diagrama 6**



**Fuente:** Encuesta realizada al personal de la Hacienda Los Ángeles  
**Elaboración:** Autor

**Interpretación**

Según los datos expuestos los empleados manifestaron que en relación a su satisfacción de trabajo es regular esto se debe en muchas veces a la presión de trabajo.

**Análisis**

De acuerdo con el diagrama 6: Los empleados de la Hacienda Los Ángeles con una representación del 10% se encuentran laborando contento y satisfecho en 27% se encuentran conforme con su ambiente de trabajo, y por último se considera que en un 63% los empleados realizan sus actividades de manera regular

**A** Información analizada

<b>ELABORADO:</b> Flor María Menéndez Castro	<b>FECHA:</b> 20/12/2013
<b>REVISADO:</b> Ing. Abraham Auhing Triviño MSc.	<b>FECHA:</b> 20/12/2013



**Paginas:**

**Referencias:**

7/16

**PP7**

**Periodo:**

**Marca:**

2012



**ENCUESTA**

**Encuesta:** Talento Humano  
**Área:** Producción

**Fecha:** 27 de Diciembre del 2013  
**Hora:** 14:00 pm  
**Entrevistador:** Flor Menéndez

**Pregunta 7:** ¿En su área de trabajo circula oportuna y claramente la información y comunicación?

**Cuadro 11**

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Con Frecuencia	9	15%
Algunas Veces	51	85%
Σ	60	100%

**Fuente:** Encuesta realizada al personal de la Hacienda Los Ángeles  
**Elaboración:** Autor

**Diagrama 7**



**Fuente:** Encuesta realizada al personal de la Hacienda Los Ángeles  
**Elaboración:** Autor

**Análisis**

Del total de empleados encuestados se pudo constatar que en un gran porcentaje en algunas veces circula claramente y oportuna la información.

**Interpretación**

De acuerdo con el diagrama 7: La empresa tiene una deficiencia en comunicación cuenta con un porcentaje del 15% por lo que es considera que el dialogo de entre compañeros de trabajo es algo inoportuna, frente al 85% porcentualmente respondieron que en alguna ocasiones circula la información de manera clara y precisa.



Información analizada

**ELABORADO:** Flor María Menéndez Castro

**FECHA:** 23/12/2013

**REVISADO:** Ing. Abraham Auhing Triviño MSc.

**FECHA:** 23/12/2013



**Páginas:**

**Referencias:**

8/16

**PP7**

**Periodo:**

**Marca:**

2012

**A**

**ENCUESTA**

**Encuesta:** Talento Humano  
**Área:** Producción

**Fecha:** 27 de Diciembre del 2013  
**Hora:** 14:00 pm  
**Entrevistador:** Flor Menéndez

**PREGUNTA 8:** ¿Por parte de la administración se reúne regularmente con el equipo de colaboradores para hablar sobre cómo marcha el trabajo?

**Cuadro 12**

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Con Frecuencia	25	40%
Algunas Veces	35	60%
$\Sigma$	60	100%

**Fuente:** Encuesta realizada al personal de la Hacienda Los Ángeles  
**Elaboración:** Autor

**Diagrama 8**



**Fuente:** Encuesta realizada al personal de la Hacienda Los Ángeles  
**Elaboración:** Autor

**Análisis**

La administración cumple con el deber de reunirse periódicamente con los empleados para tratar asuntos relaciones con el trabajo.

**Interpretación**

De acuerdo con el diagrama 8: Los empleados manifestaron que por parte de su coordinador o administrador en un porcentaje equivalente al 55% se reúne con frecuencia para la supervisión de las actividades que están realizando los trabajadores y en un porcentaje casi que muy cercano al anterior ya mencionado del 45% supieron manifestar que en alguna veces el administrador se reúne con el equipo de trabajadores.

**A** Información analizada

**ELABORADO:** Flor María Menéndez Castro

**FECHA:** 20/12/2013

**REVISADO:** Ing. Abraham Auhing Triviño MSc.

**FECHA:** 20/12/2013



**Paginas:**

**Referencias:**

9/16

**PP7**

**Periodo:**

**Marca:**

2012



**ENCUESTA**

**Encuesta:** Talento Humano

**Fecha:** 27 de Diciembre del 2013

**Área:** Producción

**Hora:** 14:00 pm

**Entrevistador:** Flor Menéndez

**Pregunta 9:** ¿Considera usted que el desarrollo de su trabajo logra los objetivos de la Hacienda?

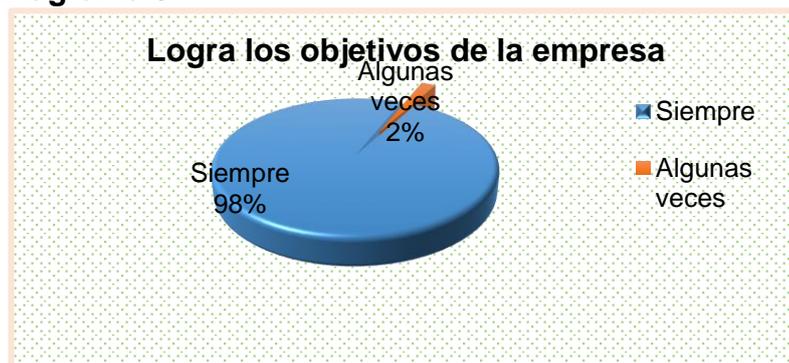
**Cuadro 13**

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	58	98%
Algunas Veces	2	2%
Σ	60	100%

**Fuente:** Encuesta realizada al personal de la Hacienda Los Ángeles

**Elaboración:** Autor

**Diagrama 9**



**Fuente:** Encuesta realizada al personal de la Hacienda Los Ángeles

**Elaboración:** Autor

**Análisis**

De acuerdo a lo manifestaron por los empleados creen que al final del año se sienten satisfecho por el cumplimiento con los objetivos de la Hacienda Los Ángeles.

**Interpretación**

De acuerdo con el diagrama 9: Los empleados expresaron que el desarrollo de su trabajo es de vital aporte para la Hacienda Los Ángeles dando un porcentaje del 98% por lo que consideran que cumplir con lo establecido en la productividad a corto plazo ayudara a cumplir con los objetivos, mientras un 2% manifestaron que no creen que es de mucha importancia.

**A** Información analizada

**ELABORADO:** Flor María Menéndez Castro

**FECHA:** 23/12/2013

**REVISADO:** Ing. Abraham Auhing Triviño MSc.

**FECHA:** 23/12/2013



**Paginas:**

**Referencias:**

10/16

**PP7**

**Periodo:**

**Marca:**

2012

**A**

**ENCUESTA**

**Encuesta:** Talento Humano  
**Área:** Producción

**Fecha:** 27 de Diciembre del 2013  
**Hora:** 14:00 pm  
**Entrevistador:** Flor Menéndez

**PREGUNTA 10:** ¿Cómo se siente con relación a los programas (Actividad de fin de año, día del niño, días especiales) que realiza la Hacienda Los Ángeles para el personal y su familia?

**Cuadro 14**

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Satisfecho	57	96%
Conforme	3	4%
Σ	60	100%

**Fuente:** Encuesta realizada al personal de la Hacienda Los Ángeles  
**Elaboración:** Autor

**Diagrama 10**



**Fuente:** Encuesta realizada al personal de la Hacienda Los Ángeles  
**Elaboración:** Autor

**Análisis**

De acuerdo a lo expuesto por el personal manifiesta su satisfacción con los programas festivos en relación a fechas o acontecimientos especiales.

**Interpretación**

De acuerdo con el diagrama 10: Los empleados se encuentran satisfechos frente a todas las programaciones y días de integración que se desarrollan en la empresa dando así de manera porcentual un 96% lo que declara que si desarrolla actividades para los empleados y familiares y en un 4% solo está conforme a estas actividades.

**A**

Información analizada

**ELABORADO:** Flor María Menéndez Castro

**FECHA:** 20/12/2013

**REVISADO:** Ing. Abraham Auhing Triviño MSc.

**FECHA:** 20/12/2013



<b>Paginas:</b>	<b>Referencias:</b>
11/16	PP7
<b>Periodo:</b>	<b>Marca:</b>
2012	A

### ENCUESTA

<b>Encuesta:</b> Talento Humano	<b>Fecha:</b> 27 de Diciembre del 2013
<b>Área:</b> Producción	<b>Hora:</b> 14:00 pm
	<b>Entrevistador:</b> Flor Menéndez

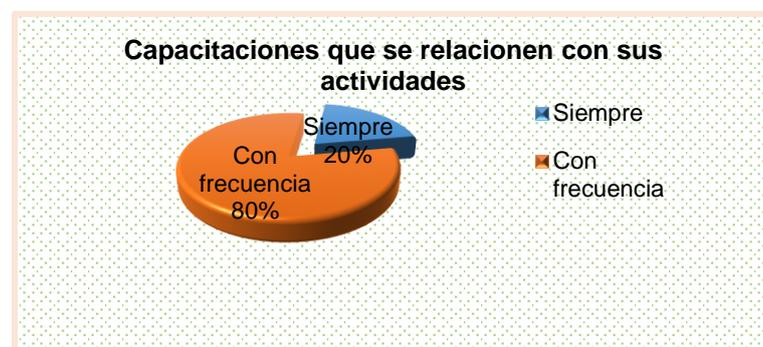
**PREGUNTA 11:** ¿Usted ha sido tomado en cuenta para capacitaciones que se relacionen con sus actividades?

#### Cuadro 15

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	12	20%
Con Frecuencia	48	80%
Σ	60	100%

**Fuente:** Encuesta realizada al personal de la Hacienda Los Ángeles  
**Elaboración:** Autor

#### Diagrama 11



**Fuente:** Encuesta realizada al personal de la Hacienda Los Ángeles  
**Elaboración:** Autor

#### Análisis

Según lo manifestado por los empleados constantemente reciben capacitaciones para el buen uso de los insecticidas.

#### Interpretación

De acuerdo con el **diagrama 11:** Los empleados desarrollan capacitaciones con frecuencia debido a la utilización de varios insecticidas utilizados para la plantación de banano dando así un 80% con frecuencia y en 20% siempre

A Información analizada

<b>ELABORADO:</b> Flor María Menéndez Castro	<b>FECHA:</b> 20/12/2013
<b>REVISADO:</b> Ing. Abraham Auhing Triviño MSc.	<b>FECHA:</b> 20/12/2013



<b>Paginas:</b>	<b>Referencias:</b>
12/16	<b>PP7</b>
<b>Periodo:</b>	<b>Marca:</b>
2012	<b>A</b>

### ENCUESTA

**Encuesta:** Talento Humano  
**Área:** Producción  
**Fecha:** 27 de Diciembre del 2013  
**Hora:** 14:00 pm  
**Entrevistador:** Flor Menéndez

**PREGUNTA 12:** ¿La Hacienda se preocupa por darle los elementos que garanticen su seguridad laboral?

**Cuadro 16**

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	15	25%
Casi Siempre	45	75%
Σ	60	100%

**Fuente:** Encuesta realizada al personal de la Hacienda Los Ángeles  
**Elaboración:** Autor

**Diagrama 12**



**Fuente:** Encuesta realizada al personal de la Hacienda Los Ángeles  
**Elaboración:** Autor

**Análisis**

De acuerdo a la encuesta realizada a los empleados se manifiesta que cuentan con la seguridad laboral en un casi siempre

**Interpretación**

De acuerdo con el **diagrama 12**: Los empleados cuentan con todos los implementos que le otorga la empresa por tal razón ellos manifestaron que casi siempre están pendiente de la protección de sus colaboradores dando así de manera porcentual un 75% de casi siempre y en un 25 % siempre reciben implementación de protección.

**A** Información analizada

<b>ELABORADO:</b> Flor María Menéndez Castro	<b>FECHA:</b> 20/12/2013
<b>REVISADO:</b> Ing. Abraham Auhing Triviño MSc.	<b>FECHA:</b> 20/12/2013



**Paginas:**

**Referencias:**

13/16

**PP7**

**Periodo:**

**Marca:**

2012

**A**

**ENCUESTA**

**Encuesta:** Talento Humano

**Fecha:** 27 de Diciembre del 2013

**Área:** Producción

**Hora:** 14:00 pm

**Entrevistador:** Flor Menéndez

**PREGUNTA 13:** ¿El plan de capacitación es útil para usted?

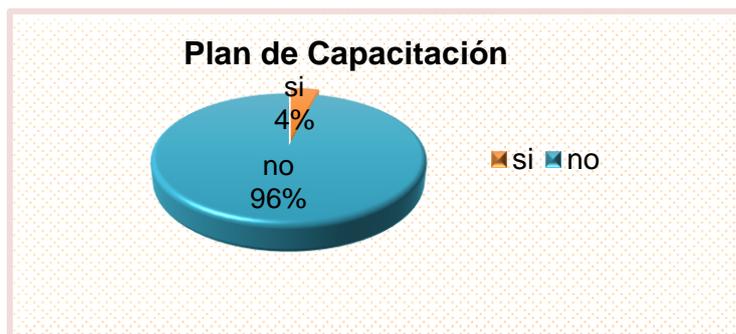
**Cuadro 17**

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	57	96%
No	3	4%
Σ	60	100%

**Fuente:** Encuesta realizada al personal de la Hacienda Los Ángeles

**Elaboración:** Autor

**Diagrama 13**



**Fuente:** Encuesta realizada al personal de la Hacienda Los Ángeles

**Elaboración:** Autor

**Análisis**

En conformidad con lo manifestado cuentan que es útil para el buen desarrollo de las actividades que se desarrollan en la Hacienda.

**Interpretación**

De acuerdo con el diagrama 13: El plan que se desarrolla para la captación de los empleados dentro de la hacienda es de vital importancia para todos los colaboradores permanentemente hay amenazas de plagas en el banano o insecticidas nuevos en el mercado por ende sus respuestas son favorable con un porcentaje del 96% considerado como bueno, y en 4 % como regular.

**A**

Información analizada

**ELABORADO:** Flor María Menéndez Castro

**FECHA:**20/12/2013

**REVISADO:** Ing. Abraham Auhing Triviño MSc.

**FECHA:**20/12/2013



<b>Paginas:</b>	<b>Referencias:</b>
14/16	<b>PP7</b>
<b>Periodo:</b>	<b>Marca:</b>
2012	<b>A</b>

**ENCUESTA**

<b>Encuesta:</b> Talento Humano	<b>Fecha:</b> 27 de Diciembre del 2013
<b>Área:</b> Producción	<b>Hora:</b> 14:00 pm
	<b>Entrevistador:</b> Flor Menéndez

**PREGUNTA 14:** ¿Recibe comisiones por parte de la Hacienda según el volumen de producción?

**Cuadro 18**

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	57	96%
No	3	4%
Σ	60	100%

**Fuente:** Encuesta realizada al personal de la Hacienda Los Ángeles  
**Elaboración:** Autor

**Diagrama 13**



**Fuente:** Encuesta realizada al personal de la Hacienda Los Ángeles  
**Elaboración:** Autor

**Análisis**

De acuerdo a lo manifestado por parte del personal existen comisiones cuando la producción es alta.

**Interpretación**

De acuerdo con el **diagrama 14:** La Hacienda Los Ángeles cuenta con incentivo según lo manifestado por los empleados y más cuando hay corte de banano y deben completar el cupo por tanto da un 98% de que si existe incentivo en la empresa y en 2% no cuentan con este beneficio.

**A** Información analizada

<b>ELABORADO:</b> Flor María Menéndez Castro	<b>FECHA:</b> 20/12/2013
<b>REVISADO:</b> Ing. Abraham Auhing Triviño MSc.	<b>FECHA:</b> 20/12/2013



<b>Paginas:</b>	<b>Referencias:</b>
15/16	<b>PP7</b>
<b>Periodo:</b>	<b>Marca:</b>
2012	<b>A</b>

**ENCUESTA**

<b>Encuesta:</b> Talento Humano	<b>Fecha:</b> 27 de Diciembre del 2013
<b>Área:</b> Producción	<b>Hora:</b> 14:00 pm
	<b>Entrevistador:</b> Flor Menéndez

**PREGUNTA 15:** ¿Existe claridad en las instrucciones que recibe para hacer su trabajo?

**Cuadro 19**

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	19	32%
Casi Siempre	38	65%
Algunas Veces	2	3%
$\Sigma$	60	100%

**Fuente:** Encuesta realizada al personal de la Hacienda Los Ángeles  
**Elaboración:** Autor

**Diagrama 15**



**Fuente:** Encuesta realizada al personal de la Hacienda Los Ángeles  
**Elaboración:** Autor

**Análisis**

De acuerdo a las instrucciones que reciben existe claridad y conformidad con las instrucciones que reciben por parte de la administración.

**Interpretación**

De acuerdo con el diagrama 15: Manifestaron que existen suficiente información de instrucciones en el trabajo diario de los empleados dentro de la empresa por tanto según los porcentajes es del 32% siempre y de un 65% de casi siempre existe instrucciones de trabajo dirigidas por el administrador de la Hacienda y en un 3% algunas veces.

**A**

Información analizada

<b>ELABORADO:</b> Flor María Menéndez Castro	<b>FECHA:</b> 20/12/2013
<b>REVISADO:</b> Ing. Abraham Auhing Triviño MSc.	<b>FECHA:</b> 20/12/2013



<b>Paginas:</b>	<b>Referencias:</b>
16/16	<b>PP7</b>
<b>Periodo:</b>	<b>Marca:</b>
2012	<b>A</b>

**ENCUESTA**

<b>Encuesta:</b> Talento Humano <b>Área:</b> Producción	<b>Fecha:</b> 27 de Diciembre del 2013 <b>Hora:</b> 14:00 pm <b>Entrevistador:</b> Flor Menéndez
--	--

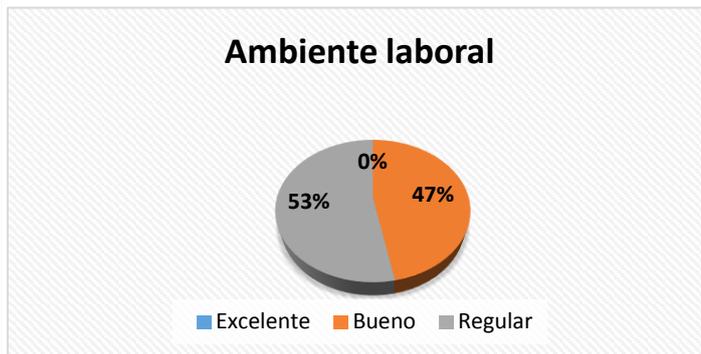
**PREGUNTA 16:** ¿Cómo evalúa el ambiente laboral de su área de trabajo?

**Cuadro 20**

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Excelente	0	0%
Bueno	28	47%
Regular	32	53%
Σ	60	100%

**Fuente:** Encuesta realizada al personal de la Hacienda Los Ángeles  
**Elaboración:** Autor

**Diagrama 16**



**Fuente:** Encuesta realizada al personal de la Hacienda Los Ángeles  
**Elaboración:** Autor

**Análisis**

Según la encuesta realizada existe un ambiente inoportuno porque existen varias descoordinaciones al momento de ejecutar una tarea.

**Interpretación**

De acuerdo con el diagrama 16: El ambiente laboral de la hacienda es bueno en un porcentaje de 47% y en un 53% se considera regular

**A** Información analizada

<b>ELABORADO:</b> Flor María Menéndez Castro	<b>FECHA:</b> 20/12/2013
<b>REVISADO:</b> Ing. Abraham Auhing Triviño MSc.	<b>FECHA:</b> 20/12/2013



**Paginas:**

1/4

**Referencias:**

PG

**Periodo:**

2012

**Marca:**



### PLAN GENERAL

#### MOTIVO:

La presente indagación al área de Talento Humano y su incidencia con la Eficiencia Administrativa de la Hacienda Los Ángeles del Cantón Babahoyo en el año 2012. Permitió conocer el grado de eficiencia, eficacia, excelencia y efectividad de los procesos operativos, así como el cumplimiento de las políticas establecidas dentro del área de Talento Humano.

#### OBJETIVOS

##### GENERAL

Ejecutar una Auditoría de Gestión al área de Talento Humano y su relación con la Eficiencia Administrativa de la Hacienda Los Ángeles cantón Babahoyo.

##### ESPECIFICO:

- Los planes programas y proyecto dificultan el cumplimiento de las metas institucionales.
- Los procedimientos para el cumplimiento que se persiguen son inoportunos para el cumplimiento de tareas.
- Las técnicas de distribución de talento humano son inapropiadas lo que ocasiona inconvenientes en las actividades a realizar

Verificado

**ELABORADO:** Flor María Menéndez Castro

**FECHA:**20/12/2013

**REVISADO:** Ing. Abraham Auhing Triviño MSc.

**FECHA:**20/12/2013

	<b>Paginas:</b>	<b>Referencias:</b>
	2/4	PG
	<b>Periodo:</b>	<b>Marca:</b>
	2012	✓

### PLAN GENERAL

#### ALCANCE

Para el desarrollo de este trabajo investigativo se establecen lineamientos que permita medir el grado de eficiencia en el área de Talento Humano, el mismo que se realizará en el período fiscal del 26 de diciembre del 2013 al 18 de febrero del 2014, la misma que tendrá una duración de 40 días, el tiempo establecido por la Firma Auditora auditoría que al final del proceso emitirá un Informe con respecto a la misma.

#### DISPOCISIONES LEGALES

##### Base legal y Técnica :

- ✓ Código de trabajo
- ✓ Reglamento Interno de la empresa

#### METODOLOGIA DE TRABAJO

La presente Auditoría está basada en las Normas de Auditoría Generalmente Aceptadas (NAGA's); COSO I las cuales sirven de base, estudio técnico y progreso para el avance de nuestra Auditoría de Gestión.

✓ Verificado

**ELABORADO:** Flor María Menéndez Castro

**FECHA:**20/12/2013

**REVISADO:** Ing .Abraham Auhing Triviño MSc.

**FECHA:**20/12/2013

	<b>Paginas:</b>	<b>Referencias:</b>
	3/4	PG
	<b>Periodo:</b>	<b>Marca:</b>
	2012	✓

### PLAN GENERAL

#### ESTRUCTURA ORGÁNICA

- Gerencia
- Administración
- Bodega
- Producción

#### DOCUMENTO SOPORTE

Archivo de la Hacienda: Manuales de procedimientos, Políticas y Reglamento interno.

#### RECURSOS A UTILIZAR

##### TALENTO HUMANO:

- Flor María Menéndez Castro

##### B. RECURSOS MATERIALES:

- Computadora
- Impresora
- Hojas A4
- Cuadernos
- Lápices, Esferos
- CDs
- Pendrive
- Libros

✓ Verificado

**ELABORADO:** Flor María Menéndez Castro

**FECHA:**20/12/2013

**REVISADO:** Ing. Abraham Auhing Triviño MSc.

**FECHA:**20/12/2013



**Paginas:**

4/4

**Referencias:**

PG

**Periodo:**

2012

**Marca:**

✓

**PLAN GENERAL**

- Revistas y publicaciones
- Internet
- Anillados
- Fotocopias
- Cámara Fotográfica
- Tesis

**C.- RECURSOS FINANCIEROS**

Este trabajo investigativo de Auditoría de Gestión al Área de Talento Humano y su relación con la Eficiencia Administrativa a la Hacienda Los Ángeles Cantón Babahoyo año 2012 es realizado con capital propio de la autora

Ing. Flor María Menéndez Castro.

\_\_\_\_\_  
**ELABORADO POR :**

✓ Verificado

**ELABORADO:** Flor María Menéndez Castro

**FECHA:**20/12/2013

**REVISADO:** Ing Abraham Auhing Triviño MSc.

**FECHA:**20/12/2013



**Paginas:**

1/1

**Referencias:**

PP9

**Periodo:**

2012

**Marca:**

✓

**MARCAS**

Marcas que aportaron en el presente trabajo investigativo

MARCAS	SIGNIFICADO
IE	Indicador de Eficiencia
IE	Indicador de Eficacia
IC	Indicador de Cumplimiento
I	Informe Final
©	Confrontado correcto
H <sub>1</sub>	Hallazgos de Auditoría
Σ	Sumatoria
✓	Verificado
PA	Programa de Auditoría
C	Confirmado
Ω	Observado

✓ Verificado

**REVISADO:** Ing. Abraham Auhing Triviño MSc.

**FECHA:**20/12/2013

**ELABORADO:** Flor María Menéndez Castro

**FECHA:**20/12/2013

#### 4.1.3 Programa de Control Interno

		<b>Paginas:</b>	<b>Referencias:</b>		
		1/1	<b>PCI</b>		
		<b>Periodo:</b>	<b>Marca:</b>		
		2012	✓		
<b>PROGRAMA DE CONTROL INTERNO</b>					
Nº	PROCEDIMIENTO	REF./PT	REALIZADO POR:	FECHA	OBSERVACIONES
1	Preparar y aplicar cuestionario de control interno con su respectiva medición de riesgo	<b>PA 1</b>	<b>F.M.M.C</b>	26/12/2013	Se elaboró para las mediciones de riesgos existentes dentro de los hallazgos encontrados
2	Consolidado y representación gráfica de medición de riesgos	<b>PA 2</b>	<b>F.M.M.C</b>	26/12/2013	Conocimiento del nivel de confianza y nivel de riesgo
3	Elaborar medición de riesgo.	<b>PA 3</b>	<b>F.M.M.C</b>	27/12/2013	Se elaboró la medición de riesgo según los componentes del coso
4	Elaborar hallazgos de auditoria según la evaluación del control interno.	<b>PA 4</b>	<b>F.M.M.C</b>	30/12/2013	Según la comprobación del cuestionario se realizaron los Hallazgos
5	Medición de riesgo de los hallazgos encontrados.	<b>PA5</b>	<b>F.M.M.C</b>	30/12/2013	De acuerdo a los hallazgos encontrados se elaboró la medición de riesgo
6	Preparar informe de control interno.  ✓ verificado	<b>ICI</b>	<b>F.M.M.C</b>	03/01/2014	Se elaboró bajo el modelo las Normas de Control Interno COSO I
<b>ELABORADO:</b> Flor María Menéndez Castro				<b>FECHA:</b> 24/12/2013	
<b>REVISADO:</b> Ing. Abraham Auhing Triviño MSc.				<b>FECHA:</b> 24/12/2013	



Paginas:

1/5

Periodo:

2012

Referencias:

PA1

Marca:

✓

**CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO**

**PERIODO :DEL 1 DE ENERO AL 31 DE DIEMBRE DEL 2012**

N°	PREGUNTAS	RESPUESTAS			PONDERACION		OBSERVACIÓN	MARCAS
		SI	NO	N/A	CALIF. OBT	PUNT. OPT		
1	<b>AMBIENTE DE CONTROL</b> ¿Existe en el área un organigrama o esquema de organización?	x			7	7	El departamento cuenta con un organigrama que enfatiza la organización de la misma.	✓ Verificado
2	¿La empresa se rige a las leyes?	x			7	7	Se rigen a leyes de Relaciones Laborales, Ministerio de Ambiente, SRI.	✓ Verificado
3	¿Existe coordinación entre los empleados y el administrador?		x		4	7	Existe deficiente coordinación.	H1 Hallazgo de auditoría
4	¿Se realizan periódicamente evaluaciones al desempeño del área de talento humano?	x			7	7	Realizan periódicamente evaluaciones al desempeño laboral.	✓ Verificado
5	¿Existen principios y valores éticos definidos en el área?	x			7	7	Desarrollan sus actividades bajo principios y valores.	✓ Verificado
<b>TOTAL</b>					32	35		
<b>ELABORADO:</b> Flor María Menéndez Castro							<b>FECHA:</b> 26/12/2013	
<b>REVISADO:</b> Ing. Abraham Auhing Triviño MSc.							<b>FECHA:</b> 26/12/2013	



**Paginas:**

1/5

**Referencias:**

**PA1**

**Periodo:**

2012

**Marca:**



**MEDICION DE RIESGO AMBIENTE DE CONTROL**

**RIESGO DE CONTROL.-** Con los datos se obtenidos en la medición del nivel de confianza y riesgo para el parámetro de **Ambiente de Control** interno del área de Talento Humano de la Hacienda Los Ángeles se utilizó la siguiente matriz de medición:

**Cuadro 21 Matriz de Medición del Riesgo de Ambiente de control**

RANGO	RIESGO	CONFIANZA
15% - 50%	<b>Bajo</b>	Baja
51% - 59%	Moderado Bajo	Moderada Baja
60% - 66%	Moderado	Moderada
67% - 75%	Moderado Alto	Moderada Alta
76% - 95%	Alto	<b>Alta</b>

**COMPONENTE:**

DETALLE	CALIFICACIÓN OBTENIDA	PUNTAJE OPTIMO
<b>AMBIENTE DE CONTROL</b>	<b>32</b>	<b>35</b>
TOTAL	32	35

$$\text{Nivel de confianza} = \frac{32}{35} = 0.91,43 \Rightarrow 91,43\%$$

$$\text{Nivel de Riesgo} = 100\% - 91,43\% \Rightarrow 8,57\%$$

**INTERPRETACION:**

- ✓ La confianza es de 91,43% (Alta) y un nivel de riesgo del 8,57%, obteniendo un índice de confianza muy Bajo.

**ANALISIS:**

De acuerdo al componente **Ambiente de Control** se pudo medir el nivel de riesgo y confianza estimados dentro de los rangos establecidos se pudo establecer que existen un 8,57% de índice de riesgo bajo frente a un nivel de confianza del 91,43% alto dando prioridad a las actividades que se realizan diariamente.



Información analizada

**ELABORADO:** Flor María Menéndez Castro

**FECHA:**26/12/2013

**REVISADO:** Ing. Abraham Auhing Triviño MSc.

**FECHA:**26/12/2013



**Paginas:**

2/5

**Periodo:**

2012

**Referencias:**

**PA1**

**Marca:**

✓

**CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO**

**PERIODO :DEL 1 DE ENERO AL 31 DE DIEMBRE DEL 2012**

N°	PREGUNTAS	RESPUESTAS			PONDERACION		OBSERVACION	MARCAS
		SI	NO	N/A	CALIF. OBT	PUNT. OPT		
1	<b><u>EVALUACIÓN DE RIESGO</u></b> ¿Definen metas y objetivo el área de talento humano?	x			7	7	Para alcanzar las metas y objetivos realizan planes, proyecto.	✓ Verificado
2	¿Ejecuta capacitaciones al personal para optimizar sus conocimientos?	x			7	7	Realiza capacitaciones de actualización al personal.	✓ Verificado
3	¿El área cuenta con un registro de los empleados?	x			7	7	Cuentan con registro detallado del personal que labora en la empresa.	✓ Verificado
4	¿Realiza periódicamente un control de inventario?	x			7	7	Se constató que lleva un correcto control de inventarios	✓ Verificado
5	¿El área cuenta con el personal suficiente para las actividades diariamente?		x		4	7	Se pudo constatar que existe una carencia de personal dentro de la Hacienda Los Angeles	H2 Hallazgo de auditoría
<b>TOTAL</b>					32	35		
<b>ELABORADO:</b> Flor María Menéndez Castro							<b>FECHA:</b> 26/12/2013	
<b>REVISADO:</b> Ing. Abraham Auhing Triviño MSc.							<b>FECHA:</b> 26/12/2013	



**Paginas:**

**Referencias:**

2/5

**PA1**

**Periodo:**

**Marca:**

2012



**MEDICION DE RIESGO DE EVALUCION DE RIESGO**

**RIESGO DE CONTROL.-** según el estudio que se realizó en la Hacienda Los Ángeles se pudo determinar en el área de Talento Humano el nivel de riesgo y confianza del parámetro de **Evaluación de Riesgo** considerando la aplicación de la siguiente matriz y las variables respectivas:

**CUADRO 22 Medición de Riesgo de Evaluación de Riesgos**

RANGO	RIESGO	CONFIANZA
15% - 50%	<b>Bajo</b>	Baja
51% - 59%	Moderado Bajo	Moderada Baja
60% - 66%	Moderado	Moderada
67% - 75%	Moderado Alto	Moderada Alta
76% - 95%	Alto	<b>Alta</b>

**COMPONENTES:**

DETALLE	CALIFICACIÓN OBTENIDA	PUNTAJE OPTIMO
<b>EVALUACIÓN DE RIESGO</b>	<b>32</b>	<b>35</b>
TOTAL	32	35

$$\text{Nivel de confianza} = \frac{32}{35} = 0.9142 \Rightarrow 91.43\%$$

$$\text{Nivel de Riesgo} = 100\% - 91,43\% \Rightarrow 8.57\%$$

**INTERPRETACION:**

- Basados en los rangos establecidos el nivel de confianza es de 91.43% (Alta) y un nivel de riesgo del 8.57%, obteniendo un índice de confianza muy Bajo.

**ANALISIS:**

Según el componente **Evaluación de Riesgo** se estima como carente de coordinación dando como resultado de un 91.43% nivel de confianza y un 8.57% estimado como nivel de riesgo bajo.



Información analizada

**ELABORADO:** Flor María Menéndez Castro

**FECHA:**26/12/2013

**REVISADO:** Ing. Abraham Auhing Triviño MSc.

**FECHA:**26/12/2013



**Paginas:**

3/5

**Periodo:**

2012

**Referencias:**

**PA1**

**Marca:**

✓

**CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO**

**PERIODO :DEL 1 DE ENERO AL 31 DE DIEMBRE DEL 2012**

N°	PREGUNTAS	RESPUESTAS			PONDERACION		OBSERVACION	MARCAS
		SI	NO	N/A	CALIF. OBT	PUNT. OPT		
1	<b><u>INFORMACION Y COMUNICACIÓN</u></b> ¿Existe comunicación interna como una actividad permanente y planificada	x			7	7	Existe una comunicación fluida para cumplir con las actividades	✓ Verificado
2	¿Los insumos y materiales designados son utilizados en su totalidad?	x			5	7	En el área los implementos son utilizados con deficiencia.	H3 Hallazgo de auditoría
3	¿Dispone de equipos informáticos?	x			7	7	Se confirmó que dispone de herramientas informáticas para el respaldo digital.	✓ Verificado
4	¿En caso de ocurrir un accidente laboral la Hacienda cubre con los gastos?	x			7	7	Los empleados cuentan con el respaldo económico por parte de la gerencia	✓ Verificado
5	¿Existe control por parte del bodeguero en los productos que se almacenan?	x			5	7	Existe un incumplimiento en el control de bodega.	H4 Hallazgo de auditoría
<b>TOTAL</b>					31	35		
<b>ELABORADO:</b> Flor María Menéndez Castro					<b>FECHA:</b> 26/12/2013			
<b>REVISADO:</b> Ing. Abraham Auhing Triviño MSc.					<b>FECHA:</b> 26/12/2013			



**Paginas:**

3/5

**Referencias:**

**PA1**

**Periodo:**

2012

**Marca:**



**MEDICION DE RIESGO DE INFORMACION Y COMUNICACIÓN**

**RIESGO DE CONTROL.-** Con la evaluación del Control Interno se obtuvieron los siguientes resultados valorados en parámetros para la medición del nivel riesgo y nivel de confianza para el parámetro de **información y Comunicación** se utilizó la siguiente matriz:

**Cuadro 23 Medición de riesgo Información y Comunicación**

RANGO	RIESGO	CONFIANZA
15% - 50%	<b>Bajo</b>	Baja
51% - 59%	Moderado Bajo	Moderada Baja
60% - 66%	Moderado	Moderada
67% - 75%	Moderado Alto	Moderada Alta
76% - 95%	Alto	<b>Alta</b>

**COMPONENTE :**

DETALLE	CALIFICACIÓN OBTENIDA	PUNTAJE OPTIMO
<b>INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN</b>	<b>31</b>	<b>35</b>
TOTAL	31	35

$$\text{Nivel de confianza} = \frac{31}{35} = 0.8857 \Rightarrow 88,55\%$$

$$\text{Nivel de Riesgo} = 100\% - 88,55\% \Rightarrow 11,45\%$$

**INTERPRETACION:**

- De acuerdo a la matriz en un 88,55% (Alta) es considerado el nivel de confianza es así como también obtenemos un 11,45% de nivel de riesgo.

**ANALISIS:**

Después de haber aplicado las formulas obtuvimos resultados favorables de acuerdo a los rangos de la matriz en un 88,55% de nivel de confianza frente a un nivel de riesgo del 11,45% en el componente **Información y Comunicación**.



Información analizada

**ELABORADO:** Flor María Menéndez Castro

**FECHA:**26/12/2013

**REVISADO:** Ing. Abraham Auhing Triviño MSc.

**FECHA:**26/12/2013



Paginas:

4/5

Periodo:

2012

Referencias:

PA1

Marca:

✓

**CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO**

**PERIODO :DEL 1 DE ENERO AL 31 DE DIEMBRE DEL 2012**

N°	PREGUNTAS	RESPUESTAS			PONDERACION		OBSERVACION	MARCAS
		SI	NO	N/A	CALIF. OBT	PUNT. OPT		
1	<b><u>PROCEDIMIENTOS DE CONTROL</u></b> ¿Se realizan una distribución correcta de talento humano en la Hacienda Los Angeles?		x		3	7	Se evidencio que la empresa no cuenta con una correcta distribución de personal.	H5 Hallazgo de auditoría
2	¿Los procesos de producción son verificados hasta su comercialización?	x			7	7	Los procesos son supervisados hasta su comercialización.	✓ Verificado
3	¿Existen técnicas de prevención y protección de riesgos laborales en la Hacienda?		x		5	7	Posee una incorrecta prevención y protección de riesgos laborales.	H6 Hallazgo de auditoria
4	¿Se aplican procedimientos de control interno dentro del área?	x			7	7	Los procedimientos son ejecutados bajo control.	✓ Verificado
5	¿Ejecuta la empresa evaluaciones de los resultados obtenidos en un periodo?	x			7	7	La comparación de resultados es verificada.	✓ Verificado
<b>TOTAL</b>					29	35		
<b>ELABORADO:</b> Flor María Menéndez Castro						<b>FECHA:</b> 26/12/2013		
<b>REVISADO:</b> Ing. Abraham Auhing Triviño MSc.						<b>FECHA:</b> 26/12/2013		



**Páginas:**

**Referencias:**

4/5

**PA1**

**Periodo:**

**Marca:**

2012



**MEDICION DE RIESGO DE PROCEDIMIENTOS DE CONTROL**

**RIESGO DE CONTROL.-** con los datos obtenidos se evaluó en nivel de riesgo y confianza del parámetro **Procedimientos de Control** de la Hacienda Los Ángeles se utilizó la siguiente matriz :

**Cuadro 24 Medición de Riesgo de Procedimientos de Control**

RANGO	RIESGO	CONFIANZA
15% - 50%	<b>Bajo</b>	<b>Baja</b>
51% - 59%	Moderado Bajo	Moderada Baja
60% - 66%	Moderado	Moderada
67% - 75%	Moderado Alto	Moderada Alta
76% - 95%	Alto	<b>Alta</b>

**COMPONENTE:**

DETALLE	CALIFICACIÓN OBTENIDA	PUNTAJE OPTIMO
<b>PROCEDIMIENTOS DE CONTROL</b>	<b>29</b>	<b>35</b>
TOTAL	29	35

$$\text{Nivel de confianza} = \frac{29}{35} = 0.828 \Rightarrow 82.85\%$$

$$\text{Nivel de Riesgo} = 100\% - 82.85 \Rightarrow 17.15\%$$

**INTERPRETACION:**

- La confianza es de 82.85% (Alta) y un nivel de riesgo del 17,15%, obteniendo un índice de confianza moderada baja.

**ANALISIS:**

Con los datos obtenidos de acuerdo al componente **Procedimientos de Control** en el nivel de riesgo se puede distinguir que existen un rango bajo del 17.15% frente al nivel de confianza del 82.85% que es considerado como alto y manifiesta inquietud a la gerencia.



Información Analizada

**ELABORADO:** Flor María Menéndez Castro

**FECHA:**26/12/2013

**REVISADO:** Ing. Abraham Auhing Triviño MSc.

**FECHA:**26/12/2013



Paginas:

5/5

Periodo:

2012

Referencias:

PA1

Marca:

✓

**CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO**

PERIODO :DEL 1 DE ENERO AL 31 DE DIEMBRE DEL 2012

N°	PREGUNTAS	RESPUESTAS			PONDERACION		OBSERVACION	MARCAS
		SI	NO	N/A	CALIF. OBT	PUNT. OPT		
21	<b><u>SUPERVISIÓN Y SEGUIMIENTO</u></b> ¿La gerencia autoriza las compras, ventas de productos?	x			7	7	Todas las operaciones que se realizan el Hacienda son autorizadas por la Gerencia.	✓ Verificado
22	¿Se aplican parámetros de medición del desempeño a los empleados?	x			7	7	Existen parámetros dentro de la Hacienda para medir el desempeño de los empleados.	✓ Verificado
23	¿Se cumple a cabalidad el plan estratégico de la empresa?		x		4	7	Se confirmó que no se cumple el plan estratégico de la empresa a cabalidad	H7 Hallazgo de auditoría
24	¿La Hacienda cuenta con Activos Fijos?	x			7	7	Para el buen desarrollo del trabajo en la producción cuentan con los activos fijos necesarios	✓ Verificado
25	¿Realiza algún tipo de capacitación para sus empleados?	x			7	7	Al ejecutar un trabajo nuevo los empleados son capacitados	✓ Verificado
<b>TOTAL</b>					32	35		



**Paginas:**

5/5

**Referencias:**

**PA 1**

**Periodo:**

2012

**Marca:**



**MEDICION DE RIESGO DE SUPERVISION Y SEGUIMIENTO**

**RIESGO DE CONTROL.-** Según los resultados obtenidos se evaluó en nivel de riesgo y confianza del parámetro **Supervisión y Seguimiento** para lo cual se manejó con la siguiente matriz :

**Cuadro 25 Medición de Riesgo de Información y Comunicación**

RANGO	RIESGO	CONFIANZA
15% - 50%	Bajo	Baja
51% - 59%	Moderado Bajo	Moderada Baja
60% - 66%	Moderado	Moderada
67% - 75%	Moderado Alto	Moderada Alta
76% - 95%	Alto	Alta

**COMPONENTE :**

DETALLE	CALIFICACIÓN OBTENIDA	PUNTAJE OPTIMO
INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	32	35
TOTAL	32	35

$$\text{Nivel de confianza} = \frac{32}{35} = 0.9142 \Rightarrow 91.43\%$$

$$\text{Nivel de Riesgo} = 100\% - 91.43\% \Rightarrow 8.57\%$$

**INTERPRETACION:**

- Según lo expuesto el de 91.43% (Alta) corresponde al nivel de confianza y un nivel de riesgo del 8.57%, obteniendo un índice de confianza baja.

**ANALISIS:**

Según la información que obtuvimos es de mucha importancia que se cumpla el plan estratégico para el cumplimiento de metas por lo que es considerado en un 91.43% de nivel de confianza y un 8.57% de nivel de riesgo según el componente **Información y Comunicación.**



Información Analiza

**ELABORADO:** Flor María Menéndez Castro

**FECHA:**26/12/2013

**REVISADO:** Ing. Abraham Auhing Triviño MSc.

**FECHA:**26/12/2013



**Paginas:**

1/1

**Referencias:**

**PA2**

**Periodo:**

2012

**Marca:**

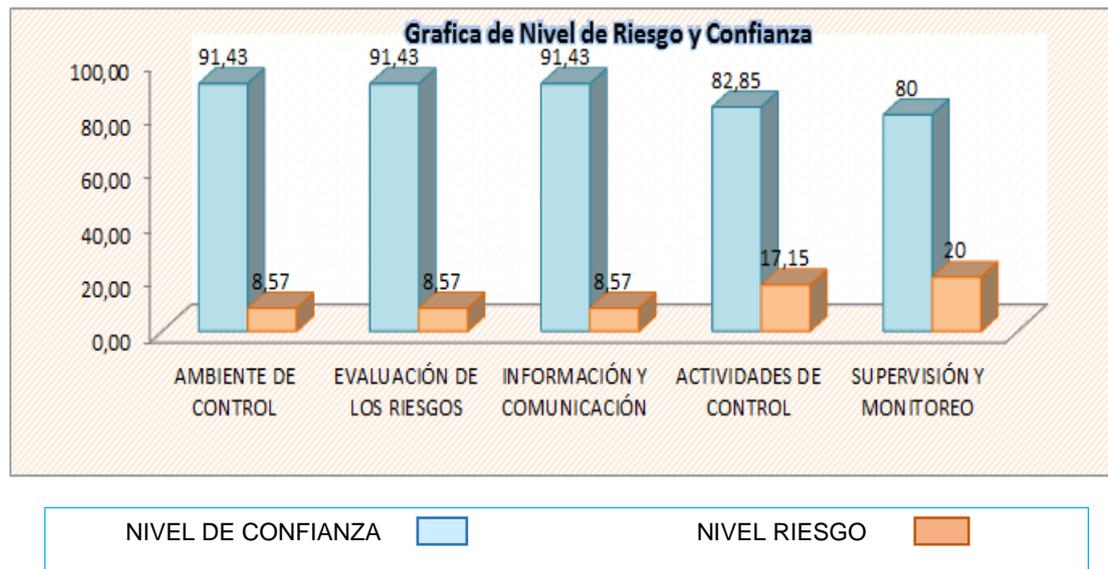


**REPRESENTACION GRAFICA NIVEL DE CONFIANZA Y DE RIESGO**

**Cuadro 26 Componentes de Nivel de Confianza Riesgo**

Nº	COMPONENTES	NIVEL DE CONFIANZA	NIVEL DE RIESGO
1	AMBIENTE DE CONTROL	91,43%	8,57%
2	EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS	91.43%	8.57%
3	INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	91.43%	8.57%
4	ACTIVIDADES DE CONTROL	82,85%	17,15%
5	SUPERVISIÓN Y MONITOREO	80%	20%
<b>Total</b>		437.14/5= <b>87.43</b>	62.86/5= <b>12.57</b>

**Gráfico 17**



**ANALISIS:**

De acuerdo con el estudio realizado en la Hacienda Los Ángeles Cantón Babahoyo se determina que de los componentes de control interno nivel de riesgo y de control, Se determina que el 87.43% perteneciente al nivel de confianza que representa las óptimas condiciones de control frente a un 12.57% de riesgo para la empresa.



Información Analizada

**ELABORADO:** Flor María Menéndez Castro

**FECHA:**26/12/2013

**REVISADO:** Ing. Abraham Auhing Triviño MSc.

**FECHA:**26/12/2013



**Paginas:**

2/5

**Referencias:**

**PA 3**

**Periodo:**

2012

**Marca:**



**MEDICION DE RIESGOS**

**Riesgo de Control:** Examinando los puntajes ya obtenidos en el cuestionario de control interno , para la medición de confianza y el riesgo de control interno del área de Talento Humano de la Hacienda Los Ángeles se utilizó la siguiente matriz:

**Cuadro 27**

<b>PARÁMETROS PARA MEDIR EL RIESGO DE CONTROL</b>		
	<b>RIESGO</b>	<b>CONFIANZA</b>
15% - 50%	Bajo	Baja
51% - 59%	Moderado bajo	Moderada baja
60% - 66%	Moderado	Moderada
67% - 75%	Moderado Alto	Moderada alta
75% - 95%	Alto	Alta

	Calificación obtenida
Nivel de Confianza	$\frac{\text{Puntaje optimo}}{\text{Puntaje obtenido}}$
Nivel de Confianza	$\frac{156}{175}$
Nivel de Confianza	$0,89142 \times 100 = 89.14\%$

Nivel de Riesgo = 100% - Nivel de Confianza = 100% - 89.14% = 10.86%

Lo que indica esta área posee un grado de confianza del 89.14% (confianza alta) y un nivel de riesgo 10.86% (bajo)



Información Analizada

**ELABORADO:** Flor María Menéndez Castro

**FECHA:** 30/12/2013

**REVISADO:** Ing. Abraham Auhing Triviño MSc.

**FECHA:** 30/12/2013



**Paginas:**

1/1

**Referencias:**

**PA3**

**Periodo:**

2012

**Marca:**



**MEDICION DE RIESGO INHERENTE**

FACTORES EXTERNOS	RESPUESTAS			PONDERACION	
	SI	NO	N/A	CALIF. OPT	PUNT. OPT
Prevención de los factores climáticos (desbordamiento de plantación).		x		5	20
Existe control en el precio.( MAGAP)	x			4	20
Control de plagas en épocas		x		8	20
Existen competencias en el producto.	x			6	20
Dispone de visita de empresas agrícolas.	x			5	20
<b>TOTAL</b>				<b>28</b>	<b>100</b>

$$\text{Riesgo Inherente} = \frac{\text{Calificacion obtenida}}{\text{Puntaje optimo}}$$

$$\text{Riesgo Inherente} = \frac{28}{100} = 0.28 \Rightarrow 28\%$$

Según estudio que se realizó en la Hacienda Los Ángeles en el área de talento humano se pudo determinar que los factores externos que afectan a la Hacienda son notables en un 28% considerando la aplicación de la siguiente matriz:

**Cuadro 28**

PARAMETROS PARA MEDIR EL RIESGO INHERENTE		
RIESGO	MINIMO	MAXIMO
<b>BAJO</b>		
BAJO	0.01%	11.11%
MEDIO	11.12%	22.22%
ALTO	22.23%	33.33%
<b>MEDIO</b>		
BAJO	33.34%	44.44%
MEDIO	44.45%	55.55%
ALTO	55.56%	66.66%
<b>ALTO</b>		
BAJO	66.67%	77.77%
MEDIO	77.78%	88.88%
ALTO	88.89%	99.99%

**ELABORADO:** Flor María Menéndez Castro

**FECHA:**26/12/2013

**REVISADO:** Ing. Abraham Auhing Triviño MSc.

**FECHA:**26/12/2013



**Paginas:**

3/5

**Referencias:**

**PA 3**

**Periodo:**

2012

**Marca:**



**MEDICION DE RIESGOS**

**Cuadro 29**

AMBIENTES DE CONTROL INTERNO	PONDERACIÓN	
	CALIF. OBT.	PUNT. OPT.
AMBIENTE DE CONTROL	32	35
EVALUACIÓN DE RIESGO	32	35
ACTIVIDADES DE CONTROL	31	35
INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	29	35
SUPERVISIÓN Y SEGUIMIENTO	32	35
<b>TOTAL</b>	<b>156</b>	<b>175</b>

Conforme a los datos obtenidos el control interno que realiza el área de talento humano posee una Confianza Alta del 87.43% y un nivel de riesgo Bajo del 12.57% lo que determina que las debilidades que posee esta área definiéndolos como ineficientes, la Gerencia debería añadir y mejorar las diferentes técnicas y métodos los mismos que traerían buenos resultados de producción así como la mejora de las actividades de eficiencia eficacia y efectividad.



Información Analizada

**ELABORADO:** Flor María Menéndez Castro

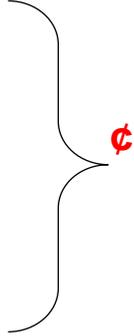
**FECHA:**30/12/2013

**REVISADO:** Ing. Abraham Auhing Triviño MSc.

**FECHA:**30/12/2013

	<b>Paginas:</b>	<b>Referencias:</b>
	4/5	<b>PA 3</b>
	<b>Periodo:</b>	<b>Marca:</b>
	2012	
<b>MEDICION DE RIESGOS</b>		
<p><b>Riesgo de Detección:</b> Acorde a los riesgos antes determinados se puede afirmar que el riesgo de detección de este trabajo corresponde al 13% debido a la información proporcionada fue analizada en las entrevistas y visitas realizadas.</p> <p>En virtud de lo ya mencionado anteriormente la Firma Auditora, de manera significativa procede a la ubicación de esta cifra basada en los errores materiales y situaciones no reveladas.</p> <p><b>Riesgo de Auditoria:</b> Según los porcentajes determinados tras el análisis a la Hacienda Los Ángeles en el área de Talento humano , el riesgo de auditoría se compone de:</p> <p>RA = RI * RC * RD.  RA = 0,28 * 0,89142 * 0,13  RA = 0.03244 * 100%  RA = 3.24%</p> <p>Según el valor obtenido del riesgo de auditoría, es del 3.24% que radica en la incorrecta aplicación de manuales, normas, políticas técnicas, y procedimientos los mismos que son insuficientemente realizados por determinadas situaciones que se presentan y no suelen ser detectadas a tiempo.</p> <p> Información Analizada</p>		
<b>ELABORADO:</b> Flor María Menéndez Castro	<b>FECHA:</b> 30/12/2013	
<b>REVISADO:</b> Ing. Abraham Auhing Triviño MSc.	<b>FECHA:</b> 30/12/2013	

	<b>Paginas:</b>	<b>Referencias:</b>
	1/7	<b>PA 4</b>
	<b>Periodo:</b>	<b>Marca:</b>
	2012	
<b>HALLAZGO # 1</b>		
<b>TITULO: DEFICIENTE COORDINACION ENTRE EMPLEADO Y COORDINADOR</b>		
<b><u>CONDICION:</u></b>		
<p>La Hacienda Los Ángeles cuenta con insuficiente comunicación entre empleados y el administrador lo que ocasiona una descoordinación en las actividades que se realizan diariamente.</p>		
<b><u>CRITERIO:</u></b>		
<p>Realizar una coordinación adecuada entre trabajadores y la administración aportaría al cumplimiento del desarrollo de los trabajos que se realizan diariamente. Debido a la descoordinación y la intervención oportuna existente, no cumplen lo que establece en el código laboral art. 10</p>		
<b><u>CAUSA:</u></b>		
<p>La carencia de comunicación y la rivalidad entre algunos de los empleados.</p>		
<b><u>EFECTO:</u></b>		
<p>El no existir la suficiente coordinación dificulta el cumplimiento de las tareas diarias ordenadas por la gerencia.</p>		
<b><u>ANALISIS:</u></b>		
<p>El lugar de trabajo debe ser un lugar libre de intervenciones tales como religión, nacionalidad discapacidad, lo cual evitara anomalías entre los empleados.</p>		
<b><u>CONCLUSIONES:</u></b>		
<p>El desconocimiento de las reglas internas de la Hacienda perjudica la coordinación de los trabajos que se realizan afectando directamente el avance de los trabajos recomendados</p>		
<b><u>RECOMENDACIONES:</u></b>		
<p>Al gerente de la Hacienda Los Ángeles socializar directamente a los empleados el reglamento existente de la misma para llevar a cabo el desarrollo adecuado de las actividades diarias.</p>		
<p> Información Analizada</p>		
<b>ELABORADO:</b> Flor María Menéndez Castro		<b>FECHA:</b> 27/12/2013
<b>REVISADO:</b> Ing. Abraham Auhing Triviño MSc.		<b>FECHA:</b> 27/12/2013

	<b>Paginas:</b>	<b>Referencias:</b>
	1/7	<b>PA 4</b>
	<b>Periodo:</b>	<b>Marca:</b>
	2012	
<b>ACTIVIDAD 1 DEFICIENTE COORDINACION ENTRE EMPLEADO Y COORDINADOR</b>		
<p><b>PROCEDIMIENTO:</b> Proveer un lugar de trabajo libre y acorde a las necesidades laborales. Quien cometa alguno de estos hechos será sancionado de acuerdo al reglamento.</p>		
<p><b>APLICACIÓN:</b> Se observó mediante visita al área de trabajo que existe inadecuado desarrollo de trabajo por las varias indiferencias que existen entre compañeros.</p>		
<b>INDICADOR DE CUMPLIMIENTO</b>		
<b>EVALUACION AL TALENTO HUMANO</b>		
<b>% TALENTO EVALUADO</b>	= $\frac{\text{Personal Evaluado}}{\text{Total del Personal}}$	
<b>% TALENTO EVALUADO</b>	= $\frac{4}{7} = 0.57\%$	
<p><b>Interpretación:</b> Se comprueba que el 43% del nivel de riesgo y el 57% del nivel de confianza lo que se evidencia que existe una inadecuada comunicación entre trabajadores.</p>		
<p><b>Análisis:</b> Según los resultados expuestos diremos que la comunicación entre compañeros de trabajo se evidencia que es inapropiada la cual repercute en los trabajos que se pretenden desarrollar.</p>		
<b>ELABORADO:</b> Flor María Menéndez Castro	<b>FECHA:</b> 20/12/2013	
<b>REVISADO:</b> Ing. Abraham Auhing Triviño MSc.	<b>FECHA:</b> 20/12/2013	

	<b>Paginas:</b>	<b>Referencias:</b>
	2/7	<b>PA 4</b>
	<b>Periodo:</b>	<b>Marca:</b>
	2012	
<b>HALLAZGO # 2</b>		
<b>TITULO: INSUFICIENTE INFORMACION DE MOVIMIENTOS Y ACTIVIDADES DE LA EMPRESA.</b>		
<b><u>CONDICIÓN:</u></b>		
<p>La Hacienda Los Ángeles cuenta con un escaso control de las actividades que se realizan diariamente, lo que permitiría conocer el desarrollo de sus labores que se ejecutan en los trabajos diarios.</p>		
<b><u>CRITERIO:</u></b>		
<p>Contar con un detalle de los trabajos que se desarrollan dentro de la Hacienda aportaría notablemente a tener en cuenta las tareas pendientes a realizar. Debido al incumplimiento de horarios de trabajo como lo establece en el código laboral art 23 prohibido ausentarse del área de trabajo sin previo aviso.</p>		
<b><u>CAUSA:</u></b>		
<p>El encargado de realizar la supervisión es auto insuficiente para el control que debe realizar en las actividades que desarrollan en la Hacienda, debido al tiempo que requiere para el recorrido de toda el área.</p>		
<b><u>EFFECTO:</u></b>		
<p>Un inadecuado control de actividades en la Hacienda Los Ángeles ocasionaría un indebido desarrollo de la producción, lo que ocasionaría perdidas económicas.</p>		
<b><u>ANALISIS:</u></b>		
<p>Debido a la importancia del trabajo que se desarrolla las buenas relaciones entre compañeros de prevalecer en el área de trabajo.</p>		
<b><u>CONCLUSIONES:</u></b>		
<p>Poseer un incorrecto control de actividades afectaría negativamente a las proyecciones planificadas anualmente de la Hacienda.</p>		
<b><u>RECOMENDACIONES :</u></b>		
<p>El administrador deberá planificar junto con la gerencia nuevas estrategias para así cumplir con las observaciones correspondientes de las actividades planificadas que se realizan en la Hacienda para así obtener buenos resultados.</p>		
<p> Información Analizada</p>		
<b>ELABORADO:</b> Flor María Menéndez Castro	<b>FECHA:</b> 27/12/2013	
<b>REVISADO:</b> Ing. Abraham Auhing Triviño MSc.	<b>FECHA:</b> 27/12/2013	



**Paginas:**

2/7

**Referencias:**

**PA 4**

**Periodo:**

2012

**Marca:**



**ACTIVIDAD 2 INSUFICIENTE INFORMACION DE MOVIMIENTOS Y ACTIVIDADES DE LA EMPRESA**

**PROCEDIMIENTO:**

Constatar si el personal desempeña con responsabilidad sus cargos.

**APLICACIÓN:**

Se entrevistó al personal que labora en el área de talento humano y se verifico que la carencia de personal idóneo para cubrir ciertas áreas.

**INDICADOR DE EXCELENCIA**

**CÁLCULO DE INDICADOR DE CUMPLIMIENTO DE ACTIVIDADES PLANIFICADAS:**

$$\begin{aligned}
 \% \text{ ACTIVIDADES PLANIFICADAS} &= \frac{\text{Actividades Ejecutadas}}{\text{Actividades Planificadas}} \\
 \\
 \% \text{ ACTIVIDADES PLANIFICADAS} &= \frac{4}{7} = 0.57\%
 \end{aligned}$$

**Interpretación:** Se comprueba que el 43% del nivel de riesgo y el 57% del nivel de confianza de las actividades planificadas diariamente no se cumplen a cabalidad.

**Análisis:** Debido al desconocimiento de ciertos trabajos que se realizan en la Hacienda Los Ángeles existe un rango de nivel de riesgo medio alto.

**ELABORADO:** Flor María Menéndez

**FECHA:**20/12/2013

**REVISADO:** Ing. Abraham Auhing Triviño MSc.

**FECHA:**20/12/2013

	<b>Paginas:</b>	<b>Referencias:</b>
	3/7	<b>PA 4</b>
	<b>Periodo:</b>	<b>Marca:</b>
	2012	
<b>HALLAZGO # 3</b>		
<b>TITULO: INSUFICIENTE UTILIZACIÓN EN LOS MATERIALES AGRÍCOLAS</b>		
<b><u>CONDICIÓN:</u></b>		
<p>La Hacienda Los Ángeles cuenta con insuficiente utilización de los herbicidas, pesticidas y demás insumos agrícolas los mismo que si no son utilizados a cabalidad podría repercutir en la plantación.</p>		
<b><u>CRITERIO:</u></b>		
<p>Realizar una coordinación adecuada entre los insumos que se deben utilizar con más prioridad para el buen desarrollo de la plantación lo cual evitaría pérdidas económicas en un futuro</p>		
<b><u>CAUSA:</u></b>		
<p>La carencia de conocimiento por parte del personal que aún no tiene experiencia suficiente.</p>		
<b><u>EFECTO:</u></b>		
<p>El no existir la suficiente utilización de los materiales agrícolas podría ocasionar enfermedades en el banano imposibles de combatir.</p>		
<b><u>ANALISIS:</u></b>		
<p>De acuerdo con lo estipulado por los expertos en el tema debería existir el uso adecuado de todos los insumos agrícolas para así mantener una plantación en buenas condiciones.</p>		
<b><u>CONCLUSIONES:</u></b>		
<p>El desconocimiento de los productos nuevos en el mercado repercute en la utilización adecuada de todos los insumos agrícolas.</p>		
<b><u>RECOMENDACIONES:</u></b>		
<p>Al administrador de la Hacienda Los Ángeles socializar con los empleados los nuevos productos, verificar el componente principal y así no habría anomalías en la utilización a cabalidad del producto.</p>		
 Información Analizada		
<b>ELABORADO:</b> Flor María Menéndez Castro		<b>FECHA:</b> 27/12/2013
<b>REVISADO:</b> Ing. Abraham Auhing Triviño MSc.		<b>FECHA:</b> 27/12/2013

	<b>Paginas:</b>	<b>Referencias:</b>
	3/7	<b>PA 4</b>
	<b>Periodo:</b>	<b>Marca:</b>
	2012	
<b>ACTIVIDAD 3 INSUFICIENTE UTILIZACIÓN EN LOS MATERIALES AGRÍCOLAS</b>		
<b>PROCEDIMIENTO:</b>		
Verificar el buen uso de los materiales e implementos agrícola.		
<b>APLICACIÓN:</b>		
Se indago al personal de la Hacienda Los Ángeles sobre la socialización de nuevos productos con mismos ingrediente activo pero diferente nombres supieron manifestar que debido a la agilización del trabajo hacen caso omiso.		
<b>INDICADOR DE EFICACIA</b>		
$\% \text{ CUMPLIMIENTO DE MANTENIMIENTOS AGRÍCOLA} = \frac{\text{Cumplimiento}}{\text{Total de Cumplimiento}}$		
$\% \text{ CUMPLIMIENTO DE MANTENIMIENTOS AGRÍCOLA} = \frac{5}{7} = 0.71\%$		
<b>Interpretación:</b>		
Se comprueba que el 29% de nivel de riesgo y el 71% de nivel de confianza.		
<b>Análisis:</b>		
Para el cumplimiento oportuno el personal que labora en la hacienda debería aportar con más responsabilidad para así obtener resultados óptimos en la plantación.		
<b>ELABORADO:</b> Flor María Menéndez Castro		<b>FECHA:</b> 20/12/2013
<b>REVISADO:</b> Ing. Abraham Auhing Triviño MSc.		<b>FECHA:</b> 20/12/2013

	<b>Paginas:</b>	<b>Referencias:</b>
	4/7	<b>PA 4</b>
	<b>Periodo:</b>	<b>Marca:</b>
	2012	
<b>HALLAZGO # 4</b>		
<b>TITULO: INCUMPLIMIENTO DE CONTROL EN BODEGA</b>		
<b><u>CONDICIÓN:</u></b>		
El personal asignado para esta área no cumple con la supervisión necesaria de los productos que se encuentran es stock.		
<b><u>CRITERIO:</u></b>		
Contar con un detalle de los productos que se en bodega para así llegar a la utilización adecuada por parte del personal de campo lo cual afectaría a las norma de control interno Información y Comunicación, donde indica que se debe diseñar un sistema de información estratégica acorde		
<b><u>CAUSA:</u></b>		
Desinterés en el desarrollo de su trabajo.		
<b><u>EFECTO:</u></b>		
Posible descontrol del inventario de mercadería en insumos agrícolas.		
<b><u>ANALISIS:</u></b>		
Debido al descuido de sus obligaciones como bodeguero se verán perjudicada la plantación en el futuro.		
<b><u>CONCLUSIONES:</u></b>		
El incumpliendo de llevar un inventario actualizado ocasionaría grandes pérdidas económicas en la empresa, debido a que la plantación se vería afectada así como también la producción.		
<b><u>RECOMENDACIONES :</u></b>		
Mantener actualizado la tarjeta Kardex para así llevar un control actualizado de los productos existentes en bodega, así como también la comunicación con la administración de los productos que están por caducar.		
 Información Analizada		
<b>ELABORADO:</b> Flor María Menéndez Castro		<b>FECHA:</b> 27/12/2013
<b>REVISADO:</b> Ing. Abraham Auhing Triviño MSc.		<b>FECHA:</b> 27/12/2013

	<b>Paginas:</b>	<b>Referencias:</b>
	4/7	<b>PA 4</b>
	<b>Periodo:</b>	<b>Marca:</b>
	2012	
<b>ACTIVIDAD 4 INCUMPLIMIENTO DE CONTROL EN BODEGA</b>		
<b>PROCEDIMIENTO:</b>		
Socializar con el personal de la Hacienda Los Ángeles.		
<b>APLICACIÓN:</b>		
Mediante la técnica de la observación pude comprobar las anomalías que padece el departamento de bodega.		
<b>INDICADOR DE EFECTIVIDAD</b>		
$\% \text{ CUMPLIMIENTO DE INVENTERIO DE MERCADERIA} = \frac{\text{Cumplimiento}}{\text{Total de Cumplimiento}}$		
$\% \text{ CUMPLIMIENTO DE INVENTERIO DE MERCADERIA} = \frac{5}{7} = 0.71\%$		
<b>Interpretación:</b>		
Se comprueba que el 29% de nivel de riesgo y el 71% de nivel de confianza.		
<b>Análisis:</b>		
Para la optimización de los recursos dentro de la Hacienda debería aportar con más responsabilidad para el buen desarrollo de la empresa.		
<b>ELABORADO:</b> Flor María Menéndez Castro	<b>FECHA:</b> 20/12/2013	
<b>REVISADO:</b> Ing. Abraham Auhing Triviño MSc.	<b>FECHA:</b> 20/12/2013	



**Paginas:**

5/7

**Referencias:**

**PA 4**

**Periodo**

2012

**Marca:**



**HALLAZGO # 5**

**TITULO: INCORRECTA DISTRIBUCIÓN DE TALENTO HUMANO**

**CONDICIÓN:**

Los resultados que se espera en la producción no cumplen las expectativas por la gerencia.

**CRITERIO:**

Según los estándares de producción se debe contar con personal adecuado para realizar trabajo de campo; Debido a la escasez de personal apto para realizar labores explícitas no se cumple a cabalidad lo cual incumplen con la normativa de control de interno Competencia Profesional donde indica que los directivos y empleados deben poseer un nivel de competencia alto.

**CAUSA:**

La carencia de personal idóneo para desempeñar labores específicas la supervisión y monitoreo de cada una de las diferentes actividades que se realizan, lo cual revela el incumplimiento de las tareas encomendadas.

**EFECTO:**

La producción se ve afectada debido al déficit de personal idóneo, lo que perjudica la comercialización del banano.

**ANALISIS:**

Una buena distribución de personal ayuda notablemente alcanzar las propuestas proyectadas dentro de una fecha determinada.

**CONCLUSIONES:**

A la administración hacer énfasis en la correcta distribución de personal para así cumplir con los estándares de producción.

**RECOMENDACIONES:**

Al gerente de la Hacienda Los Ángeles al momento de seleccionar personal se le recomienda contratar talento humano que vaya de acuerdo al perfil adecuado.



Información Analizada

**ELABORADO:** Flor María Menéndez Castro

**FECHA:**27/12/2013

**REVISADO:** Ing. Abraham Auhing Triviño MSc.

**FECHA:**27/12/2013



**Paginas:**

1/5

**Referencias:**

**PE**

**Periodo:**

2012

**Marca:**



**ACTIVIDAD 5 INCORRECTA DISTRIBUCION DE TALENTO HUMANO**

**PROCEDIMIENTO:**

Constatar si el personal desempeña con responsabilidad sus cargos.

**APLICACIÓN:** Se entrevistó al personal que labora en el área de talento humano y se verifico que cuentan con escaso personal para cubrir ciertas áreas.

**INDICADOR DE EFICACIA**

$$\begin{aligned}
 \% \text{ DE EFICACIA} &= \frac{\text{Personal trabaja en el área}}{\text{total del personal}} \\
 \% \text{ DE EFICACIA} &= \frac{3}{7} = 0.43\%
 \end{aligned}$$

} ~~¢~~

**Interpretación:**

Se comprueba que el 43% de nivel de riesgo y el 57% de nivel de confianza personal por lo tanto existen una inadecuada distribución del personal.

**Análisis:**

Debido a la carencia de personal es difícil contar con el Talento Humano necesario lo cual repercute en la distribución de los trabajos que se deben realizar.

**ELABORADO:** Flor María Menéndez Castro

**FECHA:**20/12/2013

**REVISADO:** Ing. Abraham Auhing Triviño MSc.

**FECHA:**20/12/2013

	<b>Paginas:</b>	<b>Referencias:</b>
	6/7	<b>PA 4</b>
	<b>Periodo:</b>	<b>Marca:</b>
	2012	
<b>HALLAZGO # 6</b>		
<b>TITULO: INADECUADA APLICACIÓN DE TECNICAS PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN DE RIESGOS LABORALES</b>		
<b><u>CONDICIÓN:</u></b>		
La Hacienda Los Ángeles tiene técnicas de prevención y protección de riesgo laboral, que no son aplicadas correctamente.		
<b><u>CRITERIO:</u></b>		
Poseer adecuadas técnicas de prevención y protección evitaría anomalías de riesgos laborales en los empleados. Debido a las molestias que les causa los implementos de seguridad no se cumplen a cabalidad la Ley de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo.		
<b><u>CAUSA:</u></b>		
La Hacienda Los Ángeles realiza trabajo de producción que exponen la salud de sus colaboradores, por lo que es necesario la aplicación de técnicas y procedimientos de prevención y protección las mismas que no se cumplen a cabalidad. De conformidad con la ley de protección y salud ocupacional.		
<b><u>EFECTO:</u></b>		
La incorrecta aplicación de las técnicas y procedimientos de prevención y protección ocasionaría problemas de salud en los empleados.		
<b><u>CONCLUSIONES:</u></b>		
Poseer una incorrecta aplicación de las diferentes técnicas y procedimientos afectaría notablemente en el futuro de la Hacienda Los Ángeles.		
<b><u>RECOMENDACIONES:</u></b>		
A la gerencia establecer lineamientos de control y supervisión para la aplicación correcta de estas técnicas y procedimientos de prevención y protección de riesgos laborales, capacitar a los empleados para su uso adecuado sobre las técnicas, para así mantener un ambiente acorde y seguro en los empleados.		
 Información Analizada		
<b>ELABORADO:</b> Flor María Menéndez Castro	<b>FECHA:</b> 27/12/2013	
<b>REVISADO:</b> Ing. Abraham Auhing Triviño MSc.	<b>FECHA:</b> 27/12/2013	



**Paginas:**

6/7

**Referencias:**

**PA**

**Periodo:**

2012

**Marca:**



**ACTIVIDAD 6 INADECUADA APLICACIÓN DE TECNICAS PREVENCION Y PROTECCION DE RIESGOS LABORALES**

**PROCEDIMIENTO:**

Verificar si los empleados utilizan los implementos necesarios para el trabajo cotidiano de campo, específicamente a la hora de realizar fumigaciones, riego de abono, corte de banano.

**APLICACIÓN:**

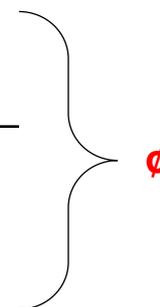
Se indago que el personal que labora utiliza inadecuadamente las medidas de protección ya que les incomoda al momento de trabajar.

**INDICADOR DE EFICIENCIA**

**TALENTO A CARGO DE CUMPLIMIENTO DE LA SEGURIDAD DEL PERSONAL.**

$$\% \text{ TALENTO A CARGO DE CUMPLIMIENTO.} = \frac{\text{Personal a Cargo}}{\text{Total del Personal}}$$

$$\% \text{ TALENTO A CARGO DE CUMPLIMIENTO.} = \frac{5}{7} = 0.71\%$$



**Interpretación:**

Se comprueba que el 29% de nivel de riesgo y el 71 % de nivel confianza por lo que el personal a cargo de realizar sus trabajos existe una deficiente utilización de las medidas correctivas de protección.

**Análisis:**

Debido a la irresponsabilidad del personal que labora en la Hacienda no se logra mantener el cumplimiento de la seguridad del talento humano.

**ELABORADO:** Flor María Menéndez Castro

**FECHA:**20/12/2013

**REVISADO:** Ing. Abraham Auhing Triviño MSc.

**FECHA:**20/12/2013

	<b>Paginas:</b>	<b>Referencias:</b>
	7/7	<b>PA 4</b>
	<b>Periodo:</b>	<b>Marca:</b>
	2012	
<b>HALLAZGO # 7</b>		
<b>TITULO: INCUMPLIMIENTO DEL PLAN ESTRATEGICO EMPRESARIAL</b>		
<b><u>CONDICIÓN:</u></b>		
<p>La Hacienda los Ángeles cuenta con un plan estratégico el cual es creado anualmente, pero o es examinado periódicamente para ver si se está dando cumplimiento a lo establecido.</p>		
<b><u>CRITERIO:</u></b>		
<p>Se dice que establecer un plan estratégico ayuda a tener claro sus objetivos como empresa para así alcanzar lo planificado. No se cumple con la bitácora establecida en la empresa donde se plasma dónde está actualmente y a dónde quiere llegar, así como la normativa empresarial.</p>		
<b><u>CAUSA:</u></b>		
<p>La Hacienda Los Ángeles diseño un plan estratégico para así cumplir con los objetivos dentro de la empresa. Lo cual existe un desconocimiento de las normativas empresariales.</p>		
<b><u>EFECTO:</u></b>		
<p>Debido a que los empleados tienen pericia al realizar los trabajos dentro de la Hacienda Los Ángeles no se realiza un seguimiento de cumplimiento de las actividades que se realizan.</p>		
<b><u>CONCLUSIONES:</u></b>		
<p>La inobservancia del plan estratégico y la escasa socialización del mismo ocasionan que los empleados no le den la debida importancia y desarrollen sus actividades cumpliendo con los requerimientos necesarios.</p>		
<b><u>RECOMENDACIONES:</u></b>		
<p>Disponer a la Hacienda la difusión del plan estratégico. Con el fin de lograr la excelente armonía y la mejora del proceso de producción.</p>		
<p> Información Analizada</p>		
<b>ELABORADO:</b> Flor María Menéndez Castro	<b>FECHA:</b> 20/12/2013	
<b>REVISADO:</b> Ing. Abraham Auhing Triviño MSc.	<b>FECHA:</b> 20/12/2013	

	<b>Paginas:</b>	<b>Referencias:</b>
	7/7	<b>PE</b>
	<b>Periodo:</b>	<b>Marca:</b>
	2012	
<b>ACTIVIDAD 7 INCUMPLIMIENTO DEL PLAN ESTRATEGICO EMPRESARIAL</b>		
<b>PROCEDIMIENTO:</b>		
<p>Verificar si las personas que trabajan en la hacienda fueron Informadas con respecto al cumplimiento del plan estratégico presentadas por el gerente de la empresa.</p>		
<b>APLICACIÓN:</b>		
<p>Se indago con el administrador para conocer si se realizó socialización con los empleados del plan estratégico.</p>		
<b>INDICADOR DE EFICIENCIA</b>		
<b>EVALUACION AL TALENTO HUMANO</b>		
<p><b>% TALENTO EVALUADO PERIODICAMENTE =</b> <math>\frac{\text{Personal Evaluado}}{\text{Total del Personal}}</math> </p>		
<p><b>% TALENTO EVALUADO PERIODICAMENTE =</b> <math>\frac{4}{7} = 0.57\%</math></p>		
<b>Interpretación:</b>		
<p>Se comprueba que el 43% de nivel de riesgo y el 57% de nivel de confianza del personal cuentan con deficiencia en el cumplimiento del plan estratégico.</p>		
<b>Análisis:</b>		
<p>Debido a la carencia de socialización del plan estratégico se ve afectado los planes que logran las metas planeadas durante el año.</p>		
<b>ELABORADO:</b> Flor María Menéndez Castro	<b>FECHA:</b> 20/12/2013	
<b>REVISADO:</b> Ing. Abraham Auhing Triviño MSc.	<b>FECHA:</b> 20/12/2013	

#### 4.1.4 Informe de Control Interno

	<b>Paginas:</b>	<b>Referencias:</b>
	1/10	<b>ICI</b>
	<b>Periodo:</b>	<b>Marca:</b>
	2012	<b>I</b>
<b>INFORME DE CONTROL INTERNO</b>		
<p>Quevedo 03 de enero del 2014.</p> <p>Ing. Magno Sánchez I.</p> <p><b>GERENTE HACIENDA LOS ANGELES DEL CANTON BABAHOYO.</b></p> <p>Esta investigación se basa en un examen de auditoria de gestión al Área de Talento Humano de la Hacienda Los Ángeles y su relación con la eficacia administrativa en el año 2012.</p> <p>El objetivo del control interno es brindar a la administración de la Hacienda Los Ángeles una evaluación de la certeza de sus procesos de gestión, están siendo manejados correctamente para mantener la eficiencia, eficacia y efectividad de sus operaciones, además del cumplimiento de políticas normas y reglamentos.</p> <p>Para el planteamiento y ejecución de la auditoria de gestión al área de talento humano fue realizado bajo reglamentos y, normativas vigentes los mismos que han servido de apoyo al momento de concluir y determinar cada uno de los procedimientos de la Hacienda Los Ángeles. La evaluación contiene limitaciones y riesgos el mismo que aporta un nivel de seguridad del 13% razonable.</p> <p>Los parámetros por los cuales fueron evaluados son control de talento humano, procedimientos, manuales, y cumplimiento de políticas. Encontrando las deficiencias en el diseño y ejecución de su control interno que afecta negativamente en el rendimiento productivo del Hacienda Los Ángeles las mismas que se describen a continuación.</p>		
<b>ELABORADO:</b> Flor María Menéndez	<b>FECHA:</b> 03/01/2014	
<b>REVISADO:</b> Ing. Abraham Auhing Triviño MSc.	<b>FECHA:</b> 03/01/2014	



**Paginas:**

2/10

**Referencias:**

**ICI**

**Periodo:**

2012

**Marca:**



### INFORME DE CONTROL INTERNO

#### **HALLAZGO 1: DEFICIENTE COORDINACION ENTRE EMPLEADO Y COORDINADOR**

La Hacienda Los Ángeles cuenta con insuficiente comunicación entre empleados y el administrador lo que ocasiona una descoordinación en las actividades que se realizan diariamente. Efectuar una coordinación adecuada entre trabajadores y la administración aportaría al cumplimiento del desarrollo de los trabajos que se realizan diariamente, Debido a la descoordinación y desconocimiento existente, no cumplen con el reglamento interno de la Hacienda Los Ángeles el mismos que ocasionaría dificulta al cumplimiento de las tareas diarias ordenadas por la gerencia.

#### **CONCLUSIONES:**

- ✓ El desconocimiento de las normas internas de la Hacienda perjudica la coordinación de los trabajos que se realizan afectando directamente el avance de los trabajos recomendados.

#### **RECOMENDACIONES:**

Al gerente de la Hacienda Los Ángeles socializar directamente a los empleados el reglamento existente de la misma para llevar a cabo el desarrollo adecuado de las actividades diarias.

**ELABORADO:** Flor María Menéndez

**FECHA:**03/01/2014

**REVISADO:** Ing. Abraham Auhing Triviño MSc.

**FECHA:**03/01/2014



**Paginas:**

3/10

**Referencias:**

**ICI**

**Periodo:**

2012

**Marca:**



### INFORME DE CONTROL INTERNO

#### **HALLAZGO 2: INSUFICIENTE INFORMACION DE MOVIMIENTOS Y ACTIVIDADES DE LA EMPRESA.**

La Hacienda Los Ángeles cuenta con insuficiente control de las actividades que se realizan diariamente, lo que permitiría conocer el desarrollo de sus labores que se ejecutan en los trabajos diarios, afectando a la producción de la Hacienda. El encargado de realizar la supervisión es auto insuficiente para el control que debe realizar en las actividades que desarrollan en la Hacienda, debido al tiempo que requiere para el recorrido de toda el área. Llevar un adecuado control es muy importante así se procede a la verificación de los avances del trabajo que se realizan y el cumplimiento del horario de trabajo tal como lo estipula el código laboral.

#### **CONCLUSIONES:**

- ✓ Poseer un incorrecto control de actividades afectaría negativamente a las proyecciones planificadas anualmente de la Hacienda Los Ángeles.

#### **RECOMENDACIONES:**

El administrador deberá planificar junto con la gerencia nuevas estrategias para así cumplir con las observaciones correspondientes de las actividades planificadas que se realizan en la Hacienda para así obtener buenos resultados en la producción.

**ELABORADO:** Flor María Menéndez

**FECHA:**03/01/2014

**REVISADO:** Ing. Abraham Auhing Triviño MSc.

**FECHA:**03/01/2014



**Paginas:**

**Referencias:**

5/10

**ICI**

**Periodo:**

**Marca:**

2012



### INFORME DE CONTROL INTERNO

#### HALLAZGO 3 INSUFICIENTE UTILIZACIÓN EN LOS MATERIALES AGRÍCOLAS

La Hacienda Los Ángeles cuenta con insuficiente utilización de los herbicidas, pesticidas y demás insumos agrícolas los mismo que si no son utilizados a cabalidad podría repercutir en la plantación.

#### CONCLUSIONES:

- ✓ Realizar una coordinación adecuada entre los insumos que se deben utilizar con más prioridad para el buen desarrollo de la plantación lo cual evitaría pérdidas económicas en un futuro

El desconocimiento de los productos nuevos en el mercado repercute en la utilización adecuada de todos los insumos agrícolas.

#### RECOMENDACIONES:

Al administrador de la Hacienda Los Ángeles socializar con los empleados los nuevos productos, verificar el componente principal y así no habría anomalías en la utilización a cabalidad del producto.

**ELABORADO:** Flor María Menéndez Castro

**FECHA:**03/01/2014

**REVISADO:** Ing. Abraham Auhing Triviño MSc.

**FECHA:**03/01/2014



**Paginas:**

6/10

**Referencias:**

**ICI**

**Periodo:**

2012

**Marca:**



### INFORME DE CONTROL INTERNO

#### HALLAZGO 4 INCUMPLIMIENTO DE CONTROL EN BODEGA

El personal asignado para esta área no cumple con la supervisión necesaria de los productos que se encuentran es stock así como también contar con un detalle de los productos que se en bodega para así llegar a la utilización adecuada por parte del personal de campo lo cual afectaría a las norma de control interno Información y Comunicación, donde indica que se debe diseñar un sistema de información estratégica acorde

#### CONCLUSIONES:

- ✓ El incumpliendo de llevar un inventario actualizado ocasionaría grandes pérdidas económicas en la empresa, debido a que la plantación se vería afectada así como también la producción

#### RECOMENDACIONES:

Mantener actualizado la tarjeta Kardex para así llevar un control actualizado de los productos existentes en bodega, así como también la comunicación con la administración de los productos que están por caducar.

**ELABORADO:** Flor María Menéndez Castro

**FECHA:**03/01/2014

**REVISADO:** Ing. Abraham Auhing Triviño MSc.

**FECHA:**03/01/2014

	<b>Paginas:</b>	<b>Referencias:</b>
	7/10	<b>ICI</b>
	<b>Periodo:</b>	<b>Marca:</b>
	2012	
<b>INFORME DE CONTROL INTERNO</b>		
<p><b>HALLAZGO 5: INCORRECTA DISTRIBUCION DE TALENTO HUMANO</b></p> <p>La Hacienda Los Ángeles debido a la incorrecta distribución del personal se ve afectada en la producción. La carencia de personal idóneo para las actividades que se desarrollan en el trabajo de campo no se cumple a cabalidad el plan de actividades de la hacienda.</p> <p>El área de talento humano debería contratar el personal indicado para así no se vea afectada La producción debido al déficit de personal idóneo, lo que perjudica la comercialización del banano.</p> <p><b>CONCLUSIONES :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ A la administración hacer énfasis en la correcta distribución de personal para así cumplir con los estándares de producción.</li> </ul> <p><b>RECOMENDACIONES:</b></p> <p>Al gerente de la Hacienda Los Ángeles al momento de seleccionar personal se le recomienda contratar talento humano que vaya de acuerdo al perfil de su área.</p>		
<b>ELABORADO:</b> Flor María Menéndez Castro	<b>FECHA:</b> 03/01/2014	
<b>REVISADO:</b> Ing. Abraham Auhing Triviño MSc.	<b>FECHA:</b> 03/01/2014	



**Paginas:**

8/10

**Referencias:**

**ICI**

**Periodo:**

2012

**Marca:**



### INFORME DE CONTROL INTERNO

#### **HALLAZGO 6: INADECUADA APLICACIÓN DE TÉCNICAS PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

La Hacienda tiene técnicas de prevención y protección de riesgo laboral, que no son aplicadas correctamente. Poseer adecuadas técnicas de prevención y protección evitaría anomalías de riesgos laborales en los empleados.

La Hacienda Los Ángeles realiza trabajo de producción que exponen la salud de sus colaboradores, por lo que es necesario la aplicación de técnicas y procedimientos de prevención y protección las mismas que no se cumplen a cabalidad La incorrecta aplicación de las técnicas y procedimientos de prevención y protección ocasionaría problemas de salud en los empleados.

#### **CONCLUSIONES:**

- ✓ Poseer una incorrecta aplicación de las diferentes técnicas y procedimientos afectaría notablemente en el futuro de la Hacienda Los Ángeles.

#### **RECOMENDACIONES:**

A la gerencia establecer lineamientos de control y supervisión para la aplicación correcta de estas técnicas y procedimientos de prevención y protección de riesgos laborales, capacitar a los empleados para su uso adecuado sobre las técnicas, para así mantener un ambiente acorde y seguro en los empleados.

**ELABORADO:** Flor María Menéndez Castro

**FECHA:**03/01/2014

**REVISADO:** Ing. Abraham Auhing Triviño MSc.

**FECHA:**03/01/2014



**Paginas:**

9/10

**Referencias:**

**ICI**

**Periodo:**

2012

**Marca:**



### INFORME DE CONTROL INTERNO

#### HALLAZGO 7: INCUMPLIMIENTO DEL PLAN ESTRATEGICO EMPRESARIAL

La Hacienda los Ángeles cuenta con un plan estratégico el cual es creado anualmente, pero no es examinado periódicamente para ver si se está dando cumplimiento a lo establecido. Se dice que establecer un plan estratégico ayuda a tener claro sus objetivos como empresa para así alcanzar lo planificado, Debido a que los empleados tienen pericia al realizar los trabajos dentro de la Hacienda Los Ángeles no se realiza un seguimiento de cumplimiento de las actividades que se realizan.

#### CONCLUSIONES :

- ✓ La inobservancia del plan estratégico y la escasa socialización del mismo ocasionan que los empleados no le den la debida importancia y desarrollen sus actividades cumpliendo con los requerimientos necesarios.

#### RECOMENDACIONES:

Disponer a la Hacienda la difusión del plan estratégico. Con el fin de lograr la excelente armonía y la mejora del proceso de producción.

**ELABORADO:** Flor María Menéndez Castro

**FECHA:**03/01/2014

**REVISADO:** Ing. Abraham Auhing Triviño MSc.

**FECHA:**03/01/2014



**Paginas:**

**Referencias:**

10/10

**ICI**

**Periodo:**

**Marca:**

2012

**I**

### INFORME DE CONTROL INTERNO

En consideración a investigación realizada sobre el control interno administrativo ha sido elaborado únicamente de carácter informativo para la hacienda que puede aportar a la misma reiterando que hubieron limitaciones en el control interno, manifestadas como errores materiales.

Sin embargo se considera que los hallazgos de auditoria descritos en este informe constituyen debilidades en la aplicación de normas, reglamentos, programas, técnicas y métodos que hemos definido sugerencias para mejor desempeño de las actividades de la Hacienda Los Ángeles del Cantón Babahoyo.

**Atentamente:**

Flor María Menéndez Castro

**I**

Informe

**ELABORADO:** Flor María Menéndez Castro

**FECHA:**03/01/2014

**REVISADO:** Ing. Abraham Auhing Triviño MSc.

**FECHA:**03/01/2014

#### 4.1.5 Informe Final de Auditoria

### INFORME FINAL DE AUDITORIA

Babahoyo, 10 de Enero del 2014

Ing. Magno Sánchez I.  
**GERENTE**  
**HACIENDA LOS ANGELES.**

Presente.-

Señor Gerente:

Se ha auditado el Área de talento humano con el objeto de evaluar: la eficiencia, eficacia, excelencia y efectividad con que se desarrollan las actividades.

El examen se realizó de acuerdo a las Normas de Auditoria, en lo que fue aplicable, en consecuencia incluyó técnicas y procedimientos de Auditoría que se consideren necesario.

Para la evaluación de la Gestión al talento Humano se utiliza parámetros propios de la Hacienda y aquellos que se aplican en los procesos administrativos; con una aplicación 40 días, en el periodo de febrero del 2014.

El informe contiene comentarios, conclusión y recomendaciones para mejoras reales y viables de la hacienda.

### INFORMACIÓN INTRODUCTORIA

#### MOTIVO

Es necesario que la Hacienda Los Ángeles proceda a realizarse una auditoria para verificar los procesos de la misma, empleando indicadores que midan el grado de cumplimiento de los planes proyectos y obligaciones de ley.

#### OBJETIVOS GENERAL.

Ejecutar una Auditoria de Gestión al área de Talento Humano y su relación con la Eficiencia Administrativa de la Hacienda Los Ángeles cantón Babahoyo, año 2012

## **ESPECÍFICOS**

- Los planes programas y proyecto dificultan el cumplimiento de las metas institucionales.
- Los procedimientos para el cumplimiento que se persiguen son inoportunos para el cumplimiento de tareas.
- Las técnicas de distribución de talento humano son inapropiadas lo que ocasiona inconvenientes en las actividades a realizar

## **ALCANCE**

Para el desarrollo de este trabajo investigativo se establecen lineamientos que permitan medir el grado de eficiencia en el área de Talento Humano, el mismo que se realizara en el periodo fiscal del 26 de diciembre del 2013 al 18 de febrero del 2014, la misma que tendrá una duración de 40 días, el tiempo establecido por la Firma Auditora auditoría que al final del proceso emitirá un Informe con respecto a la misma.

## **RECURSOS A UTILIZAR**

### **a.- TALENTO HUMANO.**

### **B.-RECURSOS MATERIALES.**

**Cuadro 30**

<b>PRESUPUESTO GENERAL DE AUDITORIA</b>				
<b>DETALLES</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>UNID. MEDIDA</b>	<b>V. UNITARIO</b>	<b>V. TOTAL</b>
Equipos de cómputo	2	Unidades	\$ 300.00	\$ 600.00
Sumadora	3	Unidades	\$ 35.00	\$ 105.00
Cartuchos de tinta	3	Unidades	\$ 18.00	\$ 54.00
Hojas A4	4	Resmas	\$ 8.00	\$ 16.00
Esferos	1	Docenas	\$ 0.25	\$ 3.00
Lápiz	1	Docenas	\$ 0.25	\$ 3.00
Clips	3	Cajas	\$ 1.25	\$ 3.75
Servicio de internet	40	Horas	\$ 1.00	\$ 40.00
Alimentación	15	Almuerzos	\$ 2.50	\$ 37,50
Movilización	30	Pasajes	\$ 1.00	\$ 30.00
				\$817,75

## 4.6 Discusión

La hacienda los Ángeles carece del cumplimiento de los planes y proyectos lo cual dificulta el logro de las metas trazadas durante el año. Para Blanco, Y. (2012) dice que auditoria de gestión es el examen que se efectúa a una entidad, con el propósito de evaluar la eficacia de la gestión mientras que para Sainz, V. (2012) es una herramienta que recoge lo que la organización quiere conseguir para cumplir su misión y alcanzar su propia visión es decir la imagen futura. Indagando otros trabajos de investigación de la Universidad Nacional de Loja de la carrera de Contabilidad y Auditoría cuyo tema es “Auditoria de Gestión al Área de Talento Humano del Instituto Tecnológico Mariano Samaniego de la Ciudad de Cariamanga en el Periodo de Enero a Diciembre del 2010”.verificando este proyecto de investigación y comparando mi trabajo encontré similitud que los planes y proyectos de la Hacienda Los Ángeles dificultan el cumplimiento de las metas planificadas durante el año.

El desconocimiento del reglamento interno de la hacienda permite que los empleados mantengan un desacuerdo entre el administrador y empleado Para Lozano, A. (2010) la auditoría de gestión es una herramienta que ayuda analizar, diagnosticar y establecer recomendaciones, señala que modo la estructura de la organización y la capacidad efectiva existentes puede adaptarse para diseñar con éxito una estrategia para el Autor Kim, Q.(2011) es el de lograr entre las partes que intervienen en la actividad de una empresa o establecimiento, una relación armónica y disciplinada. Según la similitud de trabajo con el tema “ Auditoria de Gestión al Talento de las Coordinaciones Administrativas y Financieras del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Chimborazo para el ejercicio fiscal 2010” donde indica que El personal debe sujetarse a la normativa vigente que le permitirá un correcto desenvolvimiento de las operaciones que realizan, evitando que en cada una de las dependencias exista incumplimiento de leyes, reglamentos y demás disposiciones legales, que son la base para un mejor desempeño de la gestión del personal. En mi opinión concuerdo que el reglamento interno es de vital importancia para el cumplimiento de las disposiciones de la alta gerencia para así evitar anomalías.

Debido a la carencia de personal en la Hacienda Los Ángeles se ve perjudicada en un 43% lo que ocasiona la incorrecta distribución de talento humano Según Cardozo, H. (2011) las instrucciones detalladas para la recopilación siempre incluye una lista de procedimientos, por lo general también incluye, los objetivos que se buscan la aplicación de los procedimientos diseñados mientras que para Boffi, B.(2010) las tareas pueden ser expresadas. Mientras que según el trabajo investigativo cuyo tema es “Modelo de Gestión al Talento Humano de la Corte Superior de Justicia Ibarra Año 2011” donde manifiesta que La Administración del Talento Humano, debe buscar compenetrar las personas con todos y cada uno de los procesos de la Institución, haciendo que ésta sea más eficaz como resultado de la selección y contratación de los mejores talentos disponibles en función del ejercicio de una excelente labor de ellos. En mi opinión una buena selección de personal evitaría el retraso de las labores que se realizan en la Hacienda así como también el inadecuado desenvolvimiento de ciertos empleados en puestos no correspondidos.

#### 4.7 APRECIACION Y RESULTADO DE CADA UNA DE LAS HIPOTESIS

**Cuadro #30**

Hipótesis	Apreciación	Resultado	Comprobación
Los planes programas y proyecto dificultan el cumplimiento de las metas institucionales.	Los procedimientos permiten tener un amplio conocimiento sobre si las metas se están logrando	La empresa cuenta con un plan estratégico el mismo que es elaborado anualmente , pero no se cumple con lo estipulado	Se acepta la hipótesis, por lo que la empresa no ejecuta el plan estratégico.
Los procedimientos para el cumplimiento persiguen son inoportunos para el cumplimiento de tareas.	Los procedimientos ayudan a él buen manejo de las actividades que se realizan en la hacienda.	Debido a la descoordinación y rivalidades entre compañeros no cumplen con las actividades diarias	Se acepta la hipótesis debido a la falta de comunicación y coordinación.
Las técnicas de distribución de talento humano son inapropiadas lo que ocasionara inconvenientes en las actividades a realizar.	Las técnicas de distribución ayudan mantener un cultivo de mejor calidad.	Debido a la escasez de personal con experiencia y pericia en el trabajo de campo no se cumplen con los estándar de calidad	La hacienda Los Ángeles no cuenta con el personal idóneo por tanto se acepta la hipótesis.

**CAPÍTULO V**  
**CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.**

## 5.1 Conclusiones

Una vez finalizada la auditoria de gestión se obtuvieron las siguientes conclusiones

- ✓ La Hacienda los Ángeles no cumple con los planes y proyectos lo cual dificulta el logro de las metas trazadas durante el año dando así un riesgo del 43% que afecta notablemente al desarrollo y planificación de las actividades de la hacienda lo cual indica que podría estar habiendo una descoordinación en la administración.
- ✓ El desconocimiento del reglamento interno de la hacienda permite que los empleados mantengan un desacuerdo entre la administrador y empleado dando así un nivel de riesgo del 43% lo que implica que debería socializarse para así mantener un ambiente acorde a lo estipulado en el mismo
- ✓ Debido a la carencia de personal en la Hacienda Los Ángeles se ve perjudicada en un 43% lo que ocasiona la incorrecta distribución de talento humano lo cual repercute en el cumplimiento de las tareas asignadas.

## 5.2 Recomendaciones

- ✓ Socializar con los empleados el plan estratégico para darle la debida importancia y así tener claro los objetivos a seguir anualmente en la Hacienda Los Ángeles lo cual aportaría a lograr las metas planeadas, para así también mantener incentivado al personal.
  
- ✓ Vincular a los empleados en charlas y seminario para que conozcan sus obligaciones y prohibiciones para que así no exista ningún tipo de inconveniente entre el personal que labora y la administración de la Hacienda.
  
- ✓ Contratar personal suficiente para cubrir ciertas áreas de mayor importancia lo cual aportaría a la Hacienda Los Ángeles a resolver las tareas que se presentan diariamente.

**CAPÍTULO VI**  
**BIBLIOGRAFIA**

## 6.1 BIBLIOGRAFIA

- American Institute of Certified Public Accountants. (20 de Abril de 2012). Consultoria Contable. Obtenido de Notas de Clases: <http://www.eafit.edu.co/escuelas/administracion/consultorio-contable/Documents/Nota%20de%20Clase%2021%20NAGA%C2%B4s.pdf>
- Andrade, S. (2010). Comportamiento del Talento Humano. Mexico: Interamericana.
- Anzola, S. (2012). Administracion de Empresas Pequeñas. Mexico: Grahill.
- Balza, J. (2010). Administracion al Talento Humano. Venezuela: Magenta.
- Black, M. (2010). Administracion. Mexico: Work.
- Chiavenato, I. (2010). Gestion del Talento Humano. Mexico: Adansa.
- Chiavenato, I. (2012). Administracion de Recursos Humanos. Mexico: McGraw-Hill.
- Commission, Committee of Sponsoring Organizations . (28 de Noviembre de 2010). Norma de Control Interno . Obtenido de s.n.: [www.coso.org](http://www.coso.org)
- Coulter, M. (2011). Administracion. Mexico: Prentice Hall.
- Diez de Castro, E. (2010). Administracion y Direccion. Mexico: McGraw-Hill Interamericana.
- Española, R. A. (2013). Diccionario de la Lengua Española. España: CPS-Egedsa.
- Hitt, M. (2012). Administracion. Mexico: Pearson Educacion.
- Interamericana, M. G. (2010). Clasificación de Empresas). Mexico: Santillanas Ediciones.
- Job, R. (14 de Julio de 2014). Negocios Administrativo. Florida: Universal. Obtenido de [jobandtalent.com/el-manual-de-funciones-de-la-empresa/](http://jobandtalent.com/el-manual-de-funciones-de-la-empresa/)
- Koontz&Wehrich. (2011). Administracion una Perspetiva Global. Mexico: Interamericana.
- Laborales, M. d. (26 de Septiembre de 2012). Ministerio de Trabajo Ecuador. Recuperado el 2013 de Febrero de 14, de Ministerios de Relaciones
- Ministerio de Economia y Finanzas. (s.f. de Noviembre de 2013). Política Económica y Social. Obtenido de Ministerio de Economia y Finanzas: [https://www.mef.gob.pe/contenidos/conta\\_public/con\\_nor\\_co/vigentes/nic/41](https://www.mef.gob.pe/contenidos/conta_public/con_nor_co/vigentes/nic/41)

\_NIC.pdfLaborales: <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>

Marcuse, R. (2010). Diccionario de Términos Financieros y Bancarios. Mexico: Eco Ediciones.

Mera, J. (2014). Administracion Agropecuaria Novena Edicion. Mexico: Publiart.

Ministerio de Relaciones Laborales. (26 de Septiembre de 2012). Obtenido de [www.trabajo.gob.ec](http://www.trabajo.gob.ec)

Noriega, J. (4 de octubre de 2013). Auditoria. Obtenido de Plantilla Watermark.: <http://sofia-loza.blogspot.com/2013/04/fases-de-auditoria-la-practica-de-la.html>

Norma Internacional de Contabilidad. (4 de Octubre de 2013). Norma Internacional de Contabilidad. Obtenido de Existencias: <http://www.normasinternacionalesdecontabilidad.es/nic/pdf/nic02.pdf>

Puga, R. A. (2010). Auditoria. Mexico: Reymo.

Redondon, R. (2011). Auditoria de Gestion. España: Barcelona.

Yanel, B. L. (2010). Reingenieria y Gestion Empresarial. Mexico: Galeon.

Zuluaga, R. (2010). Creacion y Consolidacion de Empresa. Mexico: Marcus.

## **CAPÍTULO VII**

### **ANEXOS**

## ANEXO 1



### CERTIFICADO

A petición verbal de parte interesada:

CERTIFICO QUE:

La Srta. **FLOR MARIA MENENDEZ CASTRO**, Egresada de la universidad Técnica Estatal de Quevedo de la Especialidad Contabilidad y Auditoría (CPA), realizo el proyecto de investigación con el título de : **AUDITORIA DE GESTION AL AREA DE TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON LA EFICIENCIA ADMINISTRATIVA DE LA HACIENDA LOS ANGELES, CANTON BABAHOYO, AÑO 2012**

Autorizo a la interesada, para que haga del presente el uso que estime conveniente.

Atentamente,

Ing. Magno Sánchez

Gerente de Hacienda Los Ángeles

**ANEXO 2**



**SRI**  
...le hace bien al país!

### REGISTRO UNICO DE CONTRIBUYENTES PERSONAS NATURALES

**NUMERO RUC:** 1200752861001

**APELLIDOS Y NOMBRES:** SANCHEZ ITURRALDE MAGNO EFREN

**NOMBRE COMERCIAL:**

**CLASE CONTRIBUYENTE:** OTROS      **OBLIGADO LLEVAR CONTABILIDAD:** NO

**CALIFICACIÓN ARTESANAL:**      **NUMERO:**

---

**FEC. NACIMIENTO:** 06/10/1954      **FEC. ACTUALIZACION:** 26/05/2011

**FEC. INICIO ACTIVIDADES:** 10/10/2006      **FEC. SUSPENSION DEFINITIVA:**

**FEC. INSCRIPCIÓN:** 10/10/2008      **FEC. REINICIO ACTIVIDADES:**

**ACTIVIDAD ECONOMICA PRINCIPAL:**

CULTIVO DE BANANO

**DOMICILIO TRIBUTARIO:**

Provincia: GUAYAS Cantón: ALFREDO BAQUERIZO MORENO Parroquia: ALFREDO BAQUERIZO MORENO Número: S/N  
Referencia: JUNTO A LA HACIENDA SAN LUIS Teléfono: 052748071

**DOMICILIO ESPECIAL:**

**OBLIGACIONES TRIBUTARIAS:**

\* DECLARACIÓN SEMESTRAL IVA

Las personas naturales que superen los límites establecidos en el Reglamento para la Aplicación de la Ley de Equidad Tributaria, estarán obligadas a llevar contabilidad, convirtiéndose en agentes de retención, y no podrán acogerse al Régimen Simplificado (RISE)

Recuerde que sus declaraciones son semestrales siempre y cuando cumple con las condiciones para ello, que son: retención del 100% del IVA y transferencia de bienes y servicios con tarifa 0% de IVA.

Si supera los montos establecidos en el reglamento estará obligado a llevar contabilidad para el siguiente ejercicio fiscal y la presentación de sus obligaciones será mensual.

# DE ESTABLECIMIENTOS REGISTRADOS:	del 001 al 001	ABIERTOS:	1
<b>JURISDICCIÓN:</b> REGIONAL LITORAL SURI GUAYAS		<b>CERRADOS:</b>	0

*[Firma]*

**FIRMA DEL CONTRIBUYENTE**

Usuario: CUBANO

Baño Álvarez Carmen Verónica  
DELEGADO DEL P.M.C.  
Servicio de Rentas Internas  
LITORAL SUR

*[Firma]*

**SERVICIO DE RENTAS INTERNAS**

Lugar de emisión: SORIANO/AV. BARRIOQUE      Fecha y hora: 26/05/2011 13:43:11



Buena Vista  
U. C.  
SON SOTILE

**SRI.gov.ec**



**REGISTRO UNICO DE CONTRIBUYENTES  
PERSONAS NATURALES**



**NÚMERO RUC:** 1200752861001  
**APELLIDOS Y NOMBRES:** SANCHEZ ITURRALDE MAGNO EFREN

**ESTABLECIMIENTOS REGISTRADOS:**

Nº ESTABLECIMIENTO	ESTADO	ABIERTO	MATRIZ	FEC. INICIO ACT.
001				19/10/2006

**NOMBRE COMERCIAL:**  
**ACTIVIDADES ECONÓMICAS:**  
CULTIVO DE BANANO

**DIRECCIÓN ESTABLECIMIENTO:**

Provincia: GUAYAS Cantón: ALFREDO BAQUERIZO MORENO Pertenencia: ALFREDO BAQUERIZO MORENO Número: SIN  
Referencia: JUNTO A LA HACIENDA SAN LUIS Carretera: VÍA DURÁN - BABAHUAYO Kmómetro: 52 Teléfono: Domicilio: 052748071

**Daño Álvarez Carmen Patricia**  
DELEGADO DEL SECTOR  
Servicio de Rentas Internas  
LITORAL SRI

*[Handwritten Signature]*  
FIRMA DEL CONTRIBUYENTE



*[Handwritten Signature]*  
SERVICIO DE RENTAS INTERNAS

Usuario: CUYANO Lugar de emisión: BABAHUAYO, GUAYAS Fecha y Hora: 20/05/2011 13:43:11

**SRI.gov.ec**

**ANEXO 3**







## Anexo 4



### UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO

Facultad de Ciencias Empresariales  
INGENIERÍA EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA



#### MEMORANDO

**Para:** Lcdo. Edgar Pastrano – Decano Facultad de Ciencias Empresariales

**De:** Ing. Abraham Auhing Triviño, MSc.

**Asunto:** Informe de Dirección de Investigación

**Fecha:** 02-04-2015

Adjunto el presente sírvase encontrar el documento final del Proyecto e Investigación titulado: **AUDITORÍA DE GESTIÓN AL AREA DE TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON LA EFICIENCIA ADMINISTRATIVA DE LA HACIENDA LOS ANGELES, CANTÓN BABAHOYO, AÑO 2012**, elaborado por la Srta. **MENENDEZ CASTRO FLOR MARÍA**, previo a la obtención del título de **INGENIERÍA EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA**, que fue elaborado bajo mi dirección según lo asignado en la Resolución Sexta de fecha veinticuatro de enero del dos mil catorce, el mismo que cumple con los componentes que exige el Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo e incluye el informe de URKUND, el cual avala los niveles de originalidad, en un 100% y de copia 0%, del trabajo investigativo.

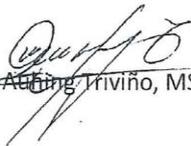
**URKUND**

---

**Document** [MENENDEZ FLOR MARIA.pdf \(013830718\)](#)  
**Submitted** 2015-04-02 12:28 (-05:00)  
**Submitted by** flowermerry\_6@hotmail.com  
**Receiver** aauhing.uteq@analysis.urkund.com  
**Message** Menendez Flor [Show full message](#)

**0%** of this approx. 48 pages long document consists of text present in 0 sources.

Atentamente,

  
Ing. Abraham Auhing Triviño, MSc.  
**DIRECTOR**

## Urkund Analysis Result

**Analysed Document:** MENENDEZ FLOR MARIA.pdf (D13830718)  
**Submitted:** 2015-04-02 19:28:00  
**Submitted By:** flowermerry\_6@hotmail.com

Sources included in the report:

Instances where selected sources appear:

0



**UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**INGENIERÍA EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA – CPA**



**MEMORANDO**

**PARA:** Lcdo Edgar Pastrano – Decano Facultad de Ciencias Empresariales

**De:** Ing. Abraham Auhing Triviño, MSc.

**Asunto:** Informe de Dirección de Investigación

**Fecha:** 30/07/2015

Adjunto el presente sírvase encontrar el documento final del Proyecto de Investigación titulado: **AUDITORÍA DE GESTIÓN AL ÁREA DE TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON LA EFICIENCIA ADMINISTRATIVA DE LA HACIENDA LOS ANGELES, CANTON BABAHOYO, AÑO 2012**, elaborado por la Srta. **MENENDEZ CASTRO FLOR MARÍA**, previa a la obtención del título de **INGENIERA EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA – CPA**, elaborado bajo mi dirección según lo asignado en la Resolución Sexta de fecha veinticuatro de enero del dos mil catorce, el mismo que cumple con los componentes que exige el Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo e incluye el informe del URKUND, el cual avala los niveles de originalidad, en un 94% y de similitud 6% del trabajo investigativo.

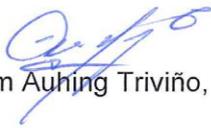
**URKUND**

---

Document	<a href="#">MENENDEZ CASTRO FLOR.pdf</a> (D14990825)
Submitted	2015-07-28 09:05 (-05:00)
Submitted by	<a href="mailto:aauhing@uteq.edu.ec">aauhing@uteq.edu.ec</a>
Receiver	<a href="mailto:aauhing.uteq@analysis.arkund.com">aauhing.uteq@analysis.arkund.com</a>
Message	ANALISIS TESIS MENENDEZ FLOR MARIA <a href="#">Show full message</a>

6% of this approx. 53 pages long document consists of text present in 10 sources.

Atentamente,

  
Ing. Abraham Auhing Triviño, MSc.  
**DIRECTOR**



## Urkund Analysis Result

**Analysed Document:** MENENDEZ CASTRO FLOR.pdf (D14990825)  
**Submitted:** 2015-07-28 16:05:00  
**Submitted By:** aauhing@uteq.edu.ec

### Sources included in the report:

TESIS ALEXIS LAZ UTEQ.pdf (D11211078)  
<http://cencein.blogspot.com/feeds/posts/default>  
[http://repositorio.utp.edu.co/dspace/bitstream/11059/2647/2/6583C346\\_anexo.pdf](http://repositorio.utp.edu.co/dspace/bitstream/11059/2647/2/6583C346_anexo.pdf)  
<http://josevillacisy.wikispaces.com/file/view/PracticasAGROPECUARIA.pdf>  
[http://www.supersociedades.gov.co/asuntos-economicos-y-contables/procesos-de-convergencia-niifs/material-pedagogico/Documents/11\\_NIC\\_41\\_Agricultura.pdf](http://www.supersociedades.gov.co/asuntos-economicos-y-contables/procesos-de-convergencia-niifs/material-pedagogico/Documents/11_NIC_41_Agricultura.pdf)  
<http://www.sigen.gov.ar/documentacion/ngci34.asp>  
<http://www.pge.gob.ec/index.php/documents/transparencia/225-codigo-del-trabajo>  
<http://www.e-xperto.com/pdf/SISTEMA%20DE%20SEGURIDAD%20Y%20SALUD%20EN%20EL%20TRABAJO.pdf>  
<http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/13223/1/Auditoria%20de%20gesti%C3%B3n.pdf>  
<http://auditoriaunal20101.wikispaces.com/file/view/COSO%20SOX.docx/144376213/COSO%20SOX.docx>

### Instances where selected sources appear:

30

