



UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
CARRERA DE INGENIERÍA EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA – C.P.A.

Proyecto de Investigación previo a
la obtención del Título de Ingeniera
en Contabilidad y Auditoría –
C.P.A.

TEMA:

**“AUDITORÍA DE GESTIÓN AL DEPARTAMENTO DE TALENTO
HUMANO Y SU INCIDENCIA EN LA TOMA DE DECISIONES DE
LA HACIENDA TABAGANESHA S.A., CANTÓN BUENA FE, AÑO
2013”**

AUTORA:

DEISY VIVIANA FUENTES FUENTES

DIRECTORA:

C.P.A. FRESIA SUSANA CHANG RIZO, M.Sc.

QUEVEDO – ECUADOR

2015



UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
CARRERA DE INGENIERÍA EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA – C.P.A.

Proyecto de Investigación previo a
la obtención del Título de Ingeniera
en Contabilidad y Auditoría –
C.P.A.

TEMA:

**“AUDITORÍA DE GESTIÓN AL DEPARTAMENTO DE TALENTO
HUMANO Y SU INCIDENCIA EN LA TOMA DE DECISIONES DE
LA HACIENDA TABAGANESHA S.A., CANTÓN BUENA FE, AÑO
2013”**

AUTORA:

DEISY VIVIANA FUENTES FUENTES

DIRECTORA:

C.P.A. FRESIA SUSANA CHANG RIZO, M.Sc.

QUEVEDO – ECUADOR

2015

DECLARACIÓN DE AUDITORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, **Fuentes Fuentes Deisy Viviana**, declaro que el trabajo presentado aquí descrito es de mi autoría; que no ha sido previamente presentado para ningún grado de 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 normatividad institucional vigente.

FUENTES FUENTES DEISY VIVIANA

CERTIFICACIÓN

La suscrita, **C.P.A. Fresia Susana Chang Rizo, M.Sc.**, Docente de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo, certifica que la Egresada Fuentes Fuentes Deisy Viviana, realizó el Proyecto de Investigación previo a la obtención del Título de Ingeniera en Contabilidad y Auditoría C.P.A. de grado titulada “**AUDITORÍA DE GESTIÓN AL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN LA TOMA DE DECISIONES DE LA HACIENDA TABAGANESHA S.A., CANTÓN BUENA FE, AÑO 2013**”, bajo mi dirección, habiendo cumplido con las disposiciones reglamentaria establecidas para el efecto.

C.P.A. Fresia Susana Chang Rizo M.Sc.
DIRECTORA DE TESIS



UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
CARRERA DE INGENIERÍA EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA – C.P.A.

Presentado al Consejo Académico como requisito previo a la obtención del
Título de Ingeniera en Contabilidad y Auditoría – C.P.A.

Aprobado:

ING. Abraham Moisés Auhing Triviño, M.Sc.

PRESIDENTE DEL TRIBUNAL

ING. Flor Janet Franco Cedeño M.Sc.

MIEMBRO DEL TRIBUNAL

CPA. Rosa Marjorie Torres Briones M.Sc.

MIEMBRO DEL TRIBUNAL

QUEVEDO – LOS RÍOS – ECUADOR

AÑO 2015

AGRADECIMIENTO

Primeramente agradezco a Dios por darme la oportunidad de vivir, por haberme dado el don de la perseverancia para poder alcanzar uno de mis anheladas metas y puesto en mi camino aquellas personas que han sido mi guía, esperanza y fortaleza como mis padres y hermanos a quienes estoy eternamente agradecida por su apoyo constante e incondicional, pero más que nada por el amor que me han brindado todo este tiempo.

A sí mismo a mis amigos que siempre estuvieron conmigo, que nunca dudaron de mis habilidades para poder alcanzar mis objetivos y a mi Directora de tesis la C.P.A. Susana Chang Rizo M.Sc. por ayudarme y asesorarme en mi trabajo de Investigación

Por último a la Universidad Técnica Estatal de Quevedo en especial la Facultad de Ciencias Empresariales por haberme abierto sus puertas permitiendo ser parte de una generación de triunfadores y gente productiva para nuestro país.

DEDICATORIA

Todo el esfuerzo de mi trabajo de Investigación se la dedico primeramente a Dios por darme la fortaleza de seguir adelante ante cualquier obstáculo que se me ha presentado en el transcurso de mi vida universitaria, a mis padres amados Deisy Silvana Fuentes Morales y Telmo Saúl Fuentes Arteaga que han sido mi ejemplo de superación y lucha constante, logrando así todos los objetivos propuestos, brindándome su amor incondicional para poder culminar con éxito un pedáneo más de mi carrera profesional y por ser quienes me inspiraron y me apoyaron cuando el camino se tornaba difícil para llegar a la meta, ahora me toca reconocer todo lo inmenso que me entregaron, por eso mi agradecimiento y mi amor eterno, a mis hermanos Jessica y Stalin Fuentes que siempre han estado hay apoyándome en cada momento de mi vida, deseando que se sientan orgullosos de mí y ser un ejemplo de superación para ellos. ¡Dios los bendiga!

Deisy Viviana Fuentes Fuentes

ESQUEMA DE CODIFICACIÓN

(DUBLIN CORE) ESQUEMA DE CODIFICACIÓN

1	Título/Title	M	Auditoría de Gestión al departamento de Talento Humano y su incidencia en la toma de decisiones de la hacienda Tabaganesha S.A., Cantón Buena Fe, año 2013
2	Creador/Creator	M	Fuentes Fuentes Deisy Viviana
3	Materia/Subject	M	Facultad de Ciencias Empresariales: Carrera de Ingeniería en contabilidad y Auditoría – C.P.A.; Fuentes Fuentes Deisy Viviana
4	Descripción/Description	M	El presente trabajo de investigación se lo realizó en el Cantón Buena Fe, Provincia los Ríos, el objeto principal de esta investigación es realizar una Auditoría de Gestión al departamento de Talento Humano y su incidencia en la toma de decisiones de la hacienda Tabaganesha S.A., Cantón Buena Fe, año 2013.
5	Editor/Publisher	M	Facultad de Ciencias Empresariales: Carrera de Ingeniería en Contabilidad y Auditoría – C.P.A.: Fuentes Fuentes Deisy Viviana
6	Colaborador/Contributor	O	C.P.A. Fresia Susana Chang Rizo, M.Sc.
7	Fecha/Date	M	23 de marzo del 2014
8	Tipo/Type	M	Proyecto de Investigación
9	Formato/Format	R	Microsoft office word 2010
10	Identificador/Identifier	M	https://biblioteca.uteq.edu.ec
11	Fuente/Source	O	Bibliográfica. Trabajo de campo
12	Lenguaje/Language	M	Español
13	Relación/Relation	O	Ninguna
14	Cobertura/Coverage	O	Cantón Buena Fe
15	Derechos/Rights	M	Ninguno
16	Audiencia/Audience	O	Project of investigation

ÍNDICE GENERAL

Carátula.....	i
Hoja en blanco.....	ii
Portada.....	iii
Declaración de auditoría y cesión de derechos.....	iv
Certificación.....	v
Tribunal de tesis.....	vi
Agradecimiento.....	vii
Dedicatoria.....	viii
Esquema de codificación.....	ix
Índice General.....	x
Índice de Cuadros.....	xvi
Índice de Gráfico.....	xvii
Índice de Anexos.....	xviii
Resumen Ejecutivo.....	xix
ABSTRAC.....	xx

CAPÍTULO I

MARCO CONTEXTUAL DE LA INVESTIGACIÓN	1
1.1. Introducción	2
1.2. Problematización.....	4
1.2.1. Planteamiento del Problema	4
1.2.1.1. Diagnóstico	5
1.2.1.2. Pronóstico	5
1.2.1.3. Control del Pronóstico	5
1.2.2. Formulación del Problema	6
1.2.3. Sistematización del Problema	6
1.3. Justificación	7
1.4. Objetivos	8
1.4.1. Objetivo General	8

1.4.2.	Objetivos Específicos	8
1.5.	Hipótesis	9
1.5.1.	Hipótesis General.....	9
1.5.2.	Hipótesis específicos	9
1.6.	Variables del estudio	10
1.6.1.	Variables Independientes.....	10
1.6.2.	Variables Dependientes	10

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO	11	
2.1.	Fundamentación Teórica.....	12
2.1.1.	Auditoría de Gestión	12
2.1.1.1.	Objetivos de Auditoría de Gestión.....	12
2.1.1.2.	Alcance y enfoque del trabajo	13
2.1.1.3.	Metodología de la Auditoría de Gestión	14
2.1.2.	Gestión del Talento Humano con enfoque estratégico.....	16
2.1.2.1.	Rasgos y tendencias de la actual Gestión del Talento Humano.....	17
2.1.2.2.	Tecnología para el diagnóstico, proyección y control de gestión.....	18
2.1.2.2.1.	Característica de las personas que trabajan	18
2.1.2.3.	La integración y la importancia del Talento Humano.....	20
2.1.2.3.1.	Etapas.....	21
2.1.2.3.2.	Integración del Talento Humano	21
2.1.2.3.3.	Reclutamiento	22
2.1.2.3.4.	Selección de personal	23
2.1.3.	Toma de decisiones	24
2.1.3.1.	Etapas de la toma de decisiones	25
2.1.3.2.	COSO II ERM1.....	26
2.1.4.	Fases del proceso de Auditoría.....	27
2.1.4.1.	Fase I: Planeación de la Auditoría.....	27
2.1.4.2.	Fase II: Ejecución de la Auditoría.....	28
2.1.4.3.	Fase III: Informe de la Auditoría	29
2.1.4.3.1.	Elaboración de informe	30
2.2.	Fundamentación Conceptual	31

2.2.1.	Auditoría.....	31
2.2.2.	Eficiencia.....	32
2.2.3.	Hallazgo de Auditoría.....	32
2.2.4.	Indicadores de Gestión	33
2.2.5.	Informe de auditoría	34
2.2.6.	Organigrama	35
2.2.7.	Talento Humano.....	35
2.3.	Fundamentación Legal.....	36
2.3.1.	Ley de compañías.....	36
2.3.2.	Normas Internacionales de Contabilidad - NIC 19	37
2.3.2.1.	Retribuciones de Empleados	37
2.3.2.2.	Alcance	38
2.3.2.3.	Definiciones de beneficios a los empleados.....	40
2.3.2.3.1.	Beneficio a los empleados a corto plazo	41
2.3.3.	Código del trabajo	44
2.3.4.	Ley de seguridad social.....	49
2.3.5.	Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social - IESS	52
2.3.6.	Normas de Auditoría Generalmente Aceptadas (NAGAS)	57
2.3.6.1.	Normas Generales	58
2.3.6.2.	Normas de Ejecución del Trabajo	59
2.3.6.3.	Normas de Información o preparación del Informe	59
2.3.6.4.	Normas Generales: Capacidades del auditor y calidad del Trabajo ...	60
2.3.6.4.1.	A continuación una explicación resumida de las Normas Generales.	60
2.3.6.4.1.1.	Formación y competencia	60
2.3.6.4.1.2.	Independencia.....	61
2.3.6.4.1.3.	Cuidado o esmero profesional	62
2.3.6.5.	COSO II - ERM	62
2.3.6.6.	Componentes de la Gestión de Riesgos Corporativos	63
2.3.6.6.1.	Ambiente de Control	63
2.3.6.6.2.	Establecimiento de Objetivos	63
2.3.6.6.3.	Identificación de Eventos	63
2.3.6.6.4.	Evaluación de riesgos	64
2.3.6.6.5.	Respuesta al Riesgo	64
2.3.6.6.6.	Actividades de Control	64

2.3.6.6.7.	Información y Comunicación	65
2.3.6.6.8.	Supervisión	65

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	66	
3.1.	Materiales y métodos	67
3.1.1.	Materiales y equipos	67
3.1.2.	Métodos de Investigación.....	68
3.1.2.1.	Método Hipotético - Deductivo	68
3.1.2.2.	Método Analítico	68
3.1.2.3.	Método Inductivo.....	69
3.2.	Tipos de investigación.....	69
3.2.1.	Investigación de campo.....	69
3.2.2.	Investigación Descriptiva.....	69
3.2.3.	Bibliográfica	70
3.3.	Diseño de Investigación	70
3.3.1.	No experimental Transversal	70
3.3.2.	Técnicas de Investigación	70
3.3.2.1.	Observación	70
3.3.2.2.	Cuestionario	71
3.3.2.3.	Entrevista	72
3.3.3.	Encuesta	72
3.4.	Población y Muestra.....	72
3.4.1.	Población	72
3.4.2.	Muestra	73
3.5.	Creación y logotipo de una firma Auditoría ficticia.....	74
3.5.1.	Logotipo de la firma auditora ficticia	74

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN	75	
4.1.	Resultados	75
4.1.1.	Índice de referencia de Auditoría de Gestión	76

4.1.2.	Hoja de marcas	77
4.1.3.	Carta de Autorización.....	78
4.1.4.	Carta de respuesta.....	79
4.1.5.	Contrato de Auditoría de Gestión	80
4.1.6.	Plan general de Auditoría.....	86
4.1.7.	Plan específico de Auditoría.....	90
4.1.8.	Programa preliminar de Auditoría de Gestión FASE I	92
4.1.8.1.	Conocimiento del negocio	94
4.1.8.2.	Entrevista con el Gerente General	95
4.1.8.3.	Entrevista con el Administrador de la hacienda.....	98
4.1.8.4.	Encuesta a los trabajadores de la hacienda.....	101
4.1.8.5.	Antecedentes de la hacienda	113
4.1.8.6.	Visita preliminar.....	114
4.1.8.7.	Organigrama	116
4.1.8.8.	Diagrama Ishikawa.....	117
4.1.8.9.	Análisis FODA.....	118
4.1.9.	Ejecución – FASE II	119
4.1.9.1.	Cuestionario de Control Interno mediante el COSO II.....	120
4.1.9.2.	Medición de riesgo de Auditoría.....	136
4.1.9.3.	Hoja de hallazgo del componente Ambiente de Control.....	139
4.1.9.4.	Hoja de hallazgo del componente Establecimiento de objetivos	144
4.1.9.5.	Hoja de hallazgo del componente Identificación de eventos	147
4.1.9.6.	Hoja de hallazgo del componente Evaluación de los riesgos.....	150
4.1.9.7.	Hoja de hallazgo del componente respuesta al riesgo	153
4.1.9.8.	Hoja de hallazgo del componente actividades de control.....	157
4.1.9.9.	Hoja de hallazgo del componente información y comunicación	164
4.1.9.10.	Hoja de hallazgo del componente monitoreo	166
4.1.9.11.	Hoja de consolidado de hallazgo por componente del COSO II.....	171
4.1.10.	Comunicación de resultado – FASE III.....	172
4.1.10.1.	Convocatoria para la lectura del informe de Auditoría de Gestión....	173
4.1.10.2.	Informe de Control Interno	174
4.1.10.3.	Informe final de Auditoría de Gestión	182
4.1.11.	Comprobación de las hipótesis	194
4.2.	Discusión	195

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....198

5.1. Conclusiones.....199

5.2. Recomendaciones200

CAPÍTULO VI

BIBLIOGRÁFICA Y LINKOGRAFÍA201

6.1. Bibliografía202

6.2. Linkografía204

CAPÍTULO VII

ANEXOS.....206

ÍNDICE DE CUADROS

CUADRO 1: Materiales utilizadas en la investigación	67
CUADRO 2: Equipos utilizados en la investigación... ..	68
CUADRO 3: Personal implicado en el trabajo de investigación	73
CUADRO 4: Cálculo de la muestra	74
CUADRO 5: Horas programadas de auditoría.....	88
CUADRO 6: Talento Humano.....	88
CUADRO 7: Recursos materiales	88
CUADRO 8: Recursos financieros	89
CUADRO 9: Horas laborables... ..	101
CUADRO 10: Asegurado en el IESS	102
CUADRO 11: Se le encomiendan las funciones en su trabajo	103
CUADRO 12: Ambiente laboral	104
CUADRO 13: Facilita las herramientas y suministros necesarios	105
CUADRO 14: Recibe remuneración por horas extra trabajadas	106
CUADRO 15: Horario de entrada y salida del personal... ..	107
CUADRO 16: Cumplimiento de las funciones asignadas... ..	108
CUADRO 17: Sueldos que recibe es satisfactorio.....	109
CUADRO 18: Se notifica a dónde acudir en un problema laboral	110
CUADRO 19: Se le informado de los objetivos y planes de la hacienda.....	111
CUADRO 20: Se cumple eficientemente con sus funciones asignadas	112
CUADRO 21: Análisis FODA	118
CUADRO 22: Comprobación de hipótesis.....	194

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1: Modelo de Talento Humano De Harper y Lynch	17
GRÁFICO 2: Diagrama Ishikawa con ponderación	19
GRÁFICO 3: Etapas de la integración.....	21
GRÁFICO 4: Integración de Talento Humano	22
GRÁFICO 5: Requisitos para la toma de decisiones.....	24
GRÁFICO 6: Etapas del proceso de toma de decisiones.....	26
GRÁFICO 7: Logotipo de la firma Auditora.....	74
GRAFICO 8: Horas trabajadas	101
GRÁFICO 9: Asegurado en el IESS... ..	102
GRÁFICO 10: Se le encomiendan las funciones en su trabajo.....	103
GRÁFICO 11: Ambiente laboral.....	104
GRÁFICO 12: Facilita las herramientas y suministros necesarios	105
GRÁFICO 13: Recibe remuneración por horas extra trabajadas... ..	106
GRÁFICO 14: Horario de entrada y salida del personal.....	107
GRÁFICO 15: Cumplimiento de las funciones asignadas.....	108
GRÁFICO 16: Sueldos que recibe es satisfactorio... ..	109
GRÁFICO 17: Se notifica a dónde acudir en un problema laboral.....	110
GRÁFICO 18: Se le informado de los objetivos y planes de la hacienda	111
GRÁFICO 19: Se cumple eficientemente con sus funciones	112
GRÁFICO 20: Organigrama funcional de la hacienda Tabaganesha S.A.....	116
GRÁFICO 21: Diagrama de Ishikawa.....	117

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Carta de petición... ..	207
Anexo 2. Carta de Autorización.....	208
Anexo 3: Matriz del tema de investigación.....	209
Anexo 4: Árbol del problema de investigación.....	210
Anexo 5: Matriz de operacionalización de las hipótesis... ..	211
Anexo 6: Entrevista al Gerente General.....	212
Anexo 7: Entrevista al Administrador.....	214
Anexo 8: Entrevista a la Coordinadora de Talento Humano.....	216
Anexo 9: Cuestionario de Control Interno al personal de la hacienda	221
Anexo 10: Fotos de la investigación.....	223
Anexo 11: Análisis del informe URKUND emitido por la tutora.....	226

RESUMEN EJECUTIVO

El objetivo principal del proyecto de investigación consiste en realizar una Auditoría de Gestión al departamento de Talento Humano y su incidencia en la toma de decisiones de la hacienda Tabaganesha S.A., Cantón Buena Fe, año 2013. La cual fue desarrollada mediante la aplicación del método Hipotético-Deductivo, analítico, inductivo, también las técnicas de investigación como son las de observación, cuestionario de control interno mediante la aplicación del COSO II a la coordinadora de Talento Humano, para que la investigación sea más eficiente y así detectar las deficiencias en esa área y dar las respectivas recomendaciones para el buen funcionamiento de la misma, entrevistas al Gerente y al Administrador y las encuestas a los trabajadores de la hacienda, los tipos de investigación que se aplicó fue el de campo, descriptiva y bibliográfica y por último el diseño de investigación. Las conclusiones determinadas señalan que se identificó que la hacienda Tabaganesha S.A., cuenta con deficiencias en las políticas y normas establecidas con un porcentaje de 21% (bajo); el incumplimiento de las tareas asignadas en el departamento de Talento Humano con un 33% (moderado bajo) y el cumplimiento de los objetivos y planes programados en el departamento de Talento Humano es de un 67% (moderado alto), esto se debe por la ausencia de un programa de reclutamiento y por ende el deficiente desempeño del personal, ocasionando el incumplimiento de las funciones asignadas; esto no ayuda cumplir a cabalidad con las metas programadas en la hacienda, debido a la inadecuada planificación en el departamento de Talento Humano. Luego de conocer los hallazgos encontrados en la investigación se redactó el informe de Control Interno detallando cada una de los hallazgos y por último el informe de Auditoría de Gestión detallando los Indicadores de Gestión utilizados en la investigación

ABSTRAC

The main objective of the research project is to conduct a management audit Human Resource department and its impact on decision-making of the estate Tabaganesha SA, Canton Good Faith, 2013. which was developed by applying the hypothetical method -Deductivo, analytical, inductive, also investigative techniques such as the observation of internal control questionnaire by applying the COSO II to the coordinator of human talent to research more efficient and thus detect deficiencies in that area and giving the respective recommendations for the proper operation thereof, interviews the Manager and the Administrator and surveys of the farm workers, the types of research that the field was applied, descriptive and bibliographic and finally design research. The findings indicate that certain identified the hacienda Tabaganesha SA has deficiencies in policies and standards set with a percentage of 21% (low); breach of the duties incumbent on the Department of Human Both 33% (under moderate) and compliance with the objectives and plans scheduled in the department of human talent is 67% (moderately high), this is due to the absence of a program of recruitment and hence poor staff performance, causing the failure of the assigned duties; this does not help comply fully with the goals set in the property, due to inadequate planning in the Department of Human Resource. After meeting the research findings in the report Internal Control detailing each of the findings and finally the Management Audit report detailing management indicators used in the study was written.

CAPÍTULO I

MARCO CONTEXTUAL DE LA INVESTIGACIÓN

“El futuro tiene muchos nombres. Para los débiles es lo inalcanzable. Para los temerosos, lo desconocido. Para los valientes es la oportunidad”

Hugo, Víctor:

1.1. Introducción

A nivel mundial la Auditoría de Gestión surgió de las necesidades empresariales para evaluar el cumplimiento de los objetivos y metas propuestas en un tiempo determinado, logrando así un mejor desempeño en sus capitales humanos financieros y materiales. Es uno de los métodos más completos y lucrativos en la estructura organizativa de una empresa, que ayuda a controlar y evaluar la eficiencia de la gestión; la revisión sistemática en las actividades de la entidad facilita la toma de decisiones a la gerencia y así mejorar eficientemente del área auditada.

La Auditoría de Gestión a nivel Nacional ayudado a incrementar la eficiencia, eficacia y efectividad en cada una de las actividades que realiza las empresas a través de indicadores de gestión con el fin de identificar las áreas con mayores riesgos.

La importancia de realizar una Auditoría de Gestión en el Cantón Buena fe, ayuda a las empresas a coordinar, planear y orientar las actividades de una manera eficaz y así fortalecer la estructura organizacional, la eficiencia de los objetivos y el cumplimiento de las políticas, técnicas y normas legales de la empresa.

El propósito de realizar una Auditoría de Gestión al departamento de Talento Humano y su incidencia en la toma de decisiones de la hacienda Tabaganesha S.A., cantón Buena fe, año 2013 en el km. 42 sector El Descanso, se da para analizar la situación actual que se encuentra la empresa, evaluando la eficiencia y eficacia en el manejo de sus actividades y el cumplimiento de la base legal y así la gerencia tomar decisiones relevantes al generar estrategias,

adoptando acciones correctivas para el buen funcionamiento de las actividades diarias.

El presente trabajo de investigación, aplicado a la Hacienda Tabaganesha S.A., Cantón Buena Fe, se encuentra estructurado los capítulos de la siguiente manera:

Capítulo I Comprende el marco contextual de la investigación, indicando la introducción, problemática que incluye el planteamiento del problema, justificación, los objetivos, las hipótesis y el planteamiento de las variables

Capítulo II Enumera el marco teórico de la investigación en la cual se encuentra detallado por: la fundamentación teórico, conceptual y legal son respaldadas por (libros, internet y tesis) actualizado para fundamentar la investigación.

Capítulo III Se efectuó la metodología de la investigación detallando los materiales, métodos, tipos, técnicas e instrumentos que permitieron obtener una visión más clara del problema planteado así mismo la población y muestras para el desarrollo de la investigación.

Capítulo IV Presenta los resultados, la comprobación de la hipótesis y discusión de la investigación, donde se plasma la Auditoría de Gestión del departamento de Talento Humano.

Capítulo V Se encuentra las conclusiones y recomendaciones de la investigación y así la hacienda Tabaganesha S.A., tome las decisiones convenientes de los hallazgos encontrados.

Capítulo VI Detalla las bibliografías citadas con sus autores y la linkografía donde se enumera las direcciones de la página web donde se encontró la investigación.

Capítulo VII Se puntualiza los anexos, que esto sirvió de soporte durante el proceso de investigación.

1.2. Problematización

1.2.1. Planteamiento del Problema

La Auditoría de Gestión al Talento Humano a nivel mundial ha permitido evaluar la eficiencia de la gestión en diferentes funciones, resolviendo problemas cada vez más complejos sobre el bienestar socioeconómico en las empresas y así implementar nuevas estrategias que permitan acelerar el desarrollo económico hacia una administración eficiente.

En nuestro país la Auditoría de Gestión al Talento Humano ha permitido evaluar todas las áreas de operación en las empresas en forma objetiva y sistemática, verificando el grado de eficiencia, eficacia y efectividad de sus procedimientos, lo cual representa un factor indispensable para determinar con éxito los problemas sociales y económicos.

En el cantón Buena Fe, Km. 40 vía Santo Domingo se encuentra ubicada la Hacienda Tabaganasha S.A., unos de los exportadores de tabaco (materia prima) más grande del país, la realización de una Auditoría de Gestión en el

departamento de Talento Humano tiene como finalidad evaluar el grado de eficiencia, eficacia y efectividad de sus recursos disponibles, logrando sus objetivos propuestas y cómo repercute en la toma de decisiones.

1.2.1.1. Diagnóstico

La hacienda Tabaganesha S.A., en el departamento de Talento Humano se encuentra los primordiales problemas tales como el incumplimiento de las disposiciones legales afectando en la toma de decisiones, la inadecuada estructura organizacional y el incumplimiento de los objetivos y planes de la hacienda.

1.2.1.2. Pronóstico

- Posibles sanciones económicas para la hacienda.
- Realizar una adecuada asignación de funciones.
- Incumplimiento de objetivos y planes.
- Ausencia de Auditoría de Gestión en la hacienda.

1.2.1.3. Control del Pronóstico

- Cumplimiento de las políticas y normas.
- Realizar una adecuada asignación de funciones con el fin de mejorar el rendimiento de la hacienda.
- Fortalecimiento de Controles Internos para el cumplimiento de los objetivos y planes de la hacienda.
- Aplicación de Auditorías de Gestión en el departamento de Talento Humano.

1.2.2. Formulación del Problema

La presente Auditoría de Gestión, está dirigido a la hacienda Tabaganesha S.A., del cantón Buena Fe, para medir la eficiencia y eficacia con que desarrolla sus actividades y el incumplimiento de la normativa correspondiente dificultando en la toma de decisiones, periodo 2013. Por lo consiguiente se plantea la pregunta principal de investigación.

¿Cómo incide la Auditoría de Gestión al departamento de Talento Humano en la toma de decisiones de la hacienda Tabaganesha S.A., cantón Buena Fe, año 2013?

1.2.3. Sistematización del Problema

El siguiente trabajo de Investigación concerniente a la Auditoría de Gestión del Talento Humano es de gran importancia en la empresa, lo cual permite examinar el cumplimiento de la base legal, la evaluación de Control Interno de la estructura organizacional y el desempeño de los objetivos, permitiendo a la gerencia tomar decisiones acertadas, para ello se plantea las siguientes interrogantes de investigación.

- ¿De qué manera el nivel cumplimiento de las políticas y normas favorece a la empresa?
- ¿En qué forma el Control Interno de la estructura organizacional del área de Talento Humano ayuda al desempeño de la empresa?

- ¿Cuál es el grado de eficiencia de los objetivos y planes en el departamento de Talento Humano?
- ¿Es factible el informe de Auditoría de Gestión en el departamento de Talento Humano en la toma de decisiones de la hacienda Tabaganesha S.A.?

1.3. Justificación

El vigente trabajo de Investigación se ejecutó en base de procedimientos y estrategias que ayuda al fortalecimiento del departamento de Talento Humano para que la gerencia pueda tomar decisiones a nivel global y conllevar al éxito a la empresa, con el fin de asumir nuevos retos que permitan un continuo crecimiento económico.

Los resultados que se esperan obtener en la ejecución de la Auditoría de Gestión establecerán eficientemente a la administración para una buena toma de decisiones, así implementar controles en el manejo de sus recursos mejorando el funcionamiento de la estructura organizacional de la empresa, el desempeño de los objetivos y el cumplimiento de la base legal.

Por este motivo se justifica la necesidad de realizar esta Auditoría de Gestión al Talento Humano, lo cual permite identificar las áreas críticas a evaluar dentro de este departamento, la misma que se pretende diagnosticar y asesorar dentro del área funcional sobre los hallazgos encontrados, mejorando el desempeño de las actividades e implementar estrategias en su eficiencia, eficacia y efectividad de sus recursos para contribuir fundamentalmente en la toma de decisiones de la hacienda Tabaganesha S.A.

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo General

Realizar una Auditoría de Gestión al departamento de Talento Humano y su incidencia en la toma de decisiones de la hacienda Tabaganesha S.A., cantón Buena Fe, año 2013.

1.4.2. Objetivos Específicos

- Examinar el nivel de cumplimiento de las políticas y normas que rige la empresa.
- Evaluar el Control Interno de la estructura organizacional en el área de Talento Humano de la hacienda Tabaganesha S.A.
- Medir la eficiencia de los objetivos y planes en el departamento de Talento Humano a través de Indicadores de Gestión.
- Elaborar el informe de Auditoría de Gestión sobre los hallazgos encontrados para la adecuada toma de decisiones.

1.5. Hipótesis

1.5.1. Hipótesis General

La Auditoría de Gestión al departamento de Talento Humano incide en la toma de decisiones de la hacienda Tabaganesha S.A., cantón Buena Fe, año 2013.

1.5.2. Hipótesis específicos

- El nivel de cumplimiento de las políticas y normas que rige la empresa es moderado.
- La evaluación el Control Interno de la estructura organizacional del área de Talento Humano de la hacienda Tabaganesha S.A. es medio.
- La medición de la eficiencia de los objetivos y planes en el departamento de Talento Humano a través de Indicadores de Gestión son específicos.
- El informe de Auditoría de Gestión ayuda a la adecuada toma de decisiones.

1.6. Variables del estudio

1.6.1. Variables Independientes

- Políticas y normas.
- Estructura organizacional.
- Objetivos y planes.
- Adecuada toma de decisiones.

1.6.2. Variables Dependientes

- Cumplimiento de las políticas y normas aplicadas.
- Control Interno.
- Indicadores de Gestión.
- Informe de Auditoría de Gestión.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

“La disciplina es la parte más importante del éxito “

Truman Capote (1924 - 1984)

2.1. Fundamentación Teórica

2.1.1. Auditoría de Gestión

Blanco (2012) afirma que es el examen que se efectúa a una entidad por un profesional externo e independiente, con el propósito de evaluar la eficiencia 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 **(pág. 403)**.

Maldonado (2011) menciona: “Aprovechar al máximo el resultado de estudios específicos que proporcionen información detallada, lo cual permite incursionar con confianza en el análisis de información gubernamental, apoyada con indicadores de gestión que faciliten la evaluación de desempeño” **(págs. 22,23)**.

Franklin (2013) indica: “Estudio y evaluación de los resultados obtenidos en la asignación y utilización de recursos para cumplir con una función” **(págs. 415,416)**.

2.1.1.1. Objetivos de Auditoría de Gestión

Blanco (2012) afirma que dentro del campo de acción de la Auditoría de Gestión se pueden señalar como objetivos principales:

- Determinar lo adecuado de la organización de la entidad.

- Verificar la existencia de objetivos y planes coherentes y realistas.
- Vigilar la existencia de políticas adecuadas y el cumplimiento de las mismas.
- Comprobar la confiabilidad de la información y de los controles establecidos.
- Verificar la existencia de métodos o procedimientos adecuados de operación y la eficiencia de los mismos.
- Comprobar la utilización adecuada de los recursos **(pág. 403)**.

2.1.1.2. Alcance y enfoque del trabajo

Blanco (2012) afirma que la Auditoría de Gestión examina las prácticas de gestión. Los criterios de evaluación de la gestión han diseñarse para cada caso específico, pudiéndose extender a casos similares. En la Auditoría de Gestión, el desarrollo concreto de un programa de trabajo depende de las circunstancias particulares de cada entidad. Sin embargo, se señala a continuación los enfoques que se le pueden dar al trabajo, dentro de un plan general, en las áreas principales que conforman una entidad:

a) Auditoría de Gestión del Talento Humano

- Productividad.
- Clima laboral.
- Políticas de promoción e incentivos.
- Políticas de selección y formación.
- Diseño de tareas y puestos de trabajo **(págs. 403,404)**.

Maldonado (2011) señala “Puede alcanzar un sector de la economía, todas las operaciones de la entidad, inclusive las financieras o puede limitarse a cualquier operación, programa, sistemas, actividad específica o proceso” **(pág. 29)**.

2.1.1.3. Metodología de la Auditoría de Gestión

Blanco (2012) afirma que la planeación de la Auditoría de Gestión debe incluir asuntos como los siguientes:

- a) Conocimiento de los productos, mercados, clientes, canales de distribución y alianzas de colaboración.
- b) Conocimiento de los objetivos, estrategias y riesgos del negocio.
- c) Conocimiento de los procesos claves del negocio.
- d) Conocimiento de los elementos básicos de un plan de gestión.
- e) Conocimiento de los principios fundamentales de la administración estratégica.
- f) Conocimiento del proceso de la administración estratégica.
- g) Elaboración del programa con la naturaleza, alcance y oportunidad de la Auditoría de Gestión (**pág. 405**).

Blanco (2012) testifica que la evaluación del plan de gestión comprende:

- a) El análisis del plan de gestión adoptado por la empresa, es decir el conjunto de políticas y estrategias definidas por la entidad para alcanzar sus objetivos de corto, mediano y largo plazo; análisis de los programas, subprogramas y proyectos que este ejecutado la empresa para lograr los objetivos y resultados del plan de gestión:
 - Análisis del ambiente interno
 - Fortalezas
 - Debilidades
 - Análisis del ambiente externo
 - Oportunidades.
 - Amenazas

- Dirección organizacional
 - Filosofía
 - Objetivos.
 - Metas.

- b) Revisión de la documentación que genera la entidad.
- c) Documentar los procesos y sub procesos importantes.
- d) Identificar los riesgos principales del negocio.
- e) Evaluar los controles de la empresa.
- f) Elaborar conclusiones relativas a las debilidades de la ejecución.
- g) Revisión de la implementación del plan estratégico **(págs. 405,406)**.

Franklin (2013) testifica que la metodología de Auditoría de Gestión tiene el propósito de servir como marco de actuación para que las acciones, en sus diferentes fases de ejecución, se conduzcan de forma programada y sistemática, unifiquen criterios y delimiten la profundidad con que se revisarán y aplicarán las técnicas de análisis administrativo con el propósito de garantizar el manejo oportuno y objetivo de los resultados. También cumple la función de facilitar al auditor, la identificación y el ordenamiento de la información correspondiente al registro de hechos, hallazgos, evidencias, transacciones, situaciones, argumentos y observaciones para su examen, informe y seguimiento **(pág. 78)**.

Franklin (2013) afirma que la metodología de la Auditoría de Gestión se utiliza de manera lógica y accesible, la metodología se divide en etapas, en cada una de las cuales se brindan los criterios y lineamientos a observar con la finalidad de que las iniciativas guarden correspondencia con el proceso en su conjunto. De conformidad con lo anterior, las etapas que integran la metodología son:

- Planeación, pensar por anticipado las acciones que se pretenden realizar.
- Instrumentación, definir los aspectos clave para conocer el desempeño de la organización.
- Examen, análisis multinivel de una organización para diagnosticar su gestión.
- Informe, describe la revisión y los resultados obtenidos.
- Seguimiento, establecer normas y criterios para determinar el cumplimiento de las observaciones y recomendaciones producto de la auditoría **(pág. 78)**.

2.1.2. Gestión del Talento Humano con enfoque estratégico

Cuesta (2010) afirma que en la actualidad, esencialmente los tres elementos que distinguen con claridad a una gestión estratégica del Talento Humano, son: la consideración del Talento Humano como el recurso decisivo en la competitividad de las organizaciones, el enfoque sistémico o integrador en la Gestión del Talento Humano y la necesidad de que exista coherencia o ajuste entre la Gestión del Talento Humano y la estrategia organizacional **(pág. 38)**.

Gómez-Mejía, Balkin, & Cardy (2009) testifica que los directivos son personas encargadas de otras personas y responsables de la ejecución correcta y a tiempo de las tareas que fomentan el éxito de su unidad. Todos los trabajadores (incluyendo a los directivos) pueden englobarse en personal de línea o personal administrativo. El personal de línea está directamente implicado en la producción de los productos de la empresa o en ofrecer sus servicios. Personas que trabajan en una organización también denominado personal **(pág. 3)**.

2.1.2.1. Rasgos y tendencias de la actual Gestión del Talento Humano

GRÁFICO 1: MODELO DE TALENTO HUMANO DE HARPER Y LYNCH



Fuente: Libro de Gestión del Talento Humano y del Conocimiento, Cuestas Armando.

Cuesta (2010) afirma que la administración del personal se ha realizado desde los tiempos inmemoriales en que las personas necesitaron trabajar en grupos, pasando por la manufacturera y el sistema fabril, hasta algo más de la segunda mitad del siglo XX. La Gestión del Talento Humano asume un gran cúmulo de actividades relacionadas con la organización laboral en su interacción con las personas, destacándose actividades clave como: inventario de personal, selección, evaluación del desempeño, planes de comunicación, planes de

formación y de carreras, estudios de clima y motivación, organización del trabajo, ergonomía, condiciones de trabajo y seguridad e higiene **(pág. 39)**.

Gómez-Mejía, Balkin, & Cardy (2009) testifica que la utilización deliberada por parte de la empresa del Talento Humano para lograr o mantener una ventaja sobre sus competidores en el mercado. El gran plan o el planteamiento general que adopta una organización para garantizar que utiliza de forma eficaz a su personal para lograr su misión **(pág. 3)**.

2.1.2.2. Tecnología para el diagnóstico, proyección y control de gestión estratégica de la Gestión del Talento Humano

2.1.2.2.1. Característica de las personas que trabajan

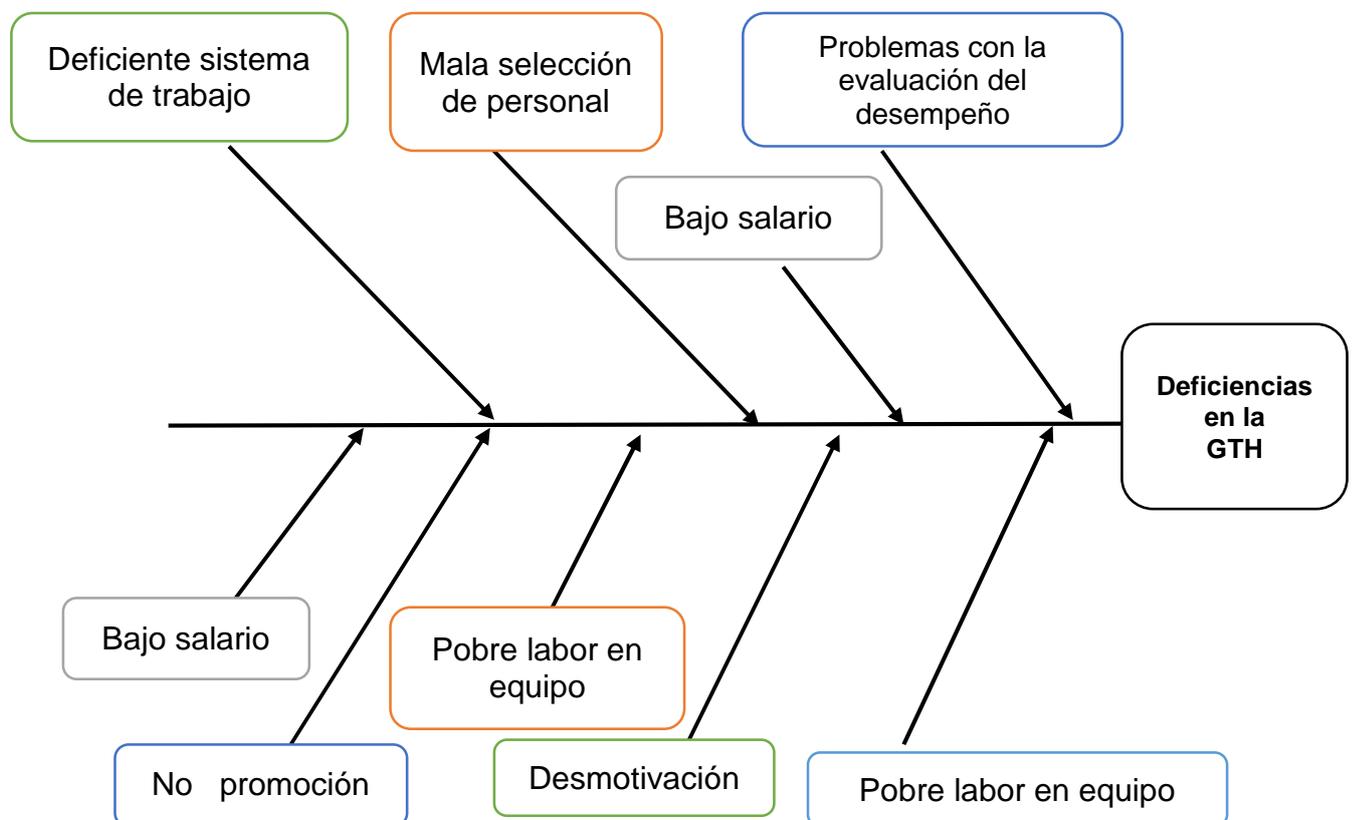
Cuesta (2010) afirma que al caracterizar al Talento Humano de los cuales disponemos es esencial para la Gestión del Talento Humano. No puede gestionar lo que no conocemos. Se precisa caracterizar a las personas considerando su vida material espiritual o su psicología, es decir, conocerlas en su integridad o totalidad. Conocer a las personas que necesitamos gestionar en tarea compleja y difícil, pero no imposible, y exige la máxima atención de concepciones y técnicas **(pág. 40)**.

Cuesta (2010) certifica que se deberá conocer sobre las personas la edad, sexo, etnia, familia, condiciones de la vivienda y de vida material en general. Además, hay que conocer cuáles con las motivaciones, capacidades o aptitudes, valores, potencial y deseo de progreso personal de los empleados. Todos esos atributos psicológicos se perfilarán integradamente personalidades junto a variables como la edad, sexo, etnia, familia, condiciones de vida, etc. La observación, entrevista y encuestas son técnicas recurridas aquí. Pero antes

de aplicarlas, y para alcanzar primero una caracterización general del contexto de la Gestión del Talento Humano en la empresa, que ayude a perfilar preguntas para esas entrevistas y encuestas, preferimos recurrir a los diagramas Ishikawa o causa-efecto o “espina de pescado” (pág. 40).

Gómez-Mejía, Balkin, & Cardy (2009) alega que los trabajadores también pueden clasificarse en funciones del grado de responsabilidad que tienen. Normalmente, el personal más antiguo, por llevar más tiempo en la empresa, asume una mayor responsabilidad que el personal de más reciente incorporación. El personal externo es aquel que no recibe una paga adicional por las horas extraordinarias. El personal no exento sí que recibe una compensación por horas extraordinarias (pág. 4).

GRÁFICO 2: DIAGRAMA ISHIKAWA CON PONDERACIÓN



Fuente: Libro de Gestión del Talento Humano y del Conocimiento, Cuestas Armando.

2.1.2.3. La integración y la importancia del Talento Humano

Münch (2010) certifica que esta etapa se adquiere todos los elementos para llevar a cabo lo establecido durante la planeación y organización. Mediante la integración, la empresa obtiene los recursos idóneos para el mejor desempeño de las actividades de la misma. La integración comprende recursos materiales, tecnológicos, financieros y humanos; estos últimos son los más importantes debido a que del Talento Humano depende el manejo y gestión de los otros recursos que conforman la organización. Aunque tradicionalmente se descuidaba la integración del Talento Humano, tanto la experiencia como las investigaciones demostraron que el factor humano es fundamental para cualquier empresa, ya que de su desempeño dependerá el correcto aprovechamiento de los demás **(pág. 85)**.

Blanco (2012) afirma que el ciclo del Talento Humano de una empresa incluye aquellas funciones que se requiere llevar a cabo para:

- La contratación y utilización de mano de obra.
- El pago de mano de obra.
- Clasificar, resumir e informar lo que se utilizó y pago por mano de obra **(pág. 234)**.

Blanco (2012) asegura que el ciclo del Talento Humano contiene la contratación, utilización y pago de servicios personales como por ejemplo nóminas de mano de obra directa, mano de obra indirecta, ejecutiva, administrativa, etc. En virtud de que existen diferencias en tiempo entre la recepción de los servicios del personal y el pago de los mismos, estén relacionadas como parte de este ciclo las cuentas por pagar y pasivos acumulados derivados de la obtención de dichos recursos **(pág. 234)**.

2.1.2.3.1. Etapas

Münch (2010) afirma que las etapas de la integración son:

1. Definición de necesidades y requerimientos de los recursos.
2. Establecimiento de estándares de calidad, tiempos y características.
3. Determinación de fuentes de abastecimiento.
4. Elección del proveedor más confiable.
5. Selección de recursos de acuerdo con los estándares de calidad **(pág. 85)**.

GRÁFICO 3: ETAPAS DE LA INTEGRACIÓN



Fuente: Libro de Administración gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo, Münch Lourdes.

2.1.2.3.2. Integración del Talento Humano

Münch (2010) señala “Como ya se mencionó, la integración del Talento Humano, es uno de los factores clave para lograr el éxito de cualquier organización. La integración del Talento Humano incluye varias etapas” **(pág. 85)**.

GRÁFICO 4: INTEGRACIÓN DEL TALENTO HUMANO



Fuente: Libro de Administración gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo, Münch Lourdes.

2.1.2.3.3. Reclutamiento

Münch (2010) asevera que el reclutamiento de personal consiste en allegarse del mayor número de mayor de candidatos de un puesto para seleccionar al idóneo. El reclutamiento puede ser:

- Reclutamiento interno.
- Reclutamiento externo.
- Reclutamiento mixto (**pág. 86**).

Delgado & Ventura (2011) alega que el reclutamiento en esta fase la empresa comunica la necesidad de cubrir un determinado puesto de trabajo, y el comienzo del proceso de selección. Si la selección va a referirse de forma interna, se comunicará a aquellos trabajadores que reúnen el perfil adecuado para dicho puesto de trabajo. En este caso el procedimiento más utilizado es la comunicación directa personal. Como principales ventajas de la selección interna cabe descartar la rapidez en la selección, la eliminación de costes de incorporación a la empresa y el ser un elemento motivador para el resto de trabajadores (**pág. 48**).

Rojas (2010) atestigua que el reclutamiento actual es un aprendizaje constante de los canales con mejor respuesta para cada puesto. Probablemente, el futuro

nos demandará profesionales de reclutamiento, que se hayan convertido en especialistas y que posean la capacidad de establecerse en comunidades afines y redes de contacto específicas, logrando así una rápida captación de candidatos y optimización de recursos, calidad y tiempo **(pág. 19)**.

2.1.2.3.4. Selección de personal

Münch (2010) certifica que la selección de personal debe sustentarse en el análisis del puesto que sirve como guía de todo el proceso de selección. De lo contrario, si se realiza de manera empírica, con base en corazonadas o recomendaciones, puede elegirse al personal ineficiente o que no reúne el perfil requerido, lo cual origina consecuencias que van desde la baja productividad, y altos costos, hasta otras más graves e irreversibles. Para efectuar un proceso científico de selección de personal deben realizarse las siguientes etapas:

- Recepción preliminar de candidatos.
- Elaboración de solicitud de empleo.
- Entrevista previa.
- Aplicación de pruebas de conocimientos **(pág. 86)**.

Delgado & Ventura (2011) dogmatiza que posteriormente, la empresa irá comprobando la eficacia del proceso de selección utilizando para ello diferentes instrumentos, como son la evaluación del desempeño o el control de absentismo. La evaluación del desempeño es un proceso de gestión en el que los objetivos y competencias de la empresa son transmitidos y materializados en un plan de acción que a través de un segmento continuo y sistemático asegure el óptimo desempeño de las personas, garantice las expectativas de desarrollo y sirva de guía en el desarrollo profesional de cada una de las empresas **(pág. 50)**.

Gómez-Mejía, Balkin, & Cardy (2009) afirma que el análisis del puesto de trabajo se puede utilizar para determinar si un candidato a un determinado puesto debería pasar un test de personalidad o cualquier otro tipo de prueba. Por ejemplo, los test de personalidad que miden la extroversión de una persona pueden estar justificados a la hora de seleccionar a un representante de ventas de seguros de vida. El análisis del trabajo también puede revelar que el test de personalidad que mide la extroversión tiene una relación débil con el contenido del trabajo de otros puestos y que no debería utilizarse en el proceso de selección de este tipo de puestos **(pág. 79)**.

2.1.3. Toma de decisiones

Münch (2010) alega que la toma de decisiones es de gran importancia porque tiene repercusiones internas en la empresa en cuanto a las utilidades, el producto y el personal, y externas ya que influyen en proveedores, clientes, entorno, economía, etc. Las decisiones poseen un efecto multiplicador que a su vez origina efectos no sólo en las áreas de la organización sino en diversos segmentos del entorno tales como los clientes, el personal y la sociedad **(págs. 105,106)**.

GRÁFICO 5: REQUISITOS PARA LA TOMA DE DECISIONES



Fuente: Libro de Administración gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo, Münch Lourdes.

Münch (2010) afirma que una de las responsabilidades más importantes del directivo es la toma de decisiones. De la adecuada selección de alternativas depende en gran parte el éxito de cualquier organización. En esta etapa forma parte de la dirección porque constituye una función que es inherente a los directivos, aunque resulte obvio mencionar que a lo largo de todas las etapas del proceso administrativo se toman decisiones y que algunos autores la consideran en la etapa de planeación **(pág. 106)**.

Amaya (2010) alega que la toma de decisiones es fundamental en cualquier actividad humana. En este sentido, todos somos tomadores de decisiones. Sin embargo, tomar una decisión acertada empieza con un proceso de razonamiento constante y focalizado, que puede incluir varias disciplinas como la filosofía del conocimiento, la ciencia y la lógica, y por sobre todo, la creación. Un gerente debe tomar muchas decisiones todos los días. Algunas de ellas son decisiones de rutina mientras que otras tienen una repercusión drástica en las operaciones de la empresa donde trabaja **(pág. 3)**.

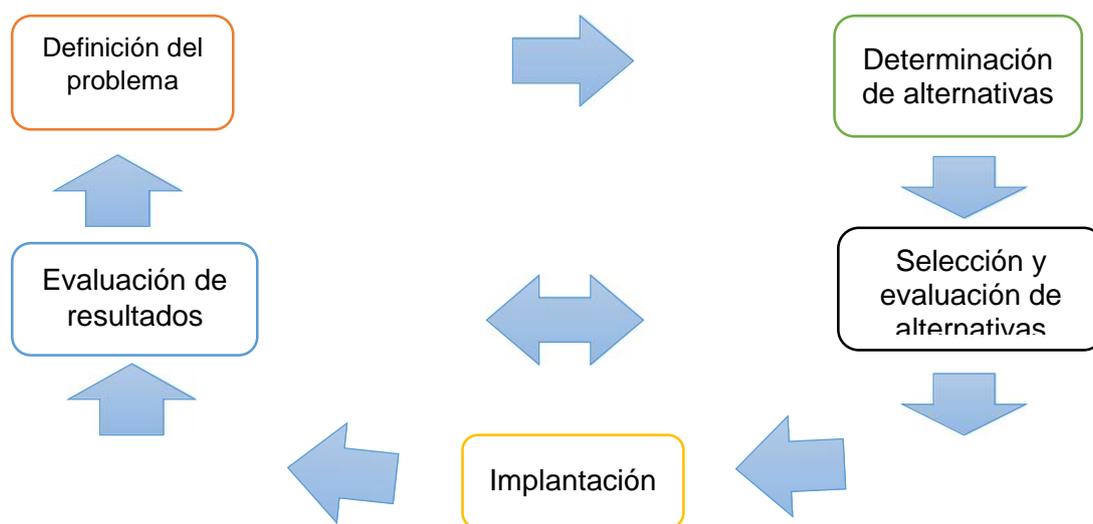
2.1.3.1. Etapas de la toma de decisiones

Bonome (2009) asevera que Dasgupta lo llama *administrative decision maker*: quien toma decisiones ha de buscar alcanzar unas metas, para lo que ha de seleccionar los medios que le permitan llegar a esas metas la cual aparecen esos dos modelos:

1. La toma de decisiones correspondiente a la razón que aborda asuntos humanos.
2. La solución de problemas mediante el uso de símbolos **(págs. 16,19)**.

Münch (2010) menciona: “El proceso lógico y racional de toma de decisiones se efectúa a través de los siguientes pasos” (pág. 106).

GRÁFICO 6: ETAPAS DEL PROCESO DE TOMA DE DECISIONES



Fuente: Libro de Administración gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo, Münch Lourdes.

2.1.3.2. COSO II ERM1

Maldonado (2011) afirma que Amable lector, estoy preparando una obra de Control Interno en base al Informe (COSO I, sigla en inglés de The Committee of Sponsoring of the Tradway Commission) y COSO II – ERM; Administración de Riesgos de Emprendimiento (o Empresariales, siglas en inglés: Enterprise Risk Management, septiembre 2004); como una respuesta didáctica a esta materia que ha entregado a tratarse con mucha fuerza en los últimos años. A continuación se presenta los siguientes componentes:

- Ambiente de control
- Establecimiento de objetivos

- Identificación de eventos (o de riesgo)
- Evaluación de los riesgos
- Respuesta a los riesgos
- Actividades de control
- Información y comunicación
- Supervisión y monitoreo (**págs. 51,52**).

Blanco (2012) atestigua que la gestión de riesgos corporativos consta de ocho componentes relacionados entre sí, que se derivan de la manera en que la dirección conduce la empresa y cómo están integrados en el proceso de gestión. A continuación, se describen estos componentes:

- Ambiente de control
- Establecimiento de objetivos
- Identificación de eventos (o de riesgo)
- Evaluación de los riesgos
- Respuesta a los riesgos
- Actividades de control
- Información y comunicación
- Supervisión y monitoreo (**pág. 398**).

2.1.4. Fases del proceso de Auditoría

2.1.4.1. Fase I: Planeación de la Auditoría

Morelli (2011) afirma que en esta fase se inicia con la notificación del memorando de asignación y comprende la elaboración del cronograma de actividades para la misma; el análisis en detalle del ente o asunto a auditar; la evaluación del sistema de control interno o de los mecanismos de control; la

determinación de los criterios técnicos de evaluación, alcance y estrategia de auditoría, hasta la elaboración y aprobación del plan de trabajo y de los programas de auditoría **(pág. 29)**.

Maldonado (2011) asevera que siendo un programa muy breve, viene al caso considerar que el archivo permanente debe estar actualizado. Debe evitarse fotocopias cuando la Auditoría Interna esté conectada en red a los sistemas de información de la entidad; en esos casos basta una impresión de la parte pertinente de un documento **(pág. 46)**.

2.1.4.2. Fase II: Ejecución de la Auditoría

Morelli (2011) certifica que la fase de ejecución es la parte central de la Auditoría; en ella se practican todas las pruebas y se utilizan todas las técnicas o procedimientos para encontrar las evidencias de auditoría que sustentarán el informe. Su contexto es el de satisfacer los objetivos establecidos en el memorando de asignación de auditoría y desarrollar las tareas definidas en el plan de trabajo. En esta fase, el equipo auditor ajusta y desarrolla los programas de Auditoría para cada línea y aplica pruebas mediante las diferentes técnicas de auditoría que conduzcan a determinar los hallazgos. El análisis está orientado a examinar, de acuerdo con el alcance de la auditoría, los siguientes aspectos:

- Obtención de los bienes y/o servicios que produce el auditado en términos de calidad, cantidad, costo y oportunidad.
- Evaluación de los riesgos de desvío de los recursos para la obtención de los bienes y/o servicios.
- Cumplimiento de la reglamentación que regula sus operaciones.
- Razonabilidad de la información financiera.
- Efectividad del sistema de control interno **(págs. 43,44)**.

Maldonado (2011) alega que esta es la fase más extensa de la Auditoría de Gestión en donde se integran los especialistas y se conforma el equipo multidisciplinario. Lo expuesto no descarta que podría estar en la evaluación del control interno cuando son áreas muy especializadas así como deben colaborar en la redacción del informe **(pág. 69)**.

2.1.4.3. Fase III: Informe de la Auditoría

Morelli (2011) testifica que el informe de auditoría es el documento final del proceso auditor, que sintetiza el resultado del cumplimiento de los objetivos definidos en el memorando de asignación de auditoría, en el plan de trabajo y el resultado de las pruebas adelantadas en la ejecución. Los propósitos del informe son:

- Registrar los resultados de la auditoría adelantada correspondientes al periodo auditado.
- Describir de manera precisa, clara y concisa los hallazgos determinados durante el proceso auditor.
- Comunicar e informar públicamente la opinión sobre la razonabilidad de los estados financieros y/o el concepto sobre la gestión y resultados obtenidos por el auditado.
- Comunicar sobre el fenecimiento o no de la cuenta rendida por los responsables del erario.
- Apoyar el control político que ejerce el Congreso de la República **(pág. 85)**.

Maldonado (2011) señala: “Todo el tema de esta fase está en la tercera parte de esta obra, por cuanto es muy extenso, bajo el título Comunicación eficaz e informes exitosos de auditoría” **(pág. 96)**.

Blanco (2012) afirma que las fases de la Auditoría son el proceso de la planeación y ejecución de un contrato de auditoría, se puede agrupar en cinco fases diferentes, una representación esquemática de estas fases es la siguiente:

- FASE I: Etapa previa y definición de los términos del trabajo.
- FASE II: Planeación.
- FASE III: Procedimiento de Auditoría en respuesta a los riesgos valorados.
- FASE IV: Fase final de la Auditoría.
- FASE V: Control de calidad de los servicios **(págs. 34,35)**.

2.1.4.3.1. Elaboración de informe

Morelli (2011) menciona: “Esta actividad es realizada por el equipo auditor y el responsable de auditoría, con base en los hallazgos y conclusiones que obtenga el equipo auditor y que incluyan los líderes en su reporte. Este se organiza de acuerdo con los atributos y modelos establecidos” **(pág. 89)**.

Franklin (2013) dogmatiza que al finalizar el examen de la organización, después de seguir el proceso correspondiente, seleccionar los enfoques de análisis organizacional y cuantitativos, y formular el diagnóstico administrativo, es necesario preparar un informe, en el cual se consignarán los resultados de la auditoría, identificando claramente área, sistema, programa, proyecto, etc., auditados, el objetivo de la revisión, la duración, el alcance, los resultados y métodos empleados **(pág. 115)**.

Maldonado (2011) afirma que por más capacidad de organización mental y habilidad que tenga para redactar, es importante que usted prepare un plan de

redacción del informe; contemplando los temas, subtemas e ideas principales a las que usted hará mención. Pero, no se preocupe si al redactar el informe se ve obligado a suprimir, aumentar, modificar y alterar el orden de los temas propuestos. El plan no es más que una valiosa guía que le permite ir redactando el informe con orden **(pág. 143)**.

2.2. Fundamentación Conceptual

2.2.1. Auditoría

Fernández, Iglesias, Llana, & Fernández (2010) afirma que es un instrumento de gestión que persigue reflejar la imagen fiel del sistema de prevención de riesgos laborales de la empresa, valorando su eficacia y detectando las deficiencias que puedan dar lugar a incumplimientos de la normativa vigente para permitir la adopción de decisiones dirigidas a su perfeccionamiento y mejora **(pág. 33)**.

Maldonado (2011) alega que hoy en día la auditoría sigue evolucionando, tanto en el sector privado como en el público, hacia una orientación que, además de dar fe sobre las operaciones pasadas, pretende mejorar operaciones futuras a través de la presentación de recomendaciones constructivas tendentes a aumentar la economía, eficiencia y eficacia de la entidad **(págs. 20,21)**.

Aumatell (2012) menciona: “El término “auditoría” lo asociamos de forma genérica a diferentes expresiones o conceptos: proceso, misión, función, profesión, informe, balance, diagnóstico, evaluación, etc. Auditar es sinónimo de revisar, inspeccionar, controlar o verificar” **(pág. 13)**.

2.2.2. Eficiencia

Franklin (2013) afirma que la eficiencia mide y califica el recorrido entre medios y fines; es la proporción entre la utilización de insumos, recursos, costos, tiempo y forma en la que se relacionan los fines con los medios. A mayor eficiencia más racionalidad y optimización. La eficiencia se mide con indicadores de gestión **(pág. 366)**.

Maldonado (2011) se refiere a la relación entre los insumos (recursos) consumidos y los productos obtenidos. La medida de eficiencia compara la relación “insumo/producto” con un estándar preestablecido. La eficiencia aumenta a medida que se produce un mayor número de unidades de producto para una unidad dada de insumo **(pág. 26)**.

Plaza (2010) afirma: “Que es la capacidad de reducir al mínimo la cantidad de recursos usados para alcanzar los objetivos o fines de la organización, es decir, hacer correctamente las cosas. Es un concepto que se refiere a insumo-producto” **(pág. 47)**.

2.2.3. Hallazgo de Auditoría

Couto (2011) menciona que las observaciones y evidencias recopiladas durante el proceso de auditoría en planta deberían ser evaluadas frente a los criterios de la auditoría previamente definidos hasta obtener los hallazgos y posteriormente conclusiones de la misma. Al finalizar el proceso de recogida de información en planta el equipo auditor debe revisar las evidencias obtenidas y evaluar cuáles de ellas puede suponer un incumplimiento de los requisitos de la auditoría. Una vez que se han determinado los hallazgos de la auditoría el equipo auditor debe llegar a conclusiones objetivas sobre cuáles de los

incumplimientos detectados deben ser documentados como notas de no conformidad **(pág. 183)**.

Maldonado (2011) certifica que cuando hay muchas áreas críticas hay que imaginar que estas pasan por un embudo y serán examinadas las más críticas, la cual implica que éste tenga 4 atributos:

- **CONDICIÓN:** Lo que sucede o se da en la realidad dentro de la entidad.
- **CRITERIO:** Parámetro de comparación por ser la situación ideal, el estándar, la norma, el principio administrativo apropiado o conveniente.
- **CAUSA:** Motivo, razón por el que se dio la desviación o se produjo el área crítica.
- **EFEECTO:** Daño, desperdicio, pérdida **(pág. 69)**.

Franklin (2013) testifica: “Resultados de la evaluación de la evidencia de auditoría recolectada que van en contra de los criterios de auditoría” **(pág. 268)**.

2.2.4. Indicadores de Gestión

Münch (2010) afirma que la efectividad del control está en relación directa con la precisión de los indicadores ya que estos permiten la ejecución de los planes dentro de ciertos límites, minimizando errores y, consecuentemente, evitando pérdidas de tiempo y dinero. Independientemente del tamaño de la empresa, los objetivos e indicadores bien establecidos son los estándares que sirven para evaluar el logro de resultados **(pág. 129)**.

Franklin (2013) alega que un indicador es una estadística simple o compuesta que refleja algún rasgo importante de un sistema dentro de un contexto de interpretación. Pretende caracterizar el éxito o la efectividad de un sistema, programa, organización, sirve como una medida aproximada de algún componente o de la relación entre componentes. Un sistema de indicadores permite hacer comparaciones, elaborar juicios, analizar tendencias y predecir cambios **(pág. 144)**.

Blanco (2012) testifica que los indicadores críticos de éxito son las metas o medidas para determinar el progreso hacia el logro de la misión de la compañía. Por lo regular, dichos indicadores son una combinación de cifras financieras específicas como ventas, márgenes, rotaciones e índices de éxito cualitativos como las opiniones de los clientes a cerca del servicio, la motivación de los empleados y las actitudes de los grupos de interés dentro y fuera de la compañía **(pág. 444)**.

2.2.5. Informe de auditoría

Fernández, Iglesias, Llana, & Fernández (2010) menciona: “Los resultados de la auditoría deberán quedar reflejados en un informe que la empresa auditada deberá mantener a disposiciones de la autoridad competente y de los representantes de los trabajadores” **(pág. 35)**.

Franklin (2013) certifica que el informe es el documento donde se señalan los hallazgos del auditor, así como las conclusiones y recomendaciones que han resultado acerca de los objetivos propuestos para el examen de que se trate. Al término de cada intervención, el titular de la instancia de control lo presentará a la autoridad competente, por escrito y con su firma **(pág. 348)**.

Maldonado (2011) asegura “Teóricamente, el informe se inicia desde el primer día de trabajo. En el plan anual de Auditoría y en la planificación de cada examen, constan los objetivos del trabajo, los que a su vez pasan al informe” (pág. 147).

2.2.6. Organigrama

Otero (2011) “Todas las organizaciones disponen de un organigrama, la representación gráfica de su estructura organizativa. El organigrama no solo presenta a los departamentos, sino a las personas que los dirige” (pág. 117).

Koontz, Weihrich, & Cannice (2012) atestigua que toda estructura organizacional, por simple que sea, puede diagramarse, aunque el esquema solo indique como se vinculan los departamento a lo largo de las principales líneas de autoridad; por tanto, no dejan de sorprender que en ocasiones haya altos gerentes que se enorgullezcan del hecho de no tener un organigrama o, si lo tienen, de considerar que debe ser confidencial (pág. 259).

Franklin (2013) certifica que las empresas cuyo diseño organizacional se centra en un solo nivel jerárquico también son conocidas como de “estructura plana”. Su forma de operar es similar a una empresa vertical, pero con la ventaja de una mayor flexibilidad en cuanto a que la delegación de autoridad y responsabilidad es más clara y fluida (pág. 302).

2.2.7. Talento Humano

Alles (2014) afirma que el término “Subsistema de Talento Humano” hace referencia a segmentos del sistema del Talento Humano, compuestos por normas, políticas y procedimientos, racionalmente enlazados entre sí, que en

conjunto contribuyen a alcanzar los objetivos organizacionales, y que rigen el accionar de todos los colaboradores que integran la organización, desde el número 1 hasta el último nivel de la estructura **(pág. 15)**.

Plaza (2010) menciona “Todo el Talento Humano vincula a la empresa así como los conocimientos, experiencias, motivación, intereses vocacionales, aptitudes, actitudes, habilidades, potencialidades, salud, etc.” **(pág. 50)**.

Münch (2010) dogmatiza que es esta área, a la que también se le denomina Talento Humano, relaciones industriales o capital humano, se establecen mecanismos para seleccionar, capacitar y dirigir al personal, y lograr su óptimo desarrollo, así como para elevar su grado de satisfacción y pertenencia dentro de la organización. Contar con una planta con personal estable y motivado es uno de los requisitos fundamentales para lograr mayor productividad **(pág. 213)**.

2.3. Fundamentación Legal

2.3.1. Ley de compañías

Art. 1 Contrato de compañía es aquel por el cual dos o más personas unen sus capitales o industrias, para emprender en operaciones mercantiles y participar de sus utilidades **(Superintendencia de Compañías, valores y seguros, 2014)**.

Art. 5 Toda compañía que se constituya en el Ecuador tendrá su domicilio principal dentro del territorio nacional **(Superintendencia de Compañías, valores y seguros, 2014)**.

Art. 6 Toda compañía nacional o extranjera que negociare o contrajere obligaciones en el Ecuador deberá tener en la Republica un apoderado o representante que pueda contestar las demandas y cumplir las obligaciones respectivas **(Superintendencia de Compañías, valores y seguros, 2014)**.

Art. 20 Las compañías constituidas en el Ecuador, sujetas a la vigilancia y control de la Superintendencia de Compañías, enviaran a esta, en el primer cuatrimestre de cada año **(Superintendencia de Compañías, valores y seguros, 2014)**:

- a) Copias autorizadas del balance general anual, del estado de la cuenta de pérdidas y ganancias, así como de las memorias e informes de los administradores y de los organismos de fiscalización establecidos por la ley;
- b) La nómina de los administradores, representantes legales y socios o accionistas; y
- c) Los demás datos que se contemplaren en el reglamento expedido por la Superintendencia de Compañías **(Superintendencia de Compañías, valores y seguros, 2014)**.

2.3.2. Normas Internacionales de Contabilidad - NIC 19

2.3.2.1. Retribuciones de Empleados

El objetivo de esta norma es prescribir el tratamiento contable y la revelación de información financiera respecto de las retribuciones a los empleados. En esta norma se obliga a las empresas a reconocer: **(IFRS, 2014)**.

- a) Un pasivo cuando el empleado ha presentado los servicios a cambio del derecho de recibir pagos en el futuro **(IFRS, 2014)**.

b) Un gasto cuando la empresa ha consumido el beneficio económico procedente del servicio prestado por el empleado a cambio de las retribuciones en cuestión **(IFRS, 2014)**.

2.3.2.2. Alcance

4.- Los beneficios a los empleados a los que se aplica esta Norma comprenden los que proceden de: (a) planes u otro tipo de acuerdos formales celebrados entre una entidad y sus empleados, ya sea individualmente, con grupos particulares de empleados o con sus representantes; **(IFRS, 2014)**.

(b) requerimientos legales o acuerdos tomados en determinados sectores industriales, mediante los cuales las entidades se ven obligadas a realizar aportaciones a planes nacionales, provinciales, sectoriales u otros de carácter multi-patronal; **(IFRS, 2014)**.

(c) prácticas no formalizadas que generan obligaciones implícitas. Estas prácticas no formalizadas dan lugar a obligaciones implícitas, cuando la entidad no tenga alternativa realista diferente de la de pagar los beneficios a los empleados. Un ejemplo de una obligación implícita es cuando un cambio en las prácticas no formalizadas de la entidad causaría un daño inaceptable en las relaciones con los empleados **(IFRS, 2014)**.

5 Los beneficios a los empleados comprenden:

(a) Los beneficios a los empleados a corto plazo, tales como los siguientes, si se esperan liquidar totalmente antes de los doce meses posteriores al final del periodo anual sobre el que se informa en el que los empleados presten los servicios relacionados: **(IFRS, 2014)**.

- (i) Sueldos, salarios y aportaciones a la seguridad social;
- (ii) Derechos por permisos retribuidos y ausencia retribuida por enfermedad;
- (iii) Participación en ganancias e incentivos; y
- (iv) Beneficios no monetarios a los empleados actuales (tales como atenciones médicas, alojamiento, automóviles y entrega de bienes y servicios gratuitos o parcialmente subvencionados) **(IFRS, 2014)**.

(b) Beneficios post-empleo, tales como los siguientes:

- (i) Beneficios por retiro (por ejemplo, pensiones y pagos únicos por retiro); y
- (ii) otros beneficios post-empleo, tales como los seguros de vida y los beneficios de atención médica posteriores al empleo; **(IFRS, 2014)**.

(c) Otros beneficios a los empleados a largo plazo, tales como los siguientes:

- (i) las ausencias retribuidas a largo plazo, tales como vacaciones tras largos periodos de servicio o años sabáticos;
- (ii) los premios de antigüedad u otros beneficios por largo tiempo de servicio; y
- (iii) los beneficios por invalidez permanente; **(IFRS, 2014)**.

6. Los beneficios a los empleados comprenden los proporcionados a los empleados o a quienes dependen o son beneficiarios de ellos, y pueden ser liquidados mediante pagos (o el suministro de bienes o servicios) realizados directamente a los empleados, a sus cónyuges, hijos u otras personas dependientes de aquellos, o a terceros, tales como compañías de seguros **(IFRS, 2014)**.

7. Un empleado puede prestar servicios en la entidad a tiempo completo o a tiempo parcial, de forma permanente, ocasional o temporal. A efectos de esta Norma, empleados incluye también a los directores y a otro personal de la gerencia **(IFRS, 2014)**.

2.3.2.3. Definiciones de beneficios a los empleados

Beneficios a los empleados son todas las formas de contraprestación concedidas por una entidad a cambio de los servicios prestados por los empleados o por indemnizaciones por cese **(IFRS, 2014)**.

Beneficios a los empleados a corto plazo, son beneficios a los empleados (diferentes de las indemnizaciones por cese) que se espera liquidar totalmente antes de los doce meses siguientes al final del periodo anual sobre el que se informa en el que los empleados hayan prestado los servicios relacionados. Beneficios post-empleo son beneficios a los empleados (diferentes de las indemnizaciones por cese y beneficios a los empleados a corto plazo) que se pagan después de completar su periodo de empleo **(IFRS, 2014)**.

Otros beneficios a los empleados a largo plazo son todos los beneficios a los empleados diferentes de los beneficios a los empleados a corto plazo, beneficios posteriores al periodo de empleo e indemnizaciones por cese. Beneficios por terminación son los beneficios a los empleados proporcionados por la terminación del periodo de empleo de un empleado como consecuencia de: **(IFRS, 2014)**.

(a) La decisión de la entidad de resolver el contrato del empleado antes de la fecha normal de retiro;

(b) La decisión del empleado de aceptar una oferta de beneficios a cambio de la terminación de un contrato de empleo **(IFRS, 2014)**.

2.3.2.3.1. Beneficio a los empleados a corto plazo

9. Los beneficios a los empleados a corto plazo, incluyen elementos tales como los siguientes, si se esperan liquidar totalmente antes de doce meses después del final del periodo anual sobre el que se informa en el que los empleados presten los servicios relacionados: **(IFRS, 2014)**.

- (a) Sueldos, salarios y aportaciones a la seguridad social;
- (b) Derechos por permisos retribuidos y ausencia retribuida por enfermedad;
- (c) Participación en ganancias e incentivos; y
- (d) Beneficios no monetarios a los empleados actuales (tales como atenciones médicas, alojamiento, automóviles y entrega de bienes y servicios gratuitos o parcialmente subvencionados) **(IFRS, 2014)**.

10. Una entidad no necesita reclasificar un beneficio a los empleados a corto plazo si las expectativas de la entidad sobre el calendario de la liquidación cambian temporalmente. Sin embargo, si las características del beneficio cambian o si un cambio en las expectativas del calendario de liquidación no es temporal, entonces la entidad considerará si el beneficio todavía cumple la definición de beneficios a los empleados a corto plazo **(IFRS, 2014)**.

SUPOSICIONES ACTUARIALES: SALARIOS, BENEFICIOS Y COSTOS DE ATENCIÓN MÉDICA

87. Una entidad medirá sus obligaciones por beneficios definidos sobre una base que refleje:

(a) Los beneficios establecidos según los términos del plan (o que resulten de cualquier obligación implícita que pueda derivarse de tales condiciones) al final del periodo sobre el que se informa; **(IFRS, 2014)**

(b) Los incrementos de salarios futuros estimados que afecten a los beneficios por pagar; **(IFRS, 2014).**

(c) El efecto de cualquier límite sobre la parte del empleador del costo de los beneficios futuros; **(IFRS, 2014).**

(d) Aportaciones de los empleados o terceros que reducen el costo final para la entidad de esos beneficios; **(IFRS, 2014).**

(e) los cambios futuros estimados en la cuantía de los beneficios gubernamentales, en la medida que afecten a los importes a pagar dentro del plan de beneficios definidos, si y solo si: **(IFRS, 2014).**

(i) aquellos cambios que entraron en vigor antes del final del periodo sobre el que se informa; o

(ii) la historia pasada, u otro tipo de evidencia fiable, indican que esos beneficios gubernamentales van a ser modificados de una forma previsible, por ejemplo, en consonancia con los futuros cambios en los niveles generales de precios o de salarios **(IFRS, 2014).**

88. Los supuestos actuariales reflejan los cambios de beneficios futuros que están establecidos en las cláusulas formales de un plan (o de una obligación implícita que va más allá de esas cláusulas) al final del periodo sobre el que se informa **(IFRS, 2014).**

89. Las suposiciones actuariales no reflejarán los cambios en los beneficios futuros que no estén establecidos en las condiciones formales del plan (o en las obligaciones implícitas) al final del periodo sobre el que se informa. Estos cambios producirán: **(IFRS, 2014)**.

(a) Costo de servicio pasado, en la medida que modifiquen los beneficios por servicios antes de efectuarse el cambio;

(b) Costo del servicio presente en periodos posteriores al cambio, en la medida que modifiquen beneficios por servicios a prestar tras este cambio (IFRS, 2014).

90. Las estimaciones de los incrementos futuros en los salarios han de tener en cuenta la inflación, la antigüedad, promociones y otros factores relevantes, tales como la evolución de la oferta y la demanda en el mercado de trabajo **(IFRS, 2014)**.

91. Algunos planes de beneficios definidos limitan las aportaciones que se requiere que pague una entidad. El costo final de los beneficios tendrá en cuenta el efecto de un límite en las aportaciones. El efecto de un límite en las aportaciones se determinará en función del plazo más corto entre:

(a) la vida estimada de la entidad; y

(b) la vida estimada del plan **(IFRS, 2014)**.

92. Algunos planes de beneficios definidos requieren que los empleados o terceros aporten al costo del plan. Las aportaciones de los empleados reducen el costo de los beneficios para la entidad. Una entidad considerará si las aportaciones de terceros reducen el costo de los beneficios para la entidad, o son un derecho de reembolso como se describe en el párrafo 116. Las

aportaciones por los empleados o de terceros se establecen en las cláusulas formales del plan (o surgen de una obligación implícita que va más allá de esas cláusulas), o son discrecionales. Las aportaciones discrecionales por los empleados o de terceros reducen el costo del servicio en la medida de los pagos de estas aportaciones al plan **(IFRS, 2014)**.

93. Las aportaciones de los empleados o de terceros establecidas en las condiciones formales del plan reducen el costo de los servicios (si están vinculadas a éstos), o afectan a las nuevas mediciones del pasivo (activo) por beneficios definidos en términos netos (si no lo están) **(IFRS, 2014)**.

2.3.3. Código del trabajo

Art. 1.- Ámbito de este código.- Los preceptores de este código regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores y se aplican a las diversas modalidades y condiciones de trabajo. Las normas relativas al trabajo contenido en leyes especiales o en convenios internacionales ratificadas por el Ecuador, serán aplicadas en los casos específicos a las que ellas se refieren **(Comisión de Legislación y Codificación, 2013)**.

Art.3.- Libertad de trabajo y contratación.- El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga. Ninguna persona podrá obligada a realizar trabajos gratuitos, ni remunerados que no sean imputados por la ley, salvo los casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio **(Comisión de Legislación y Codificación, 2013)**.

Art. 17.- Contratos eventuales, ocasionales, de temporada.- 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 **(Comisión de Legislación y Codificación, 2013)**.

DE LAS OBLIGACIÓN DEL EMPLEADOR Y DEL TRABAJADOR

Art. 42.- Obligaciones del empleador.- Son obligaciones del empleador:

1. Pagar las cantidades que correspondan al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo con las disposiciones de este Código;
2. Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, sujetándose a las medidas de prevención, seguridad e higiene del trabajo y demás disposiciones legales y reglamentarias, tomando en consideración, además, las normas que precautelan el adecuado desplazamiento de las personas con discapacidad; **(Comisión de Legislación y Codificación, 2013)**
3. Indemnizar a los trabajadores por los accidentes que sufrieren en el trabajo y por las enfermedades profesionales **(Comisión de Legislación y Codificación, 2013)**.
4. Establecer comedores para los trabajadores cuando estos laboren en número de cincuenta o más en la fábrica o empresa, y los locales de trabajo estuvieren situados a más de dos kilómetros de la población más cercana; **(Comisión de Legislación y Codificación, 2013)**.
5. Establecer escuelas elementales en beneficio de los hijos de los trabajadores, cuando se trate de centros permanentes de trabajo ubicados

a más de dos kilómetros de distancia de las poblaciones **(Comisión de Legislación y Codificación, 2013)**.

6. Si se trata de fábricas u otras empresas que tuvieran diez o más trabajadores, establecer almacenes de artículos de primera necesidad para suministrarlos a precios de costo a ellos y a sus familias **(Comisión de Legislación y Codificación, 2013)**.
7. Llevar un registro de trabajadores en el que conste el nombre, edad, procedencia, fecha de ingreso y de salida; el mismo que se lo actualizara con los cambios que se produzcan; **(Comisión de Legislación y Codificación, 2013)**
8. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, en condiciones adecuadas **(Comisión de Legislación y Codificación, 2013)**.
9. Conocer a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del sufragio en las elecciones populares establecidas por la ley **(Comisión de Legislación y Codificación, 2013)**.
10. Permitir a los trabajadores faltar o ausentarse del trabajo para desempeñar comisiones de la asociación a que pertenezcan, siempre que esté de aviso al empleador con la oportunidad debida **(Comisión de Legislación y Codificación, 2013)**.
11. Sujetarse al reglamento interno legalmente aprobado;
12. Tratar a los trabajadores con la debida consideración, no infiriéndoles maltratos de palabra o de obra; **(Comisión de Legislación y Codificación, 2013)**.

13. Pagar al trabajador la remuneración correspondiente al tiempo perdido cuando se vea imposibilitado de trabajar por culpa del empleador; **(Comisión de Legislación y Codificación, 2013)**

14. La empresa que cuente con cien o más trabajadores está obligada a contratar los servicios de un trabajador social titulado **(Comisión de Legislación y Codificación, 2013)**.

31. Inscribir a los trabajadores en el Instituto Ecuatoriano de trabajadores de Seguridad Social, desde el primer día de labores, dando aviso de entrada dentro de los primeros quince días **(Comisión de Legislación y Codificación, 2013)**.

Art. 45.- Obligaciones del trabajador.- Son obligaciones del trabajador:

- a) Ejecutar el trabajo en los términos del contrato, con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos;

- b) Restituir al empleador los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles de trabajo, no siendo responsable por el deterioro que origine el uso normal de esos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito o fuerza mayor **(Comisión de Legislación y Codificación, 2013)**.

- c) Observar buena conducta durante el trabajo;

- d) Cumplir las disposiciones del reglamento interno expedido en forma legal;

- e) Sujetarse a las medidas preventivas e higiénicas que impongan las autoridades **(Comisión de Legislación y Codificación, 2013)**.

Art. 46.- Prohibiciones al trabajador.- Es prohibido al trabajador:

- a) Poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de otras personas.
- b) Tomar de la fábrica, taller, empresa o establecimiento, sin permiso del empleador, útiles de trabajo, materia prima o artículos elaborados;
- c) Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la acción de estupefacientes;
- d) Portar armas durante las horas del trabajo;
- e) Hacer colectas en el lugar de trabajo durante las horas de labor, salvo permiso del empleador **(Comisión de Legislación y Codificación, 2013)**.

Art. 46.- Días vacacionales.- Todo trabajador tendrá derecho a gozar anualmente de un periodo ininterrumpido de quince días de descanso, incluidos los días no laborables **(Comisión de Legislación y Codificación, 2013)**.

Art. 81.- Remuneraciones y sus garantías.- Se entiende por Salario Básico la retribución económica mínima que debe recibir una persona por su trabajo de parte de su empleador, el cual forma parte de la remuneración y no incluye aquellos ingresos en dinero, especie o en servicios, que perciba por razón de trabajos extraordinarios y suplementarios, comisiones, participación en beneficios, los fondos de reserva, el porcentaje legal de utilidades, los viático o subsidios ocasionales. **(Comisión de Legislación y Codificación, 2013)**.

DEL TRABAJO AGRÍCOLA DEL EMPLEADOR Y DEL OBRERO AGRÍCOLA

Art. 331.- Relaciones entre empleador y obrero agrícola.- Las disposiciones de este Capítulo regulan las relaciones entre el empleador agricultor y el obrero agrícola **(Comisión de Legislación y Codificación, 2013)**.

Art. 332.- Empleador agrícola.- Empleador agrícola es el que se dedica por cuenta propia al cultivo de la tierra, sea que dirija la explotación personalmente o por medio de representantes o administradores (**Comisión de Legislación y Codificación, 2013**).

Art 333.- Obrero agrícola, jornalero o destajero.- Obrero agrícola es el que ejecuta para otras labores agrícolas mediante remuneración en dinero en efectivo (**Comisión de Legislación y Codificación, 2013**).

Art. 334.- Jornalero.- Jornalero es el que presta sus servicios en labores agrícolas, mediante jornal percibido en dinero y fijado por el convenio, la ley o la costumbre (**Comisión de Legislación y Codificación, 2013**).

Art. 335.- Destajero.- Destajero es el que trabaja por unidades de obra, mediante la remuneración convenida para cada una de ellas (**Comisión de Legislación y Codificación, 2013**).

2.3.4. Ley de seguridad social

DEL REGIMEN GENERAL

Art. 1.- Principios Rectores.- El Seguro General Obligatorio forma parte del sistema nacional de seguridad social y, como tal, su organización y funcionamiento se fundamentan en los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad y suficiencia. Para efectos de la aplicación de esta ley: (**Congreso Nacional, 2009**)

Solidaridad es la ayuda entre todas las personas aseguradas, sin distinción de nacionalidad, etnia, lugar de residencia, edad, sexo, estado de salud, educación, ocupación o ingresos, con el fin de financiar conjuntamente las prestaciones básicas del Seguro General Obligatorio **(Congreso Nacional, 2009)**.

Obligatoriedad es la prohibición de acordar cualquier afectación, disminución, alteración o supresión del deber de solicitar y el derecho de recibir la protección del Seguro General Obligatorio **(Congreso Nacional, 2009)**.

Universalidad es la garantía de iguales oportunidades a toda la población asegurable para acceder a las prestaciones del Seguro General Obligatorio, sin distinción de nacionalidad, etnia, lugar de residencia, sexo, educación, ocupación o ingresos **(Congreso Nacional, 2009)**.

Equidad es la entrega de prestaciones del Seguro General Obligatorio en proporción directa al esfuerzo de los contribuyentes y a la necesidad de amparo de los beneficios, en función del bien común **(Congreso Nacional, 2009)**.

Art. 2.- Sujetos de Protección.- Son sujetos obligados a solicitar la protección del Seguro General Obligatorio, en calidad de afiliados, todas las personas que perciben ingresos por la ejecución de una obra o la prestación de un servicio físico o intelectual, con relación laboral o sin ellas; en particular **(Congreso Nacional, 2009)**

- a. El trabajador en relación de dependencia;
- b. El trabajador autónomo;
- c. El profesional en libre ejercicio;
- d. El administrador o patrono de un negocio;

- e. El dueño de una empresa unipersonal;
- f. El menor trabajador independiente; y,
- g. Los demás asegurados obligados al régimen del Seguro General Obligatorio en virtud de leyes y decretos especiales **(Congreso Nacional, 2009)**.

Art. 3.- Riesgos cubiertos.- El Seguro General Obligatorio protegerá a sus afiliados obligados contra las contingencias que afectan su capacidad de trabajo y la obtención de un ingreso acorde con su actividad habitual, en caso de:

- a. Enfermedad;
- b. Maternidad;
- c. Riesgo del trabajo;
- d. Vejez, muerte, e invalidez, que incluye discapacidad; y,
- e. Cesantía. **(Congreso Nacional, 2009)**

DE LOS ASEGURADOS OBLIGADOS

Art. 9.- Definiciones.- Para los efectos de la protección del Seguro General Obligatorio:

- a. Es trabajador en relación de dependencia el empleado, obrero, servidor público, y toda persona que presta un servicio o ejecuta una obra, mediante un contrato de trabajo o un poder especial o en virtud de un nombramiento extendido legalmente, y percibe un sueldo o salario, cualquiera sea la naturaleza del servicio o la obra, el lugar de trabajo, la duración de la jornada laboral y el plazo del contrato o poder especial o nombramiento **(Congreso Nacional, 2009)**.

- b. Es trabajador autónomo toda persona que ejerce un oficio o ejecuta una obra o realiza regularmente una actividad económica, sin relación de dependencia, y percibe un ingreso en forma de honorarios, comisiones, participaciones, beneficios u otra retribución distinta al sueldo o salario **(Congreso Nacional, 2009)**

- c. Es profesional en libre ejercicio toda persona con título universitario, politécnico o tecnológico que preste servicios a otras personas, sin relación de dependencia, por sí misma o en asociaciones con otras personas, y percibe un ingreso en forma de honorarios, participaciones u otra retribución distinta al sueldo o salario **(Congreso Nacional, 2009)**.

- d. Es administrador o patrono de un negocio toda persona que emplea a otros para que ejecuten una obra o presten un servicio, por cuenta suya o de un tercero **(Congreso Nacional, 2009)**.

2.3.5. Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social - IESS

Artículo 1.- Afiliación voluntaria.- Se afiliarán al Régimen Especial del Seguro Voluntario del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), desde el primer día del mes en que realicen la correspondiente solicitud, las personas mayores de dieciocho (18) años, sin límite de edad, que realicen actividades sin relación de dependencia y tengan capacidad contributiva sobre la materia gravada prevista en este reglamento, que no sean sujetos de afiliación al Seguro General Obligatorio de conformidad con lo señalado en el artículo 2 de la Ley de Seguridad Social y cumplan los requisitos previstos en la Ley y este reglamento **(Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2014)**.

Quienes gocen de pensiones de vejez o montepío en el IESS, Instituto de Seguridad Social de la Fuerzas Armadas (ISSFA) o Instituto de Seguridad Social de la Policía Nacional (ISSPOL) podrán, en cualquier tiempo, acceder al Régimen Especial del Seguro Voluntario, sin perder su condición de jubilados **(Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2014)**.

Artículo 2.- Requisitos.- La afiliación voluntaria, dentro o fuera del país, se solicitará a través del portal web oficial del IESS cumpliendo los siguientes requisitos: **(Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2014)**.

1. Ser ciudadano ecuatoriano, en el caso de afiliación en el exterior;
2. Tener cédula de ciudadanía para el caso de afiliación de ecuatorianos; o, cédula de identidad o carné de refugiado, emitido en el Ecuador, para el caso de afiliación de extranjeros dentro del territorio nacional; y,
3. No registrar mora u obligaciones pendientes con el IESS como afiliado voluntario **(Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2014)**.

Artículo 3.- Avisos de entrada y salida.- El afiliado voluntario podrá registrar su aviso de salida en cualquier momento, pudiendo reactivar su afiliación con un nuevo aviso de entrada. Independientemente de lo establecido en el artículo 73 de la Ley de Seguridad Social, de no registrarse el pago de aportes del afiliado voluntario, dentro de los treinta (30) días posteriores al mes que corresponda, se registrará su salida en forma automática del Régimen Especial del Seguro Voluntario sin reconocerle cobertura por el tiempo impago. Se podrá acceder nuevamente a este régimen, en cualquier momento, con el respectivo aviso de entrada generado por el propio interesado. **(Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2014)**.

Artículo 4.- Materia gravada.- El afiliado voluntario pagará los aportes fijados por el IESS sobre una base de cotización que no será inferior a la remuneración básica unificada del trabajador en general vigente en la República del Ecuador **(Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2014)**.

Los becarios ecuatorianos en el exterior podrán acceder al Régimen Especial del Seguro Voluntario aportando sobre el cincuenta por ciento (50%) de la base de cotización señalada en el inciso anterior. El afiliado voluntario pagará sus aportes, en forma mensual, a través de los mecanismos de recaudación establecidos por el IESS **(Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2014)**.

Artículo 5.- Pago de prestaciones económicas.- El IESS entregará las prestaciones económicas que correspondan a sus afiliados en el exterior a través de transferencias bancarias a las cuentas por ellos designadas o por cualquier otro mecanismo establecido por la institución. **Artículo 6.- Continuidad de prestaciones y beneficios.-** Los hijos de los afiliados beneficiados por el artículo 102 de la Ley de Seguridad Social al cumplir dieciocho (18) años de edad, contarán con un periodo de protección de sesenta (60) días; y, en el caso de afiliarse voluntariamente al IESS dentro de este periodo, no estarán sujetos a “tiempo de espera” para recibir las prestaciones de salud **(Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2014)**.

Los afiliados podrán extender las prestaciones de salud, previstas en el mencionado artículo 102, a favor de sus hijos mayores de dieciocho (18) años y menores de veinticinco (25) años de edad, con el aporte adicional de un porcentaje de la materia gravada por cada hijo cubierto, establecido por el Consejo Directivo del IESS. En estos casos tampoco estarán sujetos a “tiempo de espera” **(Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2014)**.

Artículo 7.- Citas médicas.- Los afiliados voluntarios en el exterior podrán solicitar citas médicas, desde su país de residencia, considerando la fecha prevista para su permanencia temporal en el territorio nacional **(Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2014)**.

Artículo 8.- Terminación de la afiliación voluntaria.- El incumplimiento, en cualquier tiempo, de los requisitos previstos en el artículo 2 de este reglamento dará por terminada, en forma inmediata, la afiliación voluntaria; o, por voluntad del afiliado **(Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2014)**.

Artículo 9.- Aportación simultánea.- Los afiliados voluntarios podrán aportar, en forma simultánea, a otros regímenes de seguro del IESS. Los afiliados voluntarios en el exterior podrán aportar, en forma simultánea, a la seguridad social de su país de residencia **(Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2014)**.

Artículo 10.- Fondo de reserva.- El afiliado voluntario podrá ahorrar en el IESS, de forma mensual, el valor equivalente al 8,33% de la materia gravada de aportación, en calidad de fondo de reserva, para lo cual comunicará su decisión a la institución **(Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2014)**.

DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERA.- Todo afiliado al IESS tendrá libre acceso a su registro de historia laboral; y, de requerirlo, obtendrá su clave en forma directa, automática e inmediata a través del portal web oficial de la institución **(Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2014)**.

SEGUNDA.- Los afiliados al Seguro General Obligatorio y al Régimen Especial del Seguro Voluntario del IESS estarán cubiertos en las siguientes contingencias: enfermedad, maternidad, paternidad, riesgos del trabajo, cesantía, desempleo, vejez, invalidez, discapacidad, muerte y aquellas que defina la Ley. Estas contingencias serán cubiertas por el IESS a través de prestaciones debidamente financiadas (**Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2014**).

El cónyuge o conviviente con derecho del afiliado voluntario podrá acceder a la prestación de salud previa el pago, por parte del titular, de una prima adicional determinada por el IESS. Los afiliados voluntarios accederán a préstamos quirografarios y préstamos hipotecarios para la compra, construcción o remodelación de bienes inmuebles, ubicados en el territorio nacional, de acuerdo a las regulaciones que emita el banco del IESS. Las condiciones para acceder a estas prestaciones serán las mismas exigidas para los afiliados al Seguro General Obligatorio, de conformidad con la Ley y reglamentación interna (**Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2014**).

TERCERA.- El auxilio de funerales, cuando la muerte ocurra en el exterior, incluirá los costos de repatriación del cadáver o restos mortales del afiliado y los gastos de traslado y estadía de un (1) familiar para tal efecto (**Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2014**).

CUARTA.- Todos los afiliados del IESS aportarán el 0.10% adicional sobre la materia gravada para financiar las prestaciones previstas en la Ley Orgánica de Discapacidades (**Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2014**).

DISPOSICIÓN REFORMATORIA.- Sustitúyase el literal b) de la Disposición Final Tercera de la Resolución No. CD. 390 de 10 de noviembre de 2011, por el siguiente texto: El Régimen Especial del Seguro Voluntario, a nivel nacional y en el exterior, estará sujeto a la siguiente tabla de distribución de las tasas de aportación al IESS: **(Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2014)**

CONCEPTO APORTE PERSONAL.- Seguro de Invalidez, Vejez y Muerte 9,74% Seguro de Salud 5,71% Seguro de Riesgos del Trabajo 0,55% Seguro de Cesantía 3,00% Seguro Social Campesino 0,70% Gastos de Administración 0,80% Total de aportes 20,50% **(Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2014).**

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA.- Hasta el 27 de diciembre de 2013, la Dirección Nacional de Tecnología de la Información realizará los ajustes necesarios a los aplicativos existentes y desarrollará las herramientas informáticas que sean requeridas por la Dirección Nacional de Afiliación y Cobertura para la implementación del presente Reglamento **(Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2014).**

SEGUNDA.- De ser necesario, el IESS regulará la entrega de las prestaciones de salud previstas en la Disposición General Segunda de este reglamento sobre la base de estudios actuariales y creará los instrumentos técnicos necesarios para tal efecto **(Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2014).**

2.3.6. Normas de Auditoría Generalmente Aceptadas (NAGAS)

La Norma de Auditoría Generalmente Aceptadas (NAGAS) son los principios fundamentales de auditoría a los que deben enmarcarse su desempeño los auditores durante el proceso de la auditoría. El cumplimiento de estas normas garantiza la calidad del trabajo profesional del auditor **(Téllez, 2013)**.

Las normas de Auditoría Generalmente Aceptadas están constituidas por un grupo de 10 normas adoptadas por el American Institute of Certified Public Accountants y que obliga a sus miembros, su finalidad es garantizar la calidad de los auditores. Las normas tienen que ver con la calidad de la auditoría realizada por el auditor independiente. Los socios del AICPA han aprobado y adoptado diez normas de auditoría generalmente aceptadas (NAGA), que se dividen en tres grupos:

1. Normas generales,
2. Normas de la ejecución del trabajo y
3. Normas de información **(Téllez, 2013)**.

2.3.6.1. Normas Generales

- a. Entrenamiento y capacidad profesional
- b. Independencia
- c. Cuidado o esmero profesional **(Téllez, 2013)**.

La auditoría la realizará una persona o personas que tengan una formación técnica adecuada y competencia como auditores **(Téllez, 2013)**.

2. En todos los asuntos concernientes a ella, el auditor o los auditores mantendrán su independencia de actitud mental **(Téllez, 2013)**.

3. Debe ejercerse el debido cuidado profesional al planear y efectuar la auditoría y al preparar el informe **(Téllez, 2013)**.

2.3.6.2. Normas de Ejecución del Trabajo

d. Planeamiento y Supervisión.

e. Estudio y Evaluación del Control Interno.

f. Evidencia Suficiente y Competente **(Téllez, 2013)**.

1. El trabajo se planeará adecuadamente y los asistentes, si los hay, deben ser supervisados rigurosamente **(Téllez, 2013)**.

2. Se obtendrá un conocimiento suficiente del control interno, a fin de planear la auditoría y determinar la naturaleza, el alcance y la extensión de otros procedimientos de la auditoría **(Téllez, 2013)**.

3. Se obtendrá evidencia suficiente y competente mediante la inspección, la observación y la confirmación, con el fin de tener una base razonable para emitir una opinión **(Téllez, 2013)**.

2.3.6.3. Normas de Información o preparación del Informe

g. Aplicación de los Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados.

h. Consistencia.

i. Revelación Suficiente.

j. Opinión del Auditor **(Téllez, 2013)**.

Las 10 normas establecidas por el American Institute Of Certified Public Accountants incluyen términos subjetivos de medición como los siguientes:

Planeación adecuada, suficiente conocimiento del control interno, evidencia suficiente y competente, y revelación adecuada. Para decidir en cada trabajo de auditoría qué es adecuado, suficiente y competente es necesario ejercer el juicio profesional **(Téllez, 2013)**.

La Auditoría no puede reducirse a un aprendizaje memorístico o mecánico, el auditor debe ejercer su juicio profesional en muchos momentos de cada proyecto. Sin embargo, la formulación y la publicación de normas rigurosamente redactadas contribuyen muchísimo a elevar la calidad de la realización de auditoría, a pesar de que su aplicación exija juicio profesional **(Téllez, 2013)**.

2.3.6.4. Normas Generales: Capacidades del auditor y calidad del Trabajo

Las normas generales son de índole personal se refieren a la formación del auditor y a su competencia, a su independencia y a la necesidad de suficiente cuidado profesional. Se aplica a todas las parte de la auditoría, entre ellas a la ejecución y al trabajo y a la preparación de informes **(Téllez, 2013)**.

2.3.6.4.1. A continuación una explicación resumida de las Normas Generales.

2.3.6.4.1.1. Formación y competencia

Como se aprecia de esta norma, no sólo basta ser Contador Público para ejercer la función de Auditor, sino que además se requiere tener entrenamiento técnico adecuado y pericia como auditor. Es decir, además de los conocimientos técnicos obtenidos en los estudios universitarios, se requiere la

aplicación práctica en el campo con una buena dirección y supervisión **(Téllez, 2013)**.

Este adiestramiento, capacitación y práctica constante forma la madurez del juicio del auditor, a base de la experiencia acumulada en sus diferentes intervenciones, encontrándose recién en condiciones de ejercer la auditoría como especialidad. Lo contrario, sería negar su propia existencia por cuanto no garantizará calidad profesional a los usuarios, esto a pesar de que se multiplique las normas para regular su actuación **(Téllez, 2013)**.

2.3.6.4.1.2. Independencia

Esta norma requiere que el auditor sea independiente; además de encontrarse en el ejercicio liberal de la profesión, no debe estar predispuesto con respecto al cliente que audita, ya que de otro modo le faltaría aquella imparcialidad necesaria para confiar en el resultado de sus averiguaciones, a pesar de lo excelentes que puedan ser sus habilidades técnicas. Sin embargo, la independencia no implica la actitud de un fiscal, sino más bien, una imparcialidad de juicio que reconoce la obligación de ser honesto no sólo para con la gerencia y los propietarios del negocio sino también para con los acreedores que de algún modo confíen, al menos en parte, en el informe del auditor **(Téllez, 2013)**.

Es de suma importancia para la profesión que el público en general mantenga la confianza en la independencia del auditor. La confianza pública se dañaría por la comprobación de que en realidad le faltara la libertad y, también podría perjudicarse porque existieran circunstancias que pudieran influir en la misma. Para lograr esta libertad, el auditor debe ser intelectualmente honesto; ser reconocido como independiente, no tener obligaciones o algún interés para con el cliente, su dirección o sus dueños **(Téllez, 2013)**.

2.3.6.4.1.3. Cuidado o esmero profesional

Esta norma requiere que el auditor independiente desempeñe su trabajo con el cuidado y la diligencia profesional debida. La diligencia profesional impone la responsabilidad sobre cada una de las personas que componen la organización de un auditor independiente, de apegarse a las normas relativas a la ejecución del trabajo y al informe **(Téllez, 2013)**.

El ejercicio del cuidado debido requiere una revisión crítica en cada nivel de supervisión del trabajo ejecutado y del criterio empleado por aquellos que intervinieron en el examen. El hecho de que el auditor sea competente y tenga independencia mental no garantiza que su examen sea un éxito pues se hace necesario que no actúe con negligencia **(Téllez, 2013)**.

Para actuar con diligencia o celo profesional, prácticamente, el auditor debe cumplir las restantes nueve normas de auditoría, las dos personales, tres de ejecución del trabajo y cuatro referentes a la información. Esta norma compendia todo el trabajo de auditoría **(Téllez, 2013)**.

2.3.6.5. COSO II - ERM

Blanco (2012) afirma que la gestión de riesgo corporativos es un proceso efectuado por el consejo de administración de una entidad, su dirección y restante personal, aplicable a la definición de estrategias en toda la empresa y diseñado para identificar eventos potenciales que puedan afectar a la organización y proporcionar una seguridad razonable sobre el logro de los objetivos **(pág. 398)**.

2.3.6.6. Componentes de la Gestión de Riesgos Corporativos

Blanco (2012) menciona que la gestión de riesgos corporativos consta de ocho componentes relacionados entre sí, que se derivan de la manera en que la dirección conduce la empresa y como están integrados en el proceso de gestión. A continuación, se describen estos componentes: **(pág. 398)**

2.3.6.6.1. Ambiente de Control

Blanco (2012) afirma que abarca el talento de una organización y establece la base de como el personal de la entidad percibe y trata los riesgos, incluyendo la filosofía para su gestión, el riesgo aceptado, la integridad y volares éticos y el entorno en que se actúan **(pág. 398)**.

2.3.6.6.2. Establecimiento de Objetivos

Blanco (2012) establece que los objetivos deben existir antes de que la dirección pueda identificar potenciales eventos que afecten a su consecución. La gestión de riesgos corporativos asegura que la dirección ha establecido un proceso para fijar objetivos y que los objetivos seleccionados apoyan la misión de la entidad y están en línea con ella, además de ser consecuentes con el riesgo aceptado **(pág. 398)**.

2.3.6.6.3. Identificación de Eventos

Blanco (2012) menciona que los acontecimientos internos y externos que afectan a los objetivos de la entidad deben ser identificados, diferenciando

entre riesgos y oportunidades. Estas últimas revierten hacia la estrategia de la dirección o los procesos para fijar objetivos **(pág. 398)**.

2.3.6.6.4. Evaluación de riesgos

Blanco (2012) afirma que los riesgos se analizan considerando su probabilidad e impacto como base para determinar cómo deben ser gestionados y se evalúan desde una doble perspectiva, inherente y residual **(pág. 398)**.

2.3.6.6.5. Respuesta al Riesgo

Blanco (2012) determina que la dirección selecciona las posibles respuestas: evitar, aceptar, reducir o compartir los riesgos; desarrollando una serie de acciones para alinearlos con el riesgo aceptado y las tolerancias al riesgo de la entidad **(pág. 398)**.

2.3.6.6.6. Actividades de Control

Blanco (2012) afirma que las políticas y procedimientos se establecen e implantan para ayudar a asegurar que las respuestas a los riesgos se llevan a cabo eficazmente **(pág. 399)**.

2.3.6.6.7. Información y Comunicación

Blanco (2012) menciona que la información relevante se identifica, capta y comunica en forma y plazo adecuado para permitir al personal afrontar sus responsabilidades. Una comunicación eficaz debe producirse en un sentido amplio, fluyendo en todas direcciones dentro de la entidad **(pág. 399)**.

2.3.6.6.8. Supervisión

Blanco (2012) detalla que la totalidad de la gestión de riesgos corporativos se supervisa, realizando modificaciones oportunas cuando se necesiten. Esta supervisión se lleva a cabo mediante actividades permanentes de la dirección, evaluación independiente o ambas actuaciones a la vez **(pág. 399)**.

CAPÍTULO III

I. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

“Cualquier cosa que se quiere decir sólo hay una palabra para expresarla, un verbo para animarla y un adjetivo para calificarla “

Maupassant, Guy

3.1. Materiales y métodos

3.1.1. Materiales y equipos

Para la realización de este proyecto de investigación se utilizó los siguientes materiales requeridos en la utilización de la misma:

CUADRO 1: MATERIALES UTILIZADAS EN LA INVESTIGACIÓN

RECURSOS:	CANT.	P. UNIT.	TOTAL
Hojas A4 (resma)	3	4,30	12,90
Esferográficos	2	0,35	0,70
Internet	100 hrs	0,66	66,00
CD's	7	1,10	7,70
Cartucho/color	1	25,60	25,60
Cartucho – B/N	1	23,00	23,00
Empastado	4	25,00	100,00
Anillado	6	1,50	9,00
Libros (copias)	2	6,00	12,00
Copias – B/N	350	0,02	7,00
Viáticos	40	1,50	60,00
		SUBTOTAL	323,90
		IMPREVISTO (5%)	16,20
		TOTAL	340,10

Elaborado por: Deisy Viviana Fuentes Fuentes

CUADRO 2: EQUIPOS UTILIZADOS EN LA INVESTIGACIÓN

RECURSOS:	CANT.
Laptop	3
Calculadora	2
Impresora	100 hrs
Pendrive	1
Cámara fotográfica	1
Empastado	4

Elaborado por: Deisy Viviana Fuentes Fuentes

3.1.2. Métodos de Investigación

Los métodos científicos que se manejaron en el proyecto de Investigación son los siguientes:

3.1.2.1. Método Hipotético - Deductivo

Se utilizó para el planteamiento de las hipótesis en la cuales fueron analizadas y comprobadas con hechos reales.

3.1.2.2. Método Analítico

Se empleó este método para cumplir con los resultados esperados en este trabajo de investigación obtenidos mediante la entrevista, encuestas y

cuestionarios y así aplicar los Indicadores de Gestión en la Auditoría respectiva.

3.1.2.3. Método Inductivo

A través de este método se obtuvo las conclusiones generales presentadas en el proyecto de investigación la cual se partió de un hecho y fenómenos a investigar.

3.2. Tipos de investigación

A continuación se presentarán los tipos de investigación que se utilizaron en este campo de estudio:

3.2.1. Investigación de campo

Por medio de esta investigación se pudo obtener un enfoque real de la empresa por estar en contacto directo con el lugar de los hechos, la cual se realizó un estudio sistemático de los acontecimientos

3.2.2. Investigación Descriptiva

Este tipo de investigación ayudó a comprobar la veracidad de los hechos plasmados en los resultados a través de datos estadísticos en la cual se aplicaron modelos estadísticos y matemáticos para la ejecución de la Auditoría de Gestión.

3.2.3. Bibliográfica

Se lo empleó para la revisión bibliográfica obtenida de varias fuentes de investigación la cual permita la visión general del problema a investigar.

3.3. Diseño de Investigación

3.3.1. No experimental Transversal

Mediante este diseño de investigación que se empleó a la hacienda Tabaganesha S.A., tuvo como finalidad recopilar la información necesaria para describir las variables independientes proporcionadas al tema de investigación, la cual se analizó la incidencia en el trabajo investigativo.

3.3.2. Técnicas de Investigación

Para el siguiente trabajo de investigación se ha recolectado los siguientes medios de información para analizar el objeto de estudio.

3.3.2.1. Observación

Se aplicó esta técnica al momento de realizar la visita preliminar a la hacienda Tabaganesha S.A., en la realización de la Auditoria de Gestión al departamento de Talento Humano y su incidencia en la toma de decisiones para de esta manera realizar un análisis interno a la hacienda y corroborar la información

que se recibió, la cual se lo aplicó al momento de realizar la visita preliminar a la empresa para poder observar el comportamiento de los involucrados y corroborar la información obtenida sobre el departamento de Talento Humano y así poder cumplir con nuestros objetivos.

Para poder usar esta técnica, en primer lugar se determinó el objetivo de la investigación y segundo la información que se recabo, la cual se permitió cumplir con nuestro objetivo.

3.3.2.2. Cuestionario

Esta técnica de investigación es una de las herramientas más importantes que utilizamos al momento de formular preguntas abiertas y cerradas para poder recopilar toda aquella información necesaria acerca de la hacienda Tabaganesha S.A.

Mediante este instrumento de investigación se formularon una serie de preguntas de Control Interno redactadas de forma clara y precisa al personal de la empresa permitiendo recopilar información del entorno o ambiente laboral a que son expuestos a diario por la empresa Tabaganesha S.A., con el fin de conocer las principales deficiencias de la misma, la cual se desarrolló un Cuestionario de Control Interno mediante la aplicación del COSO II a la coordinadora de Talento Humano para profundizar más afondo el tema a investigar. También se realizó tres cuestionarios aplicados al Gerente General, Administrado y al Talento Humano.

3.3.2.3. Entrevista

Por medio de esta técnica se obtuvo información precisa y fundamental de la hacienda Tabaganesha S.A. la cual se ejecutó una serie de preguntas al Gerente General, Administrador y Jefa de Talento Humano, así poder detectar los riesgos de Auditoría. El éxito que se obtuvo en las entrevistas realizadas a los responsables de la hacienda se debió al gran nivel de comunicación que se alcanzó entre el investigado con los entrevistados.

3.3.3. Encuesta

Esta herramienta se lo empleó para la recopilación de datos a través de un cuestionario de preguntas que se le realizó al personal de la hacienda y así obtener información relevante del departamento de Talento Humano. Los datos que se obtuvieron para la investigación fueron a través de preguntas normalizadas dirigidas a una muestra representativa o al conjunto total de la población estadística en estudio.

3.4. Población y Muestra

3.4.1. Población

A continuación se presenta el personal de la hacienda Tabaganesha S.A. que fueron tomados en cuenta en la investigación

CUADRO 3: PERSONAL IMPLICADO EN EL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CAMPO	SUJETOS DE LA INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN
Hacienda Tabaganesha S.A.	Gerente General	1
	Administrador	1
	Jefe de Talento Humano	1
	Trabajadores	103
	Total	106

Fuente: Hacienda Tabaganesha S.A.

Autora: Deisy Viviana Fuentes Fuentes

3.4.2. Muestra

Se consideró la población de empleados de la hacienda Tabaganesha S.A con un total de 103 Colaboradores. A continuación se va a llevar a cabo la siguiente formula:

$$n = \frac{N}{[E^2(N - 1)] + 1}$$

n = Tamaño de la muestra

N = Población

E = Error de muestreo (0,05 admisible)

$$n = \frac{103}{[(0,05)^2 (103 - 1)] + 1}$$

$$n = \frac{103}{1,255}$$

$$n = 82.0717$$

$$n = 8$$

CUADRO 4: CÁLCULO DE LA MUESTRA

SUJETO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN	MUESTRA
Trabajadores	103	82
TOTAL		82

Autora: Deisy Viviana Fuentes Fuentes

3.5. Creación y logotipo de una firma Auditoría ficticia.

Se creó la firma auditora ficticia para identificar con el proceso de Auditoría de Gestión los hallazgos en el departamento de Talento Humano, para después elaborar el informe final de Auditoría, el siguiente trabajo de investigación se procedió a la creación de una firma auditora FUENTES & ASOCIADOS, ubicado en la parroquia Venus del Rio Quevedo en la calle Fernando Daquilema y 19 de diciembre, de la ciudad de Quevedo provincia de los Ríos, Ecuador, dirección electrónica www.fuentes&asociados.org.com, conformada por la egresada de Ingeniería en Contabilidad y Auditoría Deisy Viviana Fuentes Fuentes.

3.5.1. Logotipo de la firma auditora ficticia

GRÁFICO 7: LOGOTIPO DE LA FIRMA AUDITORA FICTIA



CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

“Uno de los grandes secretos para el trato cortés con los hombres consiste, para los inteligentes, en fingir menos inteligencia de la que se tiene y, para los tontos, en fingir más. Ambas cosas son harto difíciles “

Clarasó, Noel

4.1.1. Índice de referencia de Auditoría de Gestión

 <p>“FUENTES & ASOCIADOS” Calle Bolívar entre 9na y 10ma www.fuentes&asociados.org.com QUEVEDO – LOS RIOS – ECUADOR 052796134 - 0939181215</p>	Página:	Referencia:
	1/1	I.R.
	Fecha:	Auditor:
	17/11/2014	D.F
HOJA DE ÍNDICE		
DESCRIPCIÓN	REFERENCIA	
Hoja de marcas	H.M	
Carta de autorización	C.A	
Carta de respuesta	C.R	
Contrato de Auditoría de Gestión	C.A.G	
Plan general de Auditoría	P.G.A	
Plan específico de Auditoría	P.E.A	
Programa preliminar de Auditoría de Gestión FASE I	P.P.A.G	
Conocimiento del negocio	C.N	
Entrevista con el Gerente General	E.G.G	
Entrevista con el Administrador	E.AD	
Encuesta	EC	
Antecedente de la hacienda	A	
Visita Preliminar	V.P	
Organigrama	O	
Diagrama Ishikawa	DI	
Análisis FODA	FODA	
Ejecución – FASE II	EJEC.	
Cuestionario de Control Interno	C.C.I	
Riesgo de Auditoría	R.A	
Indicador de Gestión	IG	
Hoja de hallazgos	HA	
Comunicación de resultados – FASE III	C.R	
Convocatoria para la lectura del Informe	C.L.I	
Informe de Control Interno	ICI	
Informe de Auditoría de Gestión	IAG	
Comprobación de hipótesis	CH	
ELABORADO: Deisy Viviana Fuentes Fuentes	FECHA: 17 – nov – 2014	
SUPERVISADO: C.P.A. Fresia Susana Chang Rizo, Msc.		

4.1.2. Hoja de marcas

 <p>“FUENTES & ASOCIADOS” Calle Bolívar entre 9na y 10ma www.fuentes&asociados.org.com QUEVEDO – LOS RIOS – ECUADOR 052796134 - 0939181215</p>	Pagina:	Referencia:
	1/1	H.M.
	Fecha:	Auditor:
	18/11/2014	D.F
HOJA DE MARCAS		
EMPRESA: Hacienda Tabaganesha S.A		
SIGNIFICADO	SIMBOLOS	
Revisado por el auditor	®	
Elaborado por el auditor		
Correcto	©	
Hallazgo	HA	
Incorrecto	∅	
Verificado con documentos		
Proceso evaluado	¢	
Recorrido por las instalaciones	U	
Analizado		
Entrevista	£	
Encuesta	€	
Sumado		
Información proporcionada		
ELABORADO: Deisy Viviana Fuentes Fuentes		FECHA: 18 – nov – 2014
SUPERVISADO: C.P.A. Fresia Susana Chang Rizo, Msc.		

4.1.3. Carta de Autorización



“FUENTES & ASOCIADOS”
Calle Bolívar entre 9na y 10ma
www.fuentes&asociados.org.com
QUEVEDO – LOS RIOS – ECUADOR
052796134 – 0939181215

C.A

1/1

Buena Fe, 19 de noviembre del 2014

Ing.
Cristian Darío Vera Bastidas
GERENTE GENERAL
HACIENDA TABAGANESHA S.A.
Presente;

De mis consideraciones:

Por medio del presente, me dirijo a usted con el motivo de solicitar su autorización para realizar una Auditoría de Gestión a la hacienda Tabaganesha S.A. del periodo 2013, al departamento de Talento Humano, con el fin de examinar su incidencia en la toma de decisiones de ese año.

Esperando su afirmación le anticipo mi cordial agradecimiento de quien forma parte de la firma auditora FUENETS & ASOCIADOS.

Atentamente,

Deisy Viviana Fuentes Fuentes

Elaborado por el auditor

ELABORADO: Deisy Viviana Fuentes Fuentes

SUPERVISADO: C.P.A. Fresia Susana Chang Rizo, MSc.

FECHA: 19 – nov – 2014

4.1.4. Carta de respuesta



HACIENDA TABAGANISHA S.A.

Km 40 vía santo Domingo
Los Ríos / Buena Fe / Santo Domingo
c_vera22@hotmail.com
0967567898 – 052789643

C.R

1/1

Buena Fe, 24 de noviembre del 2014

Srta.

Deisy Viviana Fuentes Fuentes

FUENTES & ASOCIADOS

AUDITORIA DE GESTIÓN

Presente;

En respuesta a la solicitud recibida a esta prestigioso hacienda con fecha 18 de noviembre del 2014, la misma que propone realizar un trabajo de investigación, certifico que se autorice a desarrollar el proyecto de investigación titulado **“AUDITORÍA DE GESTIÓN AL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN LA TOMA DE DECISIONES DE LA HACIENDA TABAGANISHA S.A., CATÓN BUENA FE, AÑO 2013”**, supervisada por la C.P.A. Fresia Susana Chang Rizo, MSc.

Por la atención que se le dé al presente le quedo muy agradecido.

Atentamente,

Ing. Vera Bastidas Cristian Darío
GERENTE GENERAL
HACIENDA TABAGANISHA S.A.

® Revisado por el auditor

4.1.5. Contrato de Auditoría de Gestión



“FUENTES & ASOCIADOS”
calle Bolívar entre 9na y 10ma
www.fuentes&asociados.org.com
QUEVEDO – LOS RIOS – ECUADOR
052796134 – 0939181215

C.A.G
1/6

Quevedo, 26 de noviembre del 2014

CONTRATO DE PRESTACIONES DE SERVICIOS

De una parte, el Ing. Cristian Darío Vera Bastidas de nacionalidad ecuatoriana con C.I. 1291735637001 en representación de la Hacienda Tabaganesha S.A., Industria domiciliada en el Cantón Buena Fe km 40 vía Santo Domingo, a quien en lo sucesivo se denominará el **CONTRATANTE**.

Y de otra, Srta. Deisy Viviana Fuentes Fuentes de nacionalidad ecuatoriana con C.I. 2100656780 representante de la firma auditora Fuentes & Asociados, en su carácter de auditora, a quien en lo sucesivo se la denominara la **AUDITORA**, de conformidad con los siguientes declaraciones y clausulas:

DECLARACIONES

1. Del CONTRATANTE

1.1. Expone el CONTRATANTE que la hacienda Tabaganesha S.A., está legalmente constituido mediante la resolución SC.IJ.DJC.G.10. Número 0000123 otorgada ante el notario tercero del Cantón Quevedo. El 10 de enero del 2009 y fue aprobada por la Superintendencia de Compañías.

® Revisado por el auditor

ELABORADO: Deisy Viviana Fuentes Fuentes

SUPERVISADO: C.P.A. Fresia Susana Chang Rizo, MSc.

FECHA: 26 – nov – 2014



“FUENTES & ASOCIADOS”
calle Bolívar entre 9na y 10ma
www.fuentes&asociados.org.com
QUEVEDO – LOS RÍOS – ECUADOR
052796134 – 0939181215

C.A.G
2/6

1.2. Declara el CONTRATANTE que la hacienda Tabaganesha S.A., requiere los servicios profesionales de un auditor para realizar una Auditoría de Gestión para efectuar un análisis del adecuado funcionamiento organizacional, verificar la eficiencia de los objetivos, comprobación del cumplimiento de las políticas y normas, entre otros.

1.3. Para efectos del presente contrato la CONTRATANTE señala como su domicilio está ubicado en el km 40 vía Santo Domingo, Cantón Buena Fe, provincia Los Ríos.

2. De la AUDITORA del servicio

2.1. Expone que es de nacionalidad ecuatoriana y se identifica con el nombre de Fuentes & Auditores de domicilio particular y actual en la calle Bolívar entre 9na y 10ma, en la cantón Quevedo, provincia los Ríos.

2.2.A sí mismo la AUDITORA expreso bajo juramento decir la verdad, que posé con las habilidades profesionales para desempeñar el compromiso encomendado que requiere el CONTRATANTE para su empresa, y así aplicar con eficiencia y eficacia los procedimientos y programas de los servicios que se encargan.

® Revisado por el auditor

ELABORADO: Deisy Viviana Fuentes Fuentes

SUPERVISADO: C.P.A. Fresia Susana Chang Rizo, MSc.

FECHA: 26 – nov – 2014



“FUENTES & ASOCIADOS”
calle Bolívar entre 9na y 10ma
www.fuentes&asociados.org.com
QUEVEDO – LOS RIOS – ECUADOR
052796134 – 0939181215

C.A.G
3/6

CLÁUSULAS

PRIMERA. OBJETIVO DEL CONTRATO

El objetivo del este contrato de auditoría se dio para estipular todas las cláusulas y contextos que se compromete a utilizar la AUDITORA en este trabajo, y así cumplir con las expectativas y actividades que se le ha señalado al CONTRATANTE mencionadas en el 1.2 de este contrato. Con el fin de realizar un examen de Auditoría de Gestión en el departamento de Talento Humano.

SEGUNDA. COMPROMISO

La AUDITORA se compromete a efectuar todas las actividades que el CONTRATISTA determine, las cuales serán efectuadas y cumplidas de manera satisfactoria, así como lo estipula en este contrato. El CONTRATISTA debe cumplir con los honorarios que se han fijado por los servicios prestados.

TERCERA. HORARIO DE TRABAJO

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 gozaran de libertad fuera del tiempo destinado al cumplimiento de las actividades, por lo que no estarán sujetos a horarios y jornadas determinadas.

® Revisado por el auditor

ELABORADO: Deisy Viviana Fuentes Fuentes

SUPERVISADO: C.P.A. Fresia Susana Chang Rizo, MSc.

FECHA: 26 – nov – 2014



“FUENTES & ASOCIADOS”
calle Bolívar entre 9na y 10ma
www.fuentes&asociados.org.com
QUEVEDO – LOS RIOS – ECUADOR
052796134 – 0939181215

C.A.G
4/6

CUARTA. OBLIGACIONES DE LAS PARTES

La AUDITORA se compromete a realizar el trabajo encomendado de este contrato con eficiencia y de carácter profesional. Además de no divulgar alguna información de relevancia encontrada en esta auditoría. El CONTRATANTE se compromete a proporcionar toda la información necesaria para que se lleve a cabo la Auditoría de Gestión al departamento de Talento Humano.

QUINTA. VIGENCIA

El trabajo de auditoria inicia el 17 de noviembre del 2014 hasta el 23 de enero del 2015, así las partes contratantes lo han definido en este contrato.

SEXTA. HONORARIOS

El CONTRATANTE no pagará al AUDITOR porque este trabajo de investigación es requisito primordial para el título de Ingeniera en Contabilidad y Auditoría – CPA.

® Revisado por el auditor

ELABORADO: Deisy Viviana Fuentes Fuentes

SUPERVISADO: C.P.A. Fresia Susana Chang Rizo, MSc.

FECHA: 26 – nov – 2014



“FUENTES & ASOCIADOS”
calle Bolívar entre 9na y 10ma
www.fuentes&asociados.org.com
QUEVEDO – LOS RIOS – ECUADOR
052796134 – 0939181215

C.A.G
5/6

SEPTIMA. RECISIÓN

El CONTRATANTE está en la obligación de verificar que si la AUDITORA este cumpliendo con todas las clausulas establecidas en este contrato, y se causa de recisión el incumplimiento o contravención de cualquier cláusula de este contrato.

OCTAVA. TERMINACIÓN

Se ha determinado que el CONTRATANTE puede dar por terminado el contrato en cualquier circunstancia que lo requiera pero tendrá que notificar con un oficio a la AUDITORA con 10 días de anticipación de la terminación del contrato.

NOVENA. EXCLUSIÓN

Las partes están en pleno acuerdo y reconoce que este contrato es un documento civil y que no pueden ser aplicable las leyes laborables.

DECIMA. JURISDICCIÓN

Las partes acuerdas someterse a jurisdicción de los tribunales civiles de la ciudad Quevedo en caso de controversia de este contrato y todas las clausulas sometidas en él.

® Revisado por el auditor

ELABORADO: Deisy Viviana Fuentes Fuentes

SUPERVISADO: C.P.A. Fresia Susana Chang Rizo, MSc.

FECHA: 26 – nov – 2014



“FUENTES & ASOCIADOS”
calle Bolívar entre 9na y 10ma
www.fuentes&asociados.org.com
QUEVEDO – LOS RIOS – ECUADOR
052796134 – 0939181215

C.A.G
6/6

Leído por ambas partes este contrato, conociendo el contenido que este refleja y el implícito legal que esto representa, lo firman de conformidad, en la ciudad de Quevedo el día 26 de noviembre del 2014.

Ing. Cristian Daría Vera Bastidas
Fuentes
C.I. 1291735637001
GERENTE GENERAL
AUDITORA
HACIENDA TABAGANESHA S.A.

Deisy Viviana Fuentes
C.I. 2100656780
REPRESENTANTE LA FIRMA
FUENTES & ASOCIADOS

® Revisado por el auditor

ELABORADO: Deisy Viviana Fuentes Fuentes

SUPERVISADO: C.P.A. Fresia Susana Chang Rizo, MSc.

FECHA: 26 – nov – 2014

4.1.6. Plan general de Auditoría

 <p>AUDITORES ASOCIADOS "FUENTES & ASOCIADOS" www.fuentes&asociados.org.com QUEVEDO – LOS RIOS – ECUADOR</p>	Página:	Referencia:
	1/4	P.G.A
	Fecha:	Auditor:
	27/11/2014	D.F
PLAN GENERAL DE AUDITORÍA DE GESTIÓN		
I. MOTIVO		
<p>La hacienda Tabaganesha S.A., se ha visto en la necesidad de realizar una Auditoría de Gestión al departamento de Talento Humano, para verificar la eficiencia y eficacia de sus procedimientos, a través de los Indicadores de Gestión, la cual permitirá establecer el nivel de cumplimiento de los objetivos y políticas de la empresa.</p>		
II. OBJETIVOS		
GENERAL		
<p>Realizar una Auditoría de Gestión al departamento de Talento Humano y su incidencia en la toma de decisiones de la hacienda Tabaganesha S.A., cantón Buena Fe, año 2013.</p>		
ESPECIFICOS		
<ul style="list-style-type: none">• Examinar el nivel de cumplimiento de las políticas y normas que rige la empresa.• Evaluar el Control Interno de la estructura organizacional en el área de Talento Humano de la hacienda Tabaganesha S.A.• Medir la eficiencia de los objetivos y planes en el departamento de Talento Humano a través de Indicadores de Gestión.• Elaborar el informe de Auditoría de Gestión sobre los hallazgos encontrados para la adecuada toma de decisiones.		
<p>Elaborado por el auditor</p>		
ELABORADO: Deisy Viviana Fuentes Fuentes		FECHA: 27 – nov – 2014
SUPERVISADO: C.P.A. Fresia Susana Chang Rizo, MSc.		



AUDITORES ASOCIADOS
"FUENTES & ASOCIADOS"
www.fuentes&asociados.org.com
QUEVEDO – LOS RIOS – ECUADOR

Página:

2/4

Referencia:

P.G.A

Fecha:

27/11/2014

Auditor:

D.F

PLAN GENERAL DE AUDITORÍA DE GESTIÓN

III. ALCANCE

La ejecución de la siguiente Auditoría de Gestión al departamento de Talento Humano se iniciara el 17 de noviembre del 2014 y terminará el 23 de enero del 2015 con el informe respectivos, detallando sobre los hallazgos encontrados en la misma.

IV. DISPOSICIONES LEGALES

- Normas Internacionales de Contabilidad – NIC 19
- Ley de compañías
- Código de trabajo
- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social – IESS
- Normas de auditoría Generalmente Aceptadas – NAGAS
- COSO II

V. TIEMPO DE EJECUCIÓN

El tiempo estimado entre los contratantes es de 40 días laborables.

VI. DISTRIBUCIÓN DE TRABAJO Y TIEMPO ESTIMADO

El tiempo apreciado para la Auditoría de Gestión, se lo ha estimado en 320 horas hábiles, distribuido en la siguiente manera.

Elaborado por el auditor

ELABORADO: Deisy Viviana Fuentes Fuentes

SUPERVISADO: C.P.A. Fresia Susana Chang Rizo, MSc.

FECHA: 27 – nov – 2014



AUDITORES ASOCIADOS
"FUENTES & ASOCIADOS"
www.fuentes&asociados.org.com
QUEVEDO – LOS RIOS – ECUADOR

Página:

3/4

Referencia:

P.G.A

Fecha:

27/11/2014

Auditor:

D.F

PLAN GENERAL DE AUDITORÍA DE GESTIÓN

CUADRO 5: HORAS PROGRAMADAS DE AUDITORÍA

ETAPAS	HORAS PROGRAMADAS
FASE I	200
FASE II Ejecución	48
FASE III Comunicación de resultados	72
TOTAL	320

Elaborado por: Deisy Viviana Fuentes Fuentes

VII. RECURSOS A UTILIZAR

A. TALENTO HUMANO

CUADRO 6: TALENTO HUMANO

NOMBRES	CARGO	INICIALES
Deisy Viviana Fuentes Fuentes	Auditor	D.V.F.F

Elaborado por: Deisy Viviana Fuentes Fuentes

B. RECURSOS MATERIALES

CUADRO 7: RECURSOS MATERIALES

DETALLE	CANTIDAD
Laptón	1
Impresora	1
Calculadora	1
Pendrivel	1
Lápiz	1
Borrador	1

Elaborado por: Deisy Viviana Fuentes Fuentes

Elaborado por el auditor

ELABORADO: Deisy Viviana Fuentes Fuentes

SUPERVISADO: C.P.A. Fresia Susana Chang Rizo, MSc.

FECHA: 27 – nov – 2014



AUDITORES ASOCIADOS

"FUENTES & ASOCIADOS"

www.fuentes&asociados.org.com

QUEVEDO – LOS RIOS – ECUADOR

Página:

4/4

Referencia:

P.G.A

Fecha:

27/11/2014

Auditor:

D.F

PLAN GENERAL DE AUDITORÍA DE GESTIÓN

C. RECURSOS FINANCIEROS

CUADRO 8: RECURSOS FINANCIEROS

DETALLE	VALOR
Movilización	\$ 500,00
Equipos materiales	\$ 100,00
Honorarios	\$ 1.500,00
TOTAL	\$ 2.100,00

Elaborado por: Deisy Viviana Fuentes Fuentes

VIII. HONORARIOS

El CONTRATANTE no pagará al AUDITOR porque este trabajo de investigación es requisito primordial para el título de Ingeniera en Contabilidad y Auditoría – CPA.

Elaborado por el auditor

ELABORADO: Deisy Viviana Fuentes Fuentes

SUPERVISADO: C.P.A. Fresia Susana Chang Rizo, MSc.

FECHA: 27 – nov – 2014

4.1.7. Plan específico de Auditoría

 <p style="text-align: center;">AUDITORES ASOCIADOS “FUENTES & ASOCIADOS” www.fuentes&asociados.org.com QUEVEDO – LOS RIOS – ECUADOR</p> <p style="text-align: center;">PLAN ESPECÍFICO DE AUDITORÍA</p>	Página:	Referencia:
	1/2	P.E.A
	Fecha:	Auditor:
	28/11/2014	D.F
<p>AREA: Departamento de Talento Humano</p> <p>OBJETIVOS</p> <p>GENERAL</p> <p>Realizar una Auditoría de Gestión al departamento de Talento Humano y su incidencia en la toma de decisiones de la hacienda Tabaganesha S.A., Cantón Buena Fe, año 2013.</p> <p>ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Examinar el nivel de cumplimiento de las políticas y normas que rige la empresa. • Evaluar el Control Interno de la estructura organizacional en el área de Talento Humano de la hacienda Tabaganesha S.A. • Medir la eficiencia de los objetivos y planes en el departamento de Talento Humano a través de Indicadores de Gestión. • Elaborar el informe de Auditoría de Gestión sobre los hallazgos encontrados para la adecuada toma de decisiones. <p style="text-align: center; color: blue;">Elaborado por el auditor</p>		
<p>ELABORADO: Deisy Viviana Fuentes Fuentes</p> <p>SUPERVISADO: C.P.A. Fresia Susana Chang Rizo, MSc.</p>		<p>FECHA: 28 – nov – 2014</p>



AUDITORES ASOCIADOS
"FUENTES & ASOCIADOS"
www.fuentes&asociados.org.com
QUEVEDO – LOS RIOS – ECUADOR

PLAN ESPECÍFICO DE AUDITORÍA

Página:

Referencia:

2/2

P.E.A

Fecha:

Auditor:

28/11/2014

D.F

ALCANCE

La ejecución de la siguiente Auditoría de Gestión al departamento de Talento Humano se iniciara el 17 de noviembre del 2014 y terminara el 23 de enero del 2015 con el informe respectivos, detallando sobre los hallazgos encontrados en la misma.

IX. DISPOSICIONES LEGALES

- Normas Internacionales de Contabilidad – NIC 19
- Ley de compañías
- Código de trabajo
- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social – IESS
- Normas de auditoría Generalmente Aceptadas – NAGAS
- COSO II

Elaborado por el auditor

ELABORADO: Deisy Viviana Fuentes Fuentes

SUPERVISADO: C.P.A. Fresia Susana Chang Rizo, MSc.

FECHA: 28 – nov – 2014

4.1.8. Programa preliminar de Auditoría de Gestión FASE I

 <p>AUDITORES ASOCIADOS “FUENTES & ASOCIADOS” www.fuentes&asociados.org.com QUEVEDO – LOS RIOS – ECUADOR</p> <p>PROGRAMA PRELIMINAR DE AUDITORÍA – FASE I</p>	Página:	Referencia:		
	1/2	P.P.A.G		
	Fecha:	Auditor:		
	1/12/2014	D.F		
<p>OBJETIVOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Realizar un examen minucioso de la información proporcionada. • Conocer a fondo a la hacienda, las actividades del departamento de Talento Humano. • Identificar a fondo áreas críticas que podrían requerir consideración especial. 				
N°	PROCEDIMIENTOS	REF	REALIZADO POR:	FECHA
1	Conocimiento del negocio	PT.1	D.F.	3–dic–14
2	Ejecutar una entrevista con el Gerente General de la hacienda Tabaganesha S.A., adquiriendo la información necesaria para la Auditoría.	PT.2	D.F.	5–dic–14
3	Efectuar una entrevista con el Administrador de la hacienda con el fin de obtener la información necesaria.	PT.3	D.F.	8–dic –14
Elaborado por el auditor				
ELABORADO: Deisy Viviana Fuentes Fuentes			FECHA: 01 – dic – 2014	
SUPERVISADO: C.P.A. Fresia Susana Chang Rizo, MSc.				



AUDITORES ASOCIADOS
 "FUENTES & ASOCIADOS"
 www.fuentes&asociados.org.com
 QUEVEDO – LOS RIOS – ECUADOR

Página: **Referencia:**

2/2

P.P.A.G

Fecha: **Auditor:**

1/12/2014

D.F

**PROGRAMA PRELIMINAR DE AUDITORÍA –
 FASE I**

N°	PROCEDIMIENTOS	REF/PT	REALIZADO POR:	FECHA
4	Encuesta a los trabajadores de la hacienda, para verificar la eficiencia, eficacia y efectividad de las actividades realizadas.	PT.4	D.F.	10-dic-14
5	Recopilación de información de los antecedentes de la hacienda.	PT.5	D.F.	12 -dic-14
6	Realizar una visita preliminar a la hacienda Tabaganesha S.A. de la cual se obtendrá un papel de trabajo.	PT.6	D.F.	15-dic-14
7	Obtener el organigrama funcional de la hacienda Tabaganesha S.A., para conocer los departamentos existentes.	PT.7	D.F.	17-dic-14
8	Realizar un diagrama de Ishikawa para encontrar los posibles problemas internos de la hacienda.	PT. 8	D.F.	18-dic-14
9	Ejecutar o comprobar si la hacienda posee un análisis FODA.	PT.9	D.F.	19-dic-14

Elaborado por el auditor

ELABORADO: Deisy Viviana Fuentes Fuentes

SUPERVISADO: C.P.A. Fresia Susana Chang Rizo, MSc.

FECHA: 01 – dic – 2014

4.1.8.1. Conocimiento del negocio

 <p>“FUENTES & ASOCIADOS” Calle Bolívar entre 9na y 10ma www.fuentes&asociados.org.com QUEVEDO – LOS RIOS – ECUADOR 052796134 – 0939181215</p>	Página:	Referencia:
	1/1	PT.1 – C.N.
	Fecha:	Auditor:
	3/12/2014	D.F

<h3>CONOCIMIENTO DEL NEGOCIO</h3> <p>La hacienda Tabaganesha S.A., del Cantón Buena Fe se encuentra en el Km. 40 vía Santo Domingo, la cual es una empresa dedicada al sembrío, cosecha, secado de la hoja de tabaco y esta es exportada a República Dominicana a través de bodegas donde se clasifican para su respectiva venta.</p> <p>Las Industrias Tabacaleras se han visto en la necesidad de implementar nuevas estrategias competitivas para seguir operando en el mercado, debido a la reducción notable de demanda por parte del consumidor.</p> <p>El objetivo principal de la hacienda Tabaganesha S.A es mejorar la calidad del producto así como el bienestar de los colaboradores ofreciendo un trabajo con un ambiente laboral satisfactorio y así mejorar la productividad de la misma.</p> <p style="text-align: center;">Elaborado por el auditor</p>	
ELABORADO: Deisy Viviana Fuentes Fuentes SUPERVISADO: C.P.A. Fresia Susana Chang Rizo, MSc.	FECHA: 3 – dic -2014

4.1.8.2. Entrevista con el Gerente General

		<p align="center">“FUENTES & ASOCIADOS” Calle Bolívar entre 9na y 10ma www.fuentes&asociados.org.com QUEVEDO – LOS RIOS – ECUADOR 052796134 – 0939181215</p>		Página:	Referencia:
				1/3	PT.2 – E.G.G
				Fecha:	Auditor:
				5/12/2014	D.F
NOMBRE DEL ENTREVISTADO: Ing. Cristian Darío Vera Bastidas ENTREVISTADOR: Deisy Viviana Fuentes Fuentes CARGO: Gerente General			FECHA: 19 de diciembre del 2014 HORA: 2:00 pm LUGAR: Hacienda Tabaganesha S.A.		
ENTREVISTA					
N°	PREGUNTA	SI	NO	ANALISIS	MARCA
1	¿La hacienda cuenta con una estructura organizacional?	X		Si cuenta con una estructura organizacional para el eficiente cumplimiento de la hacienda.	£
2	¿Se cumple con la remuneración salarial de acuerdo a la normativa?	X		Se cumple con la remuneración salarial de acuerdo a la normativa legal actualizada.	£
3	¿Cree usted que el departamento de Talento Humano presenta algún tipo de anomalía?		X	El departamento de Talento Humano no represente alguna anomalía de acuerdo de la opinión del Gerente.	£
4	¿La empresa cuenta con mecanismo para la toma de decisiones?		X	Los mecanismos de defensa para la toma de decisiones son deficientes, lo cual puede afectar gravemente a la empresa.	£
ELABORADO: Deisy Viviana Fuentes Fuentes SUPERVISADO: C.P.A. Fresia Susana Chang Rizo, MSc.				FECHA: 5 – dic – 2014	



“FUENTES & ASOCIADOS”
 Calle Bolívar entre 9na y 10ma
 www.fuentes&asociados.org.com
QUEVEDO – LOS RIOS – ECUADOR
052796134 – 0939181215

Página:	Referencia:
2/3	PT.2 – E.G.G
Fecha:	Auditor:
5/12/2014	D.F

NOMBRE DEL ENTREVISTADO: Ing. Cristian Darío Vera Bastidas	FECHA: 19 de diciembre del 2014
ENTREVISTADOR: Deisy Viviana Fuentes Fuentes	HORA: 2:00 pm
CARGO: Gerente General	LUGAR: Hacienda Tabaganasha S.A.

N°	PREGUNTA	SI	NO	ANALISIS	MARCA
5	¿Les proveen las herramientas y suministros necesarios para la limpieza y mantenimiento de las diferentes áreas?	X		Se les provee las herramientas suficientes para cumplir eficientemente con las tareas encomendadas.	£
6	¿El departamento de Talento Humano tiene segregada las funciones y responsabilidades?	X		Si cuenta segregada las funciones a través de un organigrama.	£
7	¿La información proporcionada por el área de Talento Humano es de relevancia para la toma de decisiones?	X		La información proporcionada por el área de Talento Humano es de relevancia para tomar decisiones acertadas para la toma de decisiones.	£
8	¿Cuentan diseñado un programa de reclutamiento, selección y contratación del personal?		X	No cuenta con un programa diseñado de reclutamiento, selección y contratación del personal.	£

ELABORADO: Deisy Viviana Fuentes Fuentes	FECHA: 5 – dic – 2014
SUPERVISADO: C.P.A. Fresia Susana Chang Rizo, MSc.	£ Entrevista



“FUENTES & ASOCIADOS”
 Calle Bolívar entre 9na y 10ma
 www.fuentes&asociados.org.com
QUEVEDO – LOS RIOS – ECUADOR
052796134 – 0939181215

Página:

Referencia:

3/3

PT.2 – E.G.G

Fecha:

Auditor:

5/12/2014

D.F

NOMBRE DEL ENTREVISTADO: Ing. Cristian Darío Vera Bastidas
ENTREVISTADOR: Deisy Viviana Fuentes Fuentes
CARGO: Gerente General

FECHA: 19 de diciembre del 2014
HORA: 2:00 pm
LUGAR: Hacienda Tabaganesha S.A.

N°	PREGUNTA	SI	NO	ANALISIS	MARCA
9	¿El área de Talento Humano cuenta con objetivos y metas claramente definidos?	X		Si cuenta con objetivos y metas claras para el buen funcionamiento de la misma.	£
10	¿Se le ha notificado al dónde acudir al momento de un problema laboral a los trabajadores?	X		La minoría de los colaboradores de la hacienda se le ha informado a dónde acudir al momento de un problema laboral.	£
11	¿Las normas y políticas se actualizan con frecuencia para el cumplimiento de los objetivos?	X		Se actualizan las normas y políticas de la hacienda para el cumplimiento de los objetivos.	£
12	¿Mantiene una buena comunicación con el personal de la hacienda?	X		Una buena comunicación con el personal de la hacienda ayuda a cumplir eficientemente con las tareas encomendadas.	£

ELABORADO: Deisy Viviana Fuentes Fuentes

SUPERVISADO: C.P.A. Fresia Susana Chang Rizo, MSc.

FECHA: 5 – dic – 2014

4.1.8.3. Entrevista con el Administrador de la hacienda

	<p align="center">“FUENTES & ASOCIADOS” Calle Bolívar entre 9na y 10ma www.fuentes&asociados.org.com QUEVEDO – LOS RIOS – ECUADOR 052796134 – 0939181215</p>			Página:	Referencia:
				1/3	PT.3 – E.AD
				Fecha:	Auditor:
				8/12/2014	D.F
NOMBRE DEL ENTREVISTADO: Ing. Joffre Andrés Ramos Burgos CARGO: Administrador ENTREVISTADOR: Deisy Viviana Fuentes Fuentes			FECHA: 19 de diciembre del 2014 HORA: 4:00 pm LUGAR: Hacienda Tabaganasha S.A.		
ENTREVISTA					
N°	PREGUNTA	SI	NO	ANALISIS	MARCA
1	¿Ha logrado obtener una buena comunicación con el personal de la hacienda?	X		La buena comunicación con el personal de la hacienda ayuda a establecer una buena relación laboral.	£
2	¿Se le ha informado al personal donde acudir al momento de un problema laboral?	X		Se ha informado al personal a dónde acudir al momento de un problema laboral.	£
3	¿El personal cumple eficientemente con las tareas asignadas?		X	El personal de la hacienda no cumple eficientemente con las actividades encomendadas.	£
4	¿Se controla la entrada y salida del personal de la Hacienda?		X	No se han realizado Auditorias de Gestión al departamento de Talento Humano.	£
ELABORADO: Deisy Viviana Fuentes Fuentes SUPERVISADO: C.P.A. Fresia Susana Chang Rizo, MSc.				FECHA: 8 – dic – 2014	



“FUENTES & ASOCIADOS”
 Calle Bolívar entre 9na y 10ma
 www.fuentes&asociados.org.com
QUEVEDO – LOS RIOS – ECUADOR
052796134 – 0939181215

Página:

2/3

Referencia:

PT.3 – E.AD

Fecha:

8/12/2014

Auditor:

D.F

NOMBRE DEL ENTREVISTADO: Ing. Joffre Andrés Ramos Burgos

FECHA: 19 de diciembre del 2014

CARGO: Administrador

HORA: 4:00 pm

ENTREVISTADOR: Deisy Viviana Fuentes Fuentes

LUGAR: Hacienda Tabaganesha S.A.

N°	PREGUNTA	SI	NO	ANALISIS	MARCA
5	¿El personal recibe remuneración por las horas extras en su trabajo?	X		El personal de la hacienda si recibe remuneración básica por las horas extras trabajadas.	£
6	¿Comunica al Gerente General algún tipo de problema con el personal de la Hacienda?	X		Se le comunica al Gerente General todas las anomalías que se presenta.	£
7	¿Se ha diseñado un programa de reclutamiento, selección y contratación del personal?		X	Al no contar con un programa de reclutamiento, selección y contratación para los empleados repercute considerablemente a la hacienda.	£
8	¿Les proveen las herramientas y suministros necesarios para la limpieza y mantenimiento de las diferentes áreas?	X		Las herramientas y suministros necesarios a los empleados para la limpieza y mantenimiento de las diferentes áreas.	£

ELABORADO: Deisy Viviana Fuentes Fuentes

FECHA: 8 – dic – 2014

SUPERVISADO: C.P.A. Fresia Susana Chang Rizo, MSc.



“FUENTES & ASOCIADOS”
 Calle Bolívar entre 9na y 10ma
 www.fuentes&asociados.org.com
QUEVEDO – LOS RIOS – ECUADOR
052796134 – 0939181215

Página:

3/3

Referencia:

PT.3 – E.AD

Fecha:

8/12/2014

Auditor:

D.F

NOMBRE DEL ENTREVISTADO: Ing. Joffre Andrés Ramos Burgos

CARGO: Administrador

ENTREVISTADOR: Deisy Viviana Fuentes Fuentes

FECHA: 19 de diciembre del 2014

HORA: 4:00 pm

LUGAR: Hacienda Tabaganesha S.A.

N°	PREGUNTA	SI	NO	ANALISIS	MARCA
9	¿Se respeta los derechos de los trabajadores de la Hacienda?	X		Se respeta los derechos de todos los trabajadores de la hacienda.	£
10	¿Mantiene una buena comunicación con el departamento de Talento Humano?	X		Mantiene una buena comunicación con el departamento de Talento Humano, para cumplir eficientemente con las actividades encomendadas.	£
11	¿Conoce usted los objetivos y planes de la Hacienda?	X		Los objetivos y planes de la hacienda son conocidos por todos los trabajadores para poder cumplirlos a cabalidad.	£
12	¿Se planifica diariamente las actividades que deben realizar los trabajadores de la hacienda?			La planificación semanalmente de las actividades de los trabajadores de la hacienda ayuda a cumplir con los objetivos y planes de la entidad.	£

ELABORADO: Deisy Viviana Fuentes Fuentes

SUPERVISADO: C.P.A. Fresia Susana Chang Rizo, MSc.

FECHA: 8 – dic – 2014

4.1.8.4. Encuesta a los trabajadores de la hacienda

	“FUENTES & ASOCIADOS” Calle Bolívar entre 9na y 10ma www.fuentes&asociados.org.com QUEVEDO – LOS RIOS – ECUADOR 052796134 – 0939181215	Página:	Referencia:
		1/12	PT.4 – EC
		Fecha:	Auditor:
		10/12/2014	D.F

ENCUESTAS

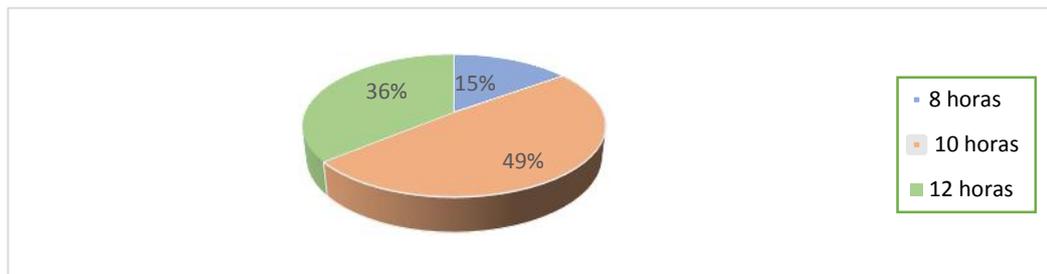
PREGUNTA 1: ¿Cuántas horas laboran al día?

CUADRO 9: HORAS LABORABLES

ÍTEM.	OPCIONES	RESPUESTAS	
		ABSOLUTO	RELATIVO
1	8 horas	12	15%
2	10 horas	40	49%
3	12 horas	30	36%
TOTAL		82	100%

Fuente: Encuesta a los trabajadores de la Hacienda Tabaganesha S.A
Elaborado por: Deisy Viviana Fuentes Fuentes

GRAFICO 8: HORAS TRABAJADAS



Elaborado por: Deisy Viviana Fuentes Fuentes

ANÁLISIS

El 12% de empleados de la hacienda Tabaganesha S.A trabajan las 8 horas reglamentarias, el 49% las 10 horas y el 36% cumple con 12 horas de trabajo.

 Proceso evaluado

ELABORADO: Deisy Viviana Fuentes Fuentes	FECHA: 10 – dic – 2014
SUPERVISADO: C.P.A. Fresia Susana Chang Rizo, MSc.	



“FUENTES & ASOCIADOS”
Calle Bolívar entre 9na y 10ma
www.fuentes&asociados.org.com
QUEVEDO – LOS RIOS – ECUADOR
052796134 – 0939181215

Página:

2/12

Referencia:

PT.4 – EC

Fecha:

10/12/2014

Auditor:

D.F

ENCUESTAS

PREGUNTA 2: ¿Se encuentra asegurado en IESS (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social)?

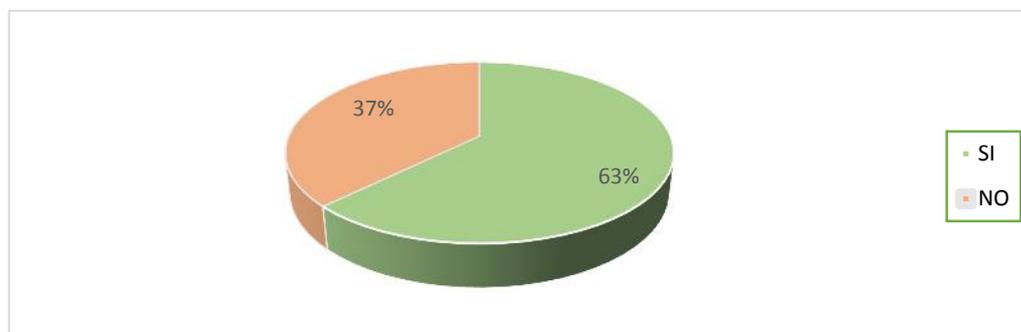
CUADRO 10: ASEGURADO EN EL IESS

ÍTEM.	OPCIONES	RESPUESTAS	
		ABSOLUTO	RELATIVO
1	Si	51	63%
2	No	31	37%
TOTAL		82	100%

Fuente: Encuesta a los trabajadores de la Hacienda Tabaganesha S.A

Elaborado por: Deisy Viviana Fuentes Fuentes

GRÁFICO 9: ASEGURADO EN EL IESS



Elaborado por: Deisy Viviana Fuentes Fuentes

ANÁLISIS

El 62% de los trabajadores de la hacienda Tabaganesha S.A se encuentran asegurados al Instituto Ecuatoriana de Seguridad Social, como lo dispone la ley, mientras que el 38% no lo están.

Ⓢ Proceso evaluado

ELABORADO: Deisy Viviana Fuentes Fuentes

SUPERVISADO: C.P.A. Fresia Susana Chang Rizo, MSc.

FECHA: 10 – dic – 2014



“FUENTES & ASOCIADOS”
Calle Bolívar entre 9na y 10ma
www.fuentes&asociados.org.com
QUEVEDO – LOS RIOS – ECUADOR
052796134 – 0939181215

Página:

Referencia:

3/12

PT.4 – EC

Fecha:

Auditor:

10/12/2014

D.F

ENCUESTAS

PREGUNTA 3: ¿Se le encomiendan las funciones que debe realizar en su trabajo?

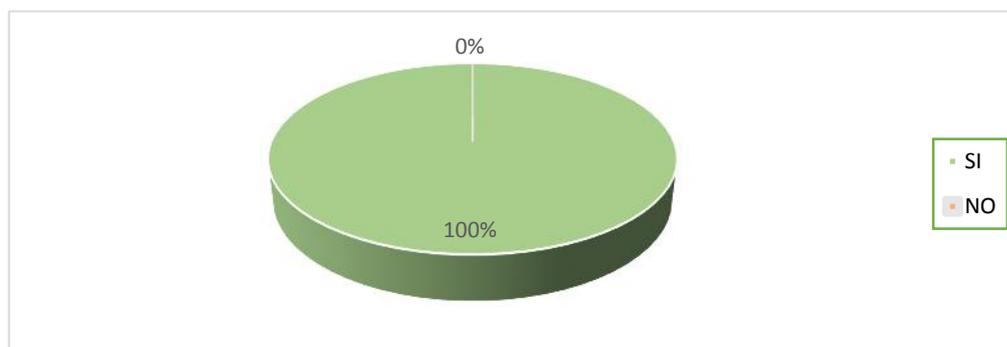
CUADRO 11: SE LE ENCOMIENDAN LAS FUNCIONES EN SU TRABAJO

ÍTEM.	OPCIONES	RESPUESTAS	
		ABSOLUTO	RELATIVO
1	Si	82	100%
2	No	0	0%
TOTAL		82	100%

Fuente: Encuesta a los trabajadores de la Hacienda Tabaganesha S.A

Elaborado por: Deisy Viviana Fuentes Fuentes

GRÁFICO 10: SE LE ENCOMIENDAN LAS FUNCIONES EN SU TRABAJO



Elaborado por: Deisy Viviana Fuentes Fuentes

ANÁLISIS

El 100% del personal de la hacienda afirma que las funciones de su trabajo le son encomendados, para que estas puedan cumplirlo eficazmente.

 Proceso evaluado

ELABORADO: Deisy Viviana Fuentes Fuentes

SUPERVISADO: C.P.A. Fresia Susana Chang Rizo, MSc.

FECHA: 10 – dic – 2014



“FUENTES & ASOCIADOS”
Calle Bolívar entre 9na y 10ma
www.fuentes&asociados.org.com
QUEVEDO – LOS RIOS – ECUADOR
052796134 – 0939181215

Página:

4/12

Referencia:

PT.4 – EC

Fecha:

10/12/2014

Auditor:

D.F

ENCUESTAS

PREGUNTA 4: ¿Considera usted que el ambiente laboral es agradable?

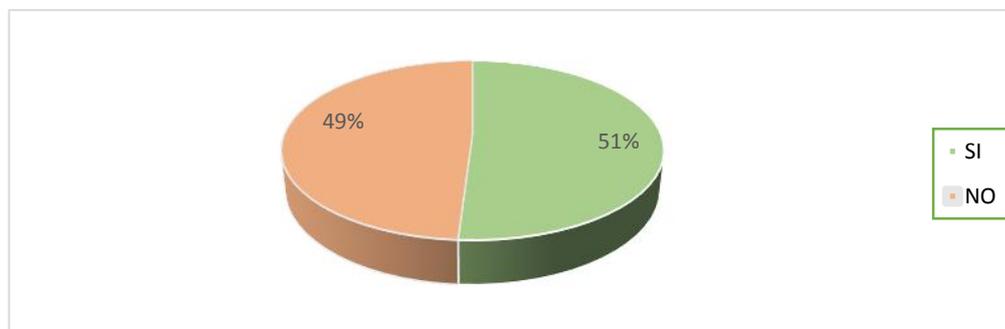
CUADRO 12: AMBIENTE LABORAL

ÍTEM.	OPCIONES	RESPUESTAS	
		ABSOLUTO	RELATIVO
1	Si	42	51%
2	No	40	49%
TOTAL		82	100%

Fuente: Encuesta a los trabajadores de la Hacienda Tabaganesha S.A

Elaborado por: Deisy Viviana Fuentes Fuentes

GRÁFICO 11: AMBIENTE LABORAL



Elaborado por: Deisy Viviana Fuentes Fuentes

ANÁLISIS

El 51% mencionó que le es favorable el ambiente laboral de la hacienda, mientras que el 49% mencionó que no lo era, esto puede repercutir en la eficiencia de las actividades realizadas por el Talento Humano.

 **Proceso evaluado**

ELABORADO: Deisy Viviana Fuentes Fuentes

SUPERVISADO: C.P.A. Fresia Susana Chang Rizo, MSc.

FECHA: 10 – dic – 2014



“FUENTES & ASOCIADOS”
Calle Bolívar entre 9na y 10ma
www.fuentes&asociados.org.com
QUEVEDO – LOS RIOS – ECUADOR
052796134 – 0939181215

Página:

Referencia:

5/12

PT.4 – EC

Fecha:

Auditor:

10/12/2014

D.F

ENCUESTAS

PREGUNTA 5: ¿Se le facilita las herramientas y suministros necesarios para cada una de sus labores en las diferentes áreas?

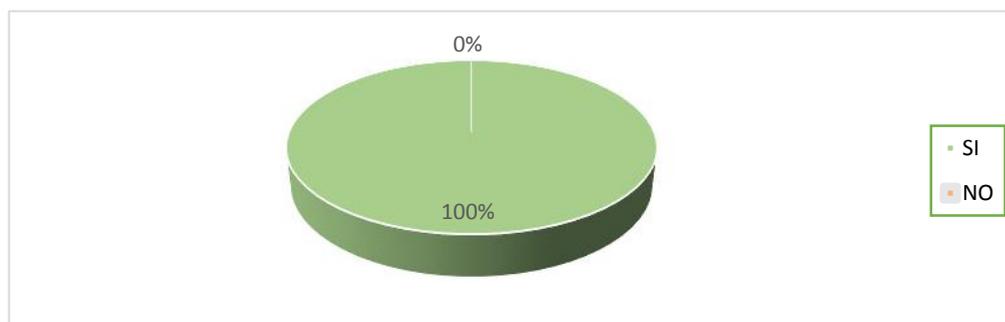
CUADRO 13: FACILITA LAS HERRAMIENTAS Y SUMINISTROS NECESARIOS

ÍTEM.	OPCIONES	RESPUESTAS	
		ABSOLUTO	RELATIVO
1	Si	82	100%
2	No	0	0%
TOTAL		82	100%

Fuente: Encuesta a los trabajadores de la Hacienda Tabaganesha S.A

Elaborado por: Deisy Viviana Fuentes Fuentes

GRÁFICO 12: FACILITA LAS HERRAMIENTAS Y SUMINISTROS NECESARIOS



Elaborado por: Deisy Viviana Fuentes Fuentes

ANÁLISIS

Al 100% de los trabajadores se les proporciona las herramientas y suministro para las labores que realizan en cada área.

 **Proceso evaluado**

ELABORADO: Deisy Viviana Fuentes Fuentes

SUPERVISADO: C.P.A. Fresia Susana Chang Rizo, MSc.

FECHA: 10 – dic – 2014



“FUENTES & ASOCIADOS”
Calle Bolívar entre 9na y 10ma
www.fuentes&asociados.org.com
QUEVEDO – LOS RIOS – ECUADOR
052796134 – 0939181215

Página:

6/12

Referencia:

PT.4 – EC

Fecha:

10/12/2014

Auditor:

D.F

ENCUESTAS

PREGUNTA 6: ¿Recibe usted alguna remuneración por las horas extras trabajadas en la hacienda?

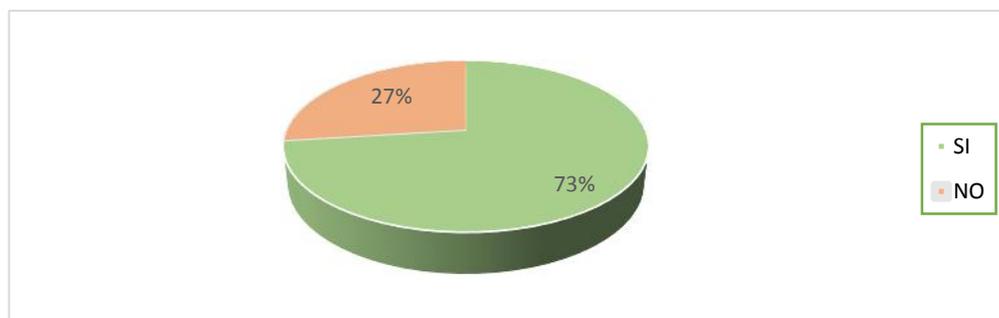
CUADRO 14: RECIBE RENUMERACIÓN POR HORAS EXTRA TRABAJADAS

ÍTEM.	OPCIONES	RESPUESTAS	
		ABSOLUTO	RELATIVO
1	Si	60	73%
2	No	22	27%
TOTAL		82	100%

Fuente: Encuesta a los trabajadores de la Hacienda Tabaganesha S.A

Elaborado por: Deisy Viviana Fuentes Fuentes

GRÁFICO 13: RECIBE RENUMERACIÓN POR HORAS EXTRA TRABAJADAS



Elaborado por: Deisy Viviana Fuentes Fuentes

ANÁLISIS

El 60% de los trabajadores recibe una remuneración por las horas extra trabajadas, como lo estipula el código laboral, la cual menciona que los trabajadores que laboran más de 8 horas reciben una remuneración, mientras que el 27% no recibe ninguna remuneración.

 **Proceso evaluado**

ELABORADO: Deisy Viviana Fuentes Fuentes

SUPERVISADO: C.P.A. Fresia Susana Chang Rizo, MSc.

FECHA: 10 – dic – 2014



“FUENTES & ASOCIADOS”
Calle Bolívar entre 9na y 10ma
www.fuentes&asociados.org.com
QUEVEDO – LOS RIOS – ECUADOR
052796134 – 0939181215

Página:

7/12

Referencia:

PT.4 – EC

Fecha:

10/12/2014

Auditor:

D.F

ENCUESTAS

PREGUNTA 7: ¿Se respeta el horario de entrada y salida?

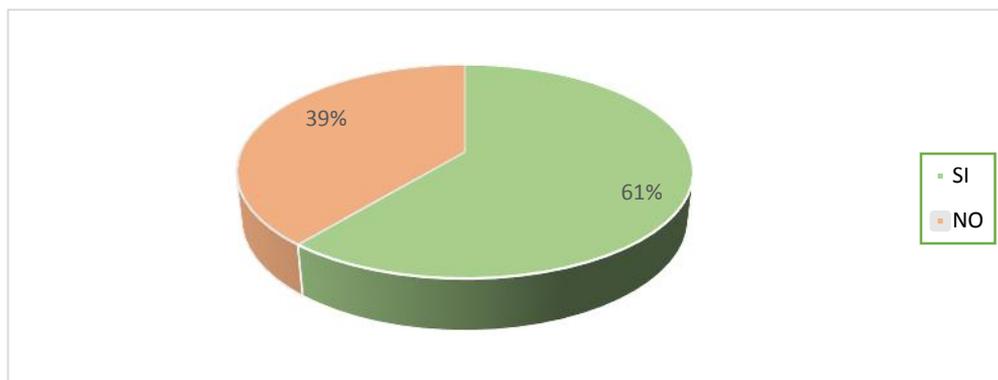
CUADRO 15: HORARIO DE ENTRADA Y SALIDA DEL PERSONAL

ÍTEM.	OPCIONES	RESPUESTAS	
		ABSOLUTO	RELATIVO
1	Si	50	61%
2	No	32	39%
TOTAL		82	100%

Fuente: Encuesta a los trabajadores de la Hacienda Tabaganesha S.A

Elaborado por: Deisy Viviana Fuentes Fuentes

GRÁFICO 14: HORARIO DE ENTRADA Y SALIDA DEL PERSONAL



Elaborado por: Deisy Viviana Fuentes Fuentes

ANÁLISIS

El 61% de los trabajadores respondieron que si se respeta los horarios de entra y salida de la hacienda Tabaganesha S.A., mientras que el 39% dijeron lo contrario.

 Proceso evaluado

ELABORADO: Deisy Viviana Fuentes Fuentes

SUPERVISADO: C.P.A. Fresia Susana Chang Rizo, MSc.

FECHA: 10 – dic – 2014



“FUENTES & ASOCIADOS”
Calle Bolívar entre 9na y 10ma
www.fuentes&asociados.org.com
QUEVEDO – LOS RIOS – ECUADOR
052796134 – 0939181215

Página:	Referencia:
8/12	PT.4 – EC
Fecha:	Auditor:
10/12/2014	D.F

ENCUESTAS

PREGUNTA 8: ¿Cumple a su totalidad con sus funciones asignadas?

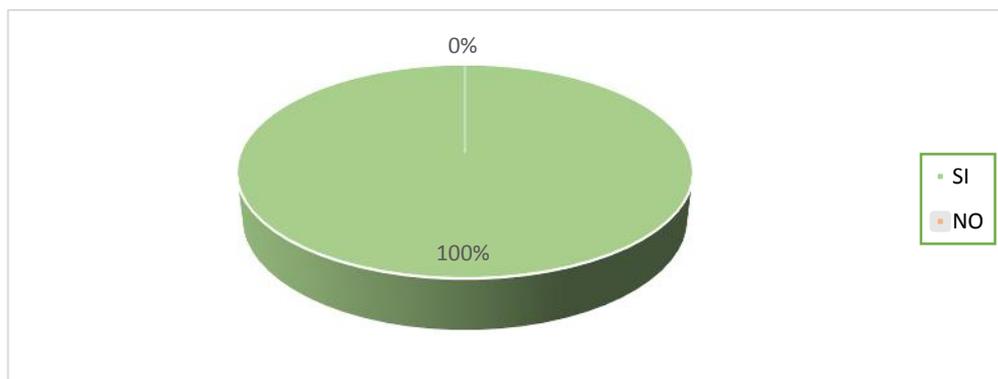
CUADRO 16: CUMPLIMIENTO DE LAS FUNCIONES ASIGNADAS

ÍTEM.	OPCIONES	RESPUESTAS	
		ABSOLUTO	RELATIVO
1	Si	82	100%
2	No	0	0%
TOTAL		82	100%

Fuente: Encuesta a los trabajadores de la Hacienda Tabaganesha S.A

Elaborado por: Deisy Viviana Fuentes Fuentes

GRÁFICO 15: CUMPLIMIENTO DE LAS FUNCIONES ASIGNADAS



Elaborado por: Deisy Viviana Fuentes Fuentes

ANÁLISIS

El 100% del personal de la hacienda cumple las funciones que se le asignan y esto repercute eficientemente con los objetivos de la entidad.

Ⓢ Proceso evaluado

ELABORADO: Deisy Viviana Fuentes Fuentes
SUPERVISADO: C.P.A. Fresia Chang Rizo

FECHA: 10 – dic – 2014



“FUENTES & ASOCIADOS”
 Calle Bolívar entre 9na y 10ma
 www.fuentes&asociados.org.com
 QUEVEDO – LOS RIOS – ECUADOR
 052796134 – 0939181215

Página:

9/12

Referencia:

PT.4 – EC

Fecha:

10/12/2014

Auditor:

D.F

ENCUESTAS

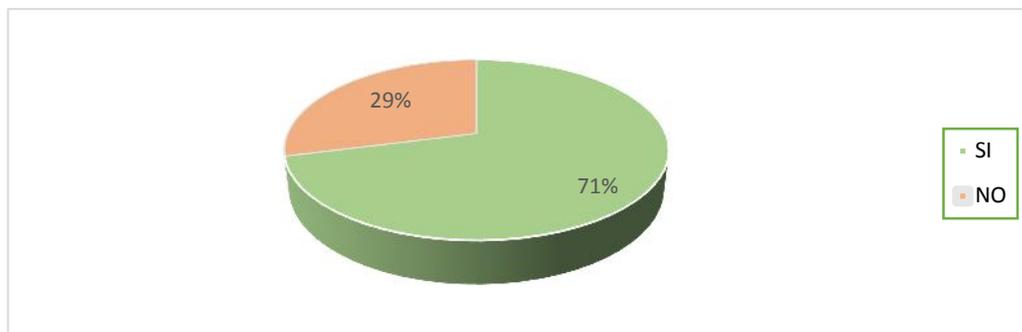
PREGUNTA 9: ¿El sueldo que recibe usted por su trabajo le es satisfactorio?

CUADRO 17: SUELDOS QUE RECIBE ES SATISFACTORIO

ÍTEM.	OPCIONES	RESPUESTAS	
		ABSOLUTO	RELATIVO
1	Si	58	71%
2	No	24	29%
TOTAL		82	100%

Fuente: Encuesta a los trabajadores de la Hacienda Tabaganesha S.A
Elaborado por: Deisy Viviana Fuentes Fuentes

GRÁFICO 16: SUELDOS QUE RECIBE ES SATISFACTORIO



Elaborado por: Deisy Viviana Fuentes Fuentes

ANÁLISIS

El 71% del personal de la hacienda están de acuerdo con el sueldo que recibe mientras el 29% no lo están. La minoría de los empleados de la hacienda Tabaganesha S.A no le es satisfactorio el sueldo que recibe por el trabajo realizado.

Proceso evaluado

ELABORADO: Deisy Viviana Fuentes Fuentes

SUPERVISADO: C.P.A. Fresia Susana Chang Rizo, MSc.

FECHA: 10 – dic – 2014



“FUENTES & ASOCIADOS”
Calle Bolívar entre 9na y 10ma
www.fuentesyassociados.org.com
QUEVEDO – LOS RIOS – ECUADOR
052796134 – 0939181215

Página:

10/12

Referencia:

PT.4 – EC

Fecha:

10/12/2014

Auditor:

D.F

ENCUESTAS

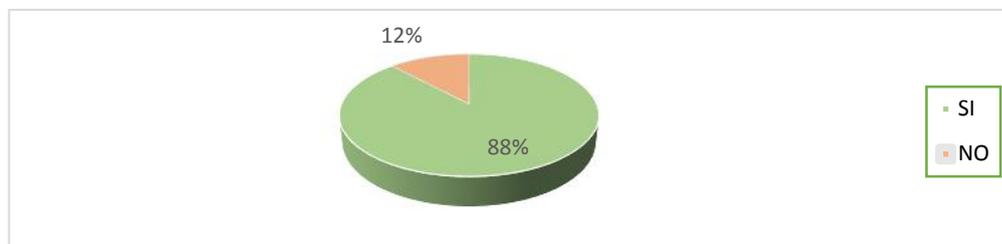
PREGUNTA 10: ¿Se le ha notificado a dónde acudir al momento de un problema laboral?

CUADRO 18: SE NOTIFICA A DONDE ACUDIR EN UN PROBLEMA LABORAL

ÍTEM.	OPCIONES	RESPUESTAS	
		ABSOLUTO	RELATIVO
1	Si	72	88%
2	No	10	12%
TOTAL		82	100%

Fuente: Encuesta a los trabajadores de la Hacienda Tabaganesha S.A
Elaborado por: Deisy Viviana Fuentes Fuentes

GRÁFICO 17: SE NOTIFICA A DONDE ACUDIR EN UN PROBLEMA LABORAL



Elaborado por: Deisy Viviana Fuentes Fuentes

ANÁLISIS

El 88% del personal de la hacienda se le ha notificado a dónde acudir al momento de un problema laboral mientras que el 12% expresaron que no se le ha informado.

 Proceso evaluado

ELABORADO: Deisy Viviana Fuentes Fuentes
SUPERVISADO: C.P.A. Fresia Chang Rizo

FECHA: 10 – dic – 2014



“FUENTES & ASOCIADOS”
 Calle Bolívar entre 9na y 10ma
 www.fuentes&asociados.org.com
 QUEVEDO – LOS RIOS – ECUADOR
 052796134 – 0939181215

Página:	Referencia:
11/12	PT.4 – EC
Fecha:	Auditor:
10/12/2014	D.F

ENCUESTAS

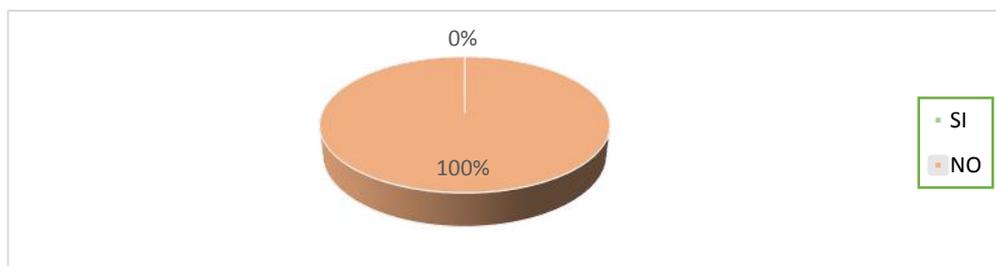
PREGUNTA 11: ¿Se le ha informado a usted los objetivos y planes de la hacienda?

CUADRO 19: SE LE INFORMADO DE LOS OBJETIVOS Y PLANES DE LA HACIENDA

ÍTEM.	OPCIONES	RESPUESTAS	
		ABSOLUTO	RELATIVO
1	Si	0	0%
2	No	82	100%
TOTAL		82	100%

Fuente: Encuesta a los trabajadores de la Hacienda Tabaganesha S.A
Elaborado por: Deisy Viviana Fuentes Fuentes

GRÁFICO 18: SE LE INFORMADO DE LOS OBJETIVOS Y PLANES DE LA HACIENDA



Elaborado por: Deisy Viviana Fuentes Fuentes

ANÁLISIS

El 100% del personal ha contestado que no se le ha informado de los objetivos y planes de la hacienda y esto puede repercutir negativamente a la entidad.

🔄 **Proceso evaluado**

ELABORADO: Deisy Viviana Fuentes Fuentes	FECHA: 10 – dic – 2014
SUPERVISADO: C.P.A. Fresia Chang Rizo	



“FUENTES & ASOCIADOS”
Calle Bolívar entre 9na y 10ma
www.fuentes&asociados.org.com
QUEVEDO – LOS RIOS – ECUADOR
052796134 – 0939181215

Página:

12/12

Referencia:

PT.4 – EC

Fecha:

10/12/2014

Auditor:

D.F

ENCUESTAS

PREGUNTA 12: ¿Cree usted que el departamento de Talento Humano cumple eficientemente con sus funciones?

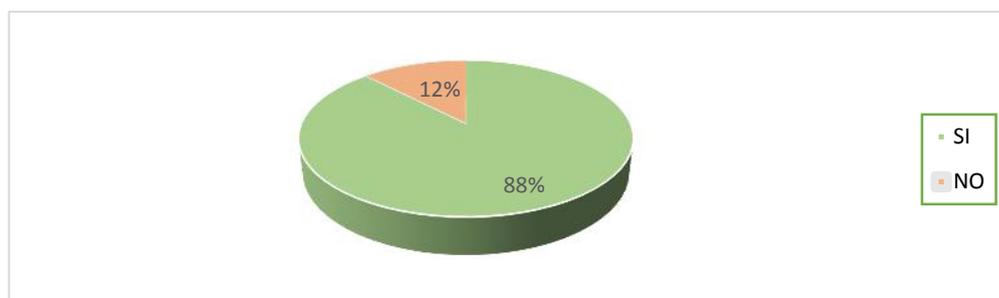
CUADRO 20: EL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO CUMPLE EFICIENTEMENTE CON SUS FUNCIONES

ÍTEM.	OPCIONES	RESPUESTAS	
		ABSOLUTO	RELATIVO
1	Si	72	88%
2	No	10	12%
TOTAL		82	100%

Fuente: Encuesta a los trabajadores de la Hacienda Tabaganesha S.A

Elaborado por: Deisy Viviana Fuentes Fuentes

GRÁFICO 19: EL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO CUMPLE EFICIENTEMENTE CON SUS FUNCIONES



Elaborado por: Deisy Viviana Fuentes Fuentes

ANÁLISIS

El 88% del personal cree que el departamento de Talento Humano cumple eficientemente con sus funciones, mientras que el 12% cree lo contrario.

 **Proceso evaluado**

ELABORADO: Deisy Viviana Fuentes Fuentes

SUPERVISADO: C.P.A. Fresia Susana Chang Rizo, MSc.

FECHA: 10 – dic – 2014

4.1.8.5. Antecedentes de la hacienda

 <p> “FUENTES & ASOCIADOS” Calle Bolívar entre 9na y 10ma www.fuentes&asociados.org.com QUEVEDO – LOS RÍOS – ECUADOR 052796134 – 0939181215 </p>	Página:	Referencia:
	1/1	PT.5 – A
	Fecha:	Auditor:
	12/12/2014	D.F
<h3>ANTECEDENTES</h3> <p> La hacienda Tabaganesha S.A., inicio sus actividades el 20 de febrero del 2010, ubicada en la provincia de los Ríos del cantón Valencia, en el sector el Descanso Km. 4.5 vía a él vergel en la finca San Mateo. La cual inicio con poco capacidad operativa y pocas hectáreas de cultivo. </p> <p> El objetivo General de la compañía es la realización de actividades agrícolas tales como la producción, exportación y comercialización de tabaco, banano, cacao, arroz, maíz, soya y otros productos agrícolas. </p> <p> Su actividad principal es el desnervado y secado de las hojas de tabaco y es exportada a mercados Internacionales como a la Republica Dominicana. </p> <p> En el año 2012 se cambia de ubicación la hacienda Tabaganesha S.A. en el Cantón Buena Fe, provincia los Ríos, en el Km. 40 vía Santo Domingo, actualmente administrada por el Gerente General Ing. Cristian Darío Vera Bastidas. </p> <p style="text-align: center; color: blue;">Verificado con documentos</p>		
ELABORADO: Deisy Viviana Fuentes Fuentes SUPERVISADO: C.P.A. Fresia Susana Chang Rizo, MSc.		FECHA: 12 – dic – 2014

4.1.8.6. Visita preliminar

	“FUENTES & ASOCIADOS” Calle Bolívar entre 9na y 10ma www.fuentes&asociados.org.com QUEVEDO – LOS RIOS – ECUADOR 052796134 – 0939181215	Página:	Referencia:
		1/2	PT.6 – V.P.
		Fecha:	Auditor:
		15/12/2014	D.F
VISITA A LAS INSTALACIONES			
<p>El día 19 de noviembre del 2014, siendo las once de la mañana se procedió a visitar las instalaciones de la hacienda Tabaganesha S.A., ubicada en el Cantón Buena Fe, provincia Los Ríos, poniendo especial énfasis en el departamento de Talento Humano y las actividades que se han realizado, luego de un recorrido se pudo observar lo siguiente:</p> <p>Al ingresar a la hacienda lo primero que se puede observar es el comedor de los trabajadores y la garita del guardia de seguridad, la cual presta la debida seguridad a la hacienda. De ahí se encuentra un camino estrecho de 1 km hasta llegar a la oficina central, en la cual está rodeada de una extensa finca, al llegar a las oficinas podemos observar las maquinarias que se utiliza en la hacienda. Para poder entra a los patios de la oficina observamos un guardia de seguridad la cual se debe ingresar con la cedula de ciudadanía.</p> <p>La estructura de la oficina es de una planta la cual cuenta con las respectivas área como:</p>			
U Recorrido por las instalaciones			
ELABORADO: Deisy Viviana Fuentes Fuentes		FECHA: 15 – dic – 2014	
SUPERVISADO: C.P.A. Fresia Susana Chang Rizo, MSc.			



“FUENTES & ASOCIADOS”
Calle Bolívar entre 9na y 10ma
www.fuentes&asociados.org.com
QUEVEDO – LOS RIOS – ECUADOR
052796134 – 0939181215

Página:

Referencia:

2/2

PT.6 – V.P.

Fecha:

Auditor:

15/12/2014

D.F

- Gerente General
- Secretaria
- Área legal
- Departamento administrativo
- Departamento de contabilidad
- Departamento de Talento Humano
- Departamento de producción

Cada departamento está encargada de una persona excepto el departamento de Talento Humano que cuenta con un ayudante y cada una tiene segregada sus funciones, además cuenta un comedor para los administradores de la hacienda.

Se pudo observar que a la entrada de las oficinas de la hacienda se encuentra pegada el reglamento interno de la hacienda para que todos los trabajadores y visitantes puedan observar la base legal con la que cuenta la empresa.

Siendo las 5:00 pm se finalizó la visita a las instalaciones con recopilando todo la información necesaria para realizar la auditoria de gestión con la colaboración necesaria de la coordinadora de área de recursos humanos y demás directivos.

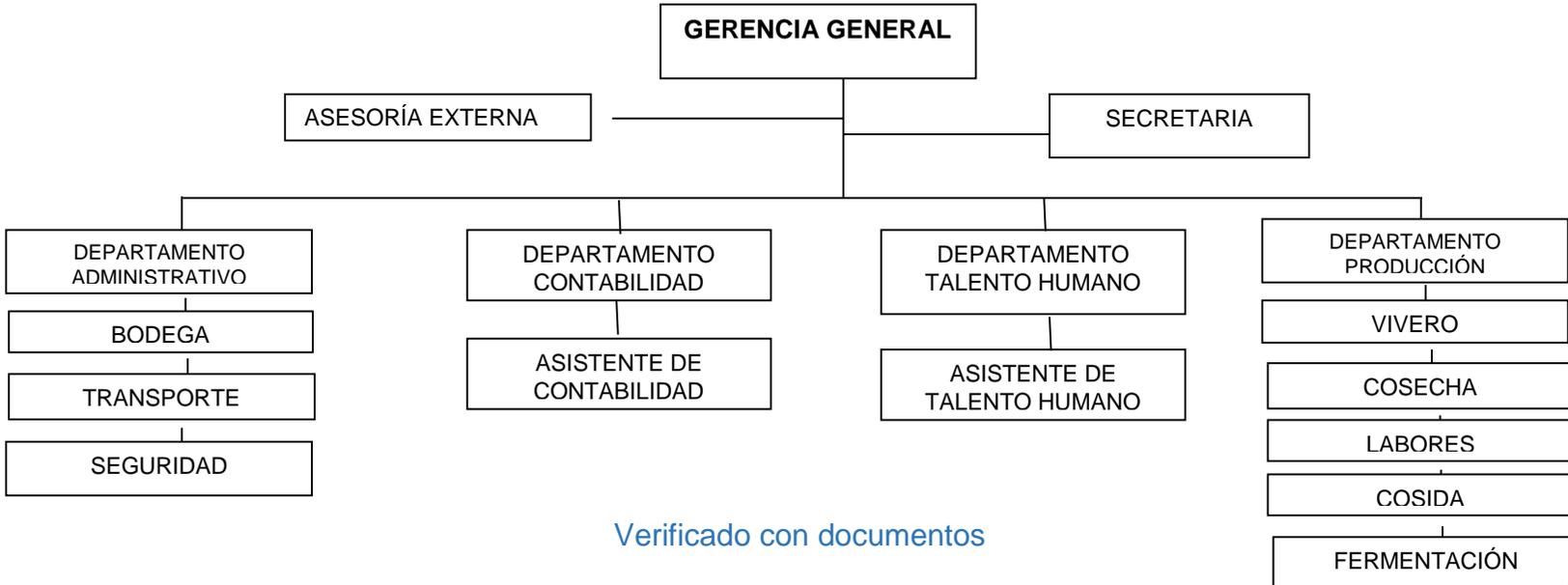
U Recorrido por las instalaciones

ELABORADO: Deisy Viviana Fuentes Fuentes

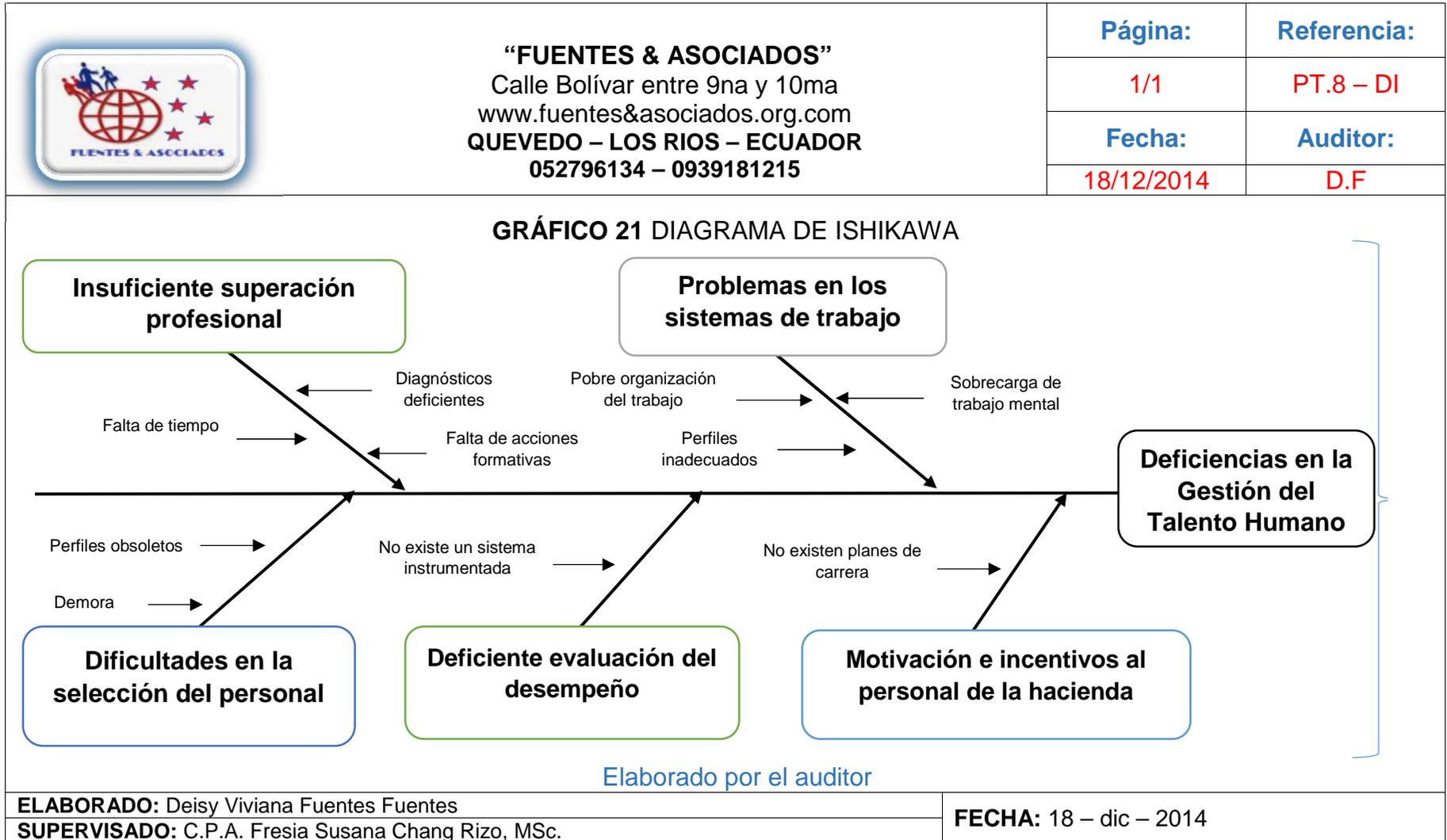
SUPERVISADO: C.P.A. Fresia Susana Chang Rizo, MSc.

FECHA: 15 – dic – 2014

4.1.8.7. Organigrama

	“FUENTES & ASOCIADOS” Calle Bolívar entre 9na y 10ma www.fuentes&asociados.org.com QUEVEDO – LOS RIOS – ECUADOR 052796134 – 0939181215		Página: 1/1	Referencia: PT.7 – O
			Fecha: 17/12/2014	Auditor: D.F
	GRÁFICO 20 ORGANIGRAMA FUNCIONAL DE LA HACIENDA TABAGANESHA S.A			
	 <pre> graph TD GG[GERENCIA GENERAL] --- AE[ASESORÍA EXTERNA] GG --- S[SECRETARIA] GG --- DA[DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO] GG --- DC[DEPARTAMENTO CONTABILIDAD] GG --- DTH[DEPARTAMENTO TALENTO HUMANO] GG --- DP[DEPARTAMENTO PRODUCCIÓN] DA --- B[BODEGA] B --- T[TRANSPORTE] T --- S1[SEGURIDAD] DC --- AC[ASISTENTE DE CONTABILIDAD] DTH --- ATH[ASISTENTE DE TALENTO HUMANO] DP --- V[VIVERO] V --- C[COSECHA] C --- L[LABORES] L --- CO[COSIDA] CO --- F[FERMENTACIÓN] </pre> <p style="text-align: center; color: blue;">Verificado con documentos</p>			
ELABORADO: Deisy Viviana Fuentes Fuentes SUPERVISADO: C.P.A. Fresia Susana Chang Rizo, MSc.			FECHA: 17 – dic – 2014	

4.1.8.8. Diagrama Ishikawa



4.1.8.9. Análisis FODA

 <p> “FUENTES & ASOCIADOS” Calle Bolívar entre 9na y 10ma www.fuentes&asociados.org.com QUEVEDO – LOS RIOS – ECUADOR 052796134 – 0939181215 </p>	Página:	Referencia:
	1/1	PT.9-FODA
	Fecha:	Auditor:
	19/12/2014	D.F

CUADRO 21: ANALISIS FODA	
INTERNAS	
FORTALEZAS	DEBILIDADES
<ul style="list-style-type: none"> • Ubicación de la hacienda Tabaganesha S.A. • Gran extensión de la finca. • Condiciones agroclimáticas. Adecuadas para el tabaco. • Calidad de la hoja de tabaco. • Personal. • Espacio natural. • Ventas seguras. 	<ul style="list-style-type: none"> • Desequilibrio económico de la zona. • Problemas de salud a las personas que lo consume. • Incorrecta organización de la información. • Carencia de planeación estratégicos.
EXTERNAS	
OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> • Exportaciones Internacionales. • Expansión. • Alta venta de tabaco. • Implementación de nuevas estrategias. 	<ul style="list-style-type: none"> • Leyes fiscales. • Alza de impuestos. • Competencia. • Limitada información de las funciones del organigrama.

Elaborado por el auditor

ELABORADO: Deisy Viviana Fuentes Fuentes SUPERVISADO: C.P.A. Fresia Susana Chang Rizo, MSc.	FECHA: 19 – dic – 2014
--	-------------------------------

4.1.9. Ejecución – FASE II

 <p>AUDITORES ASOCIADOS “FUENTES & ASOCIADOS” www.fuentes&asociados.org.com QUEVEDO – LOS RIOS – ECUADOR</p>	Página:	Referencia:		
	1/1	EJEC.		
	Fecha:	Auditor:		
	23/12/2014	D.F		
<p>OBJETIVOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analizar toda la información que sea de relevancia para la Auditoría. • Conseguir las evidencia suficientes de los hallazgos encontrados. • Medir el nivel de cumplimiento a través de los Indicadores de Gestión. 				
N°	PROCEDIMIENTOS	REF/PT	REALIZADO POR:	FECHA
1	Elaborar y aplicar un cuestionario de control interno mediante el modelo COSO II, Con su respectiva hoja de riesgos.	PT.1	D.F.	5-ene-15
2	Elaborar un cuestionario de factores externos que afecten a la entidad para encontrar el riesgo inherente.	PT.2	D.F.	6-ene-15
3	Realizar un consolidado de los componentes del COSO II, para encontrar el riesgo de control.	PT.3	D.F.	7-ene-15
4	Medir el riesgo de auditoría.	PT.4	D.F.	7-ene-15
5	Elaborar las hojas de hallazgos con sus respectivos Indicadores de Gestión basados en los principios de eficiencia, eficacia y efectividad.	PT.5	D.F.	9-ene-15
6	Elaborar un consolidado de los hallazgos encontrados.	PT.6	D.F.	13-ene-15
Elaborado por el auditor				
ELABORADO: Deisy Viviana Fuentes Fuentes			FECHA: 23 – dic – 2014	
SUPERVISADO: C.P.A. Fresia Susana Chang Rizo, MSc.				

4.1.9.1. Cuestionario de Control Interno mediante el COSO II

 <p style="text-align: center;">“FUENTES & ASOCIADOS” Calle Bolívar entre 9na y 10ma www.fuentesyassociados.org.com QUEVEDO – LOS RIOS – ECUADOR 052796134 – 0939181215</p>		Página:		Referencia:			
		1/2		PT.1 – C.C.I			
		Fecha:		Auditor:			
		05/01/2015		D.F			
CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO MEDIANTE EL COSO II			NOMBRE DEL ENTREVISTADA: Ing. Prisila Cecilia Rodríguez Verdezoto.				
			CARGO: Coordinadora del departamento de Talento Humano.				
N°	PREGUNTA	RESPUESTA		PONDERACIÓN		ANALISIS	MARCA
		SI	NO	CALIF. OBTENIDA	CALIF. ÓPTIMO		
COMPONENTE: AMBIENTE DE CONTROL							
1	¿Se respeta la integridad y valores éticos de los trabajadores para que el ambiente laboral sea agradable?	X		2,04	4	Expuso que si se respeta los valores de cada trabajador. HA. 1	H
2	¿Los procedimientos que se han realizado en el departamento de Talento Humano ayudan a la Gerencia General para la toma de decisiones?	X		4	4	Los procedimientos aplicados al departamento de Talento Humano ayudan en la toma de decisiones de hacienda.	
3	¿Se cumplen las funciones asignadas para cada área y nivel jerárquico de la hacienda?	X		2,68	4	Se evalúa anualmente las actividades que se realiza en cada departamento. HA. 2	H
4	¿La hacienda posee un manual de funciones?	X		4	4	Por medio de un documento formal se estipula el manual de funciones que posee la hacienda.	
				12,72	16		
ELABORADO: Deisy Viviana Fuentes Fuentes					FECHA: 5 – ene – 2015		
SUPERVISADO: C.P.A. Fresia Susana Chang Rizo, MSc.							



“FUENTES & ASOCIADOS”
 Calle Bolívar entre 9na y 10ma
 www.fuentes&asociados.org.com
QUEVEDO – LOS RIOS – ECUADOR
 052796134 – 0939181215

Página:

Referencia:

2/2

PT.1 – C.C.I

Fecha:

Auditor:

05/01/2015

D.F

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO MEDIANTE EL COSO II
COMPONENTE: AMBIENTE DE CONTROL

MATRIZ DE RIESGO

RANGO	RIESGO	CONFIANZA
15% - 50%	Alto	Bajo
51% - 59%	Moderado alto	Moderada bajo
60% - 66%	Moderado medio	Moderado medio
67% - 75%	Moderado bajo	Moderada alto
76% - 100%	Bajo	Alto

Nivel de Confianza: 79,50 %
Nivel de Riesgo: 20,50%

De acuerdo al componente de Ambiente de Control se identificó que existe un nivel de confianza del **79,50% ALTO** por lo que se puede identificar que las actividades que se han venido desarrollando en la hacienda Tabaganesha S.A., son deficientes, existiendo un riesgo del **20,50% BAJO** por lo que los valores éticos y la asignación de funciones no son cumplidas totalmente.

A Analizado

A

ELABORADO: Deisy Viviana Fuentes Fuentes

SUPERVISADO: C.P.A. Fresia Susana Chang Rizo, MSc.

FECHA: 5 – ene – 2015



“FUENTES & ASOCIADOS”
 Calle Bolívar entre 9na y 10ma
 www.fuentes&asociados.org.com
QUEVEDO – LOS RIOS – ECUADOR
052796134 – 0939181215

Página:

1/2

Referencia:

PT.1 – C.C.I

Fecha:

05/01/2015

Auditor:

D.F

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO
MEDIANTE EL COSO II

NOMBRE DEL ENTREVISTADA: Ing. Prisila Cecilia Rodríguez Verdezoto.

CARGO: Coordinadora del departamento de Talento Humano.

N°	PREGUNTA	RESPUESTA		PONDERACIÓN		ANALISIS	MARCA
		SI	NO	CALIF. OBTENIDA	CALIF. ÓPTIMO		
COMPONENTE: ESTABLECIMIENTO DE OBJETIVOS							
1	¿La hacienda cuenta con una misión y visión bien estructurada para el cumplimiento de los objetivos?	X		4	4	Declaró que la hacienda si cuenta con una misión y visión bien estructurado para el cumplimiento de los objetivos propuestos.	
2	¿Se evalúan los factores de riesgo que amenazan el eficaz cumplimiento de los objetivos y metas de la hacienda?	X		2,68	4	Se evalúan anualmente el cumplimiento de los objetivos y metas. HA. 3	H
3	¿Cuentan con estrategias para el cumplimiento de los objetivos propuestos?	X		4	4	Si cuentan con estrategias internas implementados en la hacienda.	
				10,68	12		
ELABORADO: Deisy Viviana Fuentes Fuentes					FECHA: 5 – ene – 2015		
SUPERVISADO: C.P.A. Fresia Susana Chang Rizo, MSc.							



“FUENTES & ASOCIADOS”
 Calle Bolívar entre 9na y 10ma
 www.fuentes&asociados.org.com
QUEVEDO – LOS RIOS – ECUADOR
 052796134 – 0939181215

Página:

2/2

Referencia:

PT.1 – C.C.I

Fecha:

05/01/2015

Auditor:

D.F

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO MEDIANTE EL COSO II
COMPONENTE: ESTABLECIMIENTO DE OBJETIVOS

MATRIZ DE RIESGO

RANGO	RIESGO	CONFIANZA
15% - 50%	Alto	Bajo
51% - 59%	Moderado alto	Moderada bajo
60% - 66%	Moderado medio	Moderado medio
67% - 75%	Moderado bajo	Moderada alto
76% - 100%	Bajo	Alto

Nivel de Confianza: 89%
Nivel de Riesgo: 11%

De acuerdo al componente de Establecimiento de objetivos se identificó que existe un nivel de confianza del **86,17%** **ALTO** por lo cuenta con deficiencias estrategia para el cumplimiento eficiente de los objetivos y por ende con un nivel de riesgo del **13,83% BAJO**, la cual puede repercutir negativamente a la hacienda.

A Analizado

ELABORADO: Deisy Viviana Fuentes Fuentes

SUPERVISADO: C.P.A. Fresia Susana Chang Rizo, MSc.

FECHA: 5 – ene – 2015



“FUENTES & ASOCIADOS”
 Calle Bolívar entre 9na y 10ma
 www.fuentes&asociados.org.com
QUEVEDO – LOS RIOS – ECUADOR
 052796134 – 0939181215

Página:

1/2

Referencia:

PT.1 – C.C.I

Fecha:

05/01/2015

Auditor:

D.F

**CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO
 MEDIANTE EL COSO II**

NOMBRE DEL ENTREVISTADA: Ing. Prisila Cecilia Rodríguez Verdezoto.

CARGO: Coordinadora del departamento de Talento Humano.

N°	PREGUNTA	RESPUESTA		PONDERACIÓN		ANALISIS	MARCA
		SI	NO	CALIF. OBTENIDA	CALIF. ÓPTIMO		
COMPONENTE: IDENTIFICACIÓN DE EVENTOS (O DE RIESGO)							
1	¿Se retribuye con méritos o incentivos a los empleados que realiza eficientemente con sus labores?		X	0	4	No sea considerado retribuir al personal de la hacienda por los esfuerzos laborales. HA.4	H
2	La hacienda cuenta con objetivos y planes diseñados para el buen funcionamiento de la hacienda?	X		4	4	Si se ha establecido mecanismos de defensa para la evaluación de riesgos así ayudar a la empresa a sobresalir en momentos dificultosos.	
3	¿Se actualizan constantemente los reportes de quejas que presentan los trabajadores?	X		4	4	Se cuenta con un responsable para recibir las quejas y reclamos por parte de los trabajadores	
				8	12		
ELABORADO: Deisy Viviana Fuentes Fuentes					FECHA: 5 – ene – 2015		
SUPERVISADO: C.P.A. Fresia Susana Chang Rizo, MSc.							



“FUENTES & ASOCIADOS”
Calle Bolívar entre 9na y 10ma
www.fuentes&asociados.org.com
QUEVEDO – LOS RIOS – ECUADOR
052796134 – 0939181215

Página:

2/2

Referencia:

PT.1 – C.C.I

Fecha:

05/01/2015

Auditor:

D.F

**CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO MEDIANTE EL COSO II
COMPONENTE: IDENTIFICACIÓN DE EVENTOS (O DE RIESGO)**

MATRIZ DE RIESGO

RANGO	RIESGO	CONFIANZA
15% - 50%	Alto	Bajo
51% - 59%	Moderado alto	Moderada bajo
60% - 66%	Moderado medio	Moderado medio
67% - 75%	Moderado bajo	Moderada alto
76% - 100%	Bajo	Alta

RESULTADOS:

Nivel de Confianza: 66,67%

Nivel de Riesgo: 33,33%

De acuerdo al componente de identificación de Eventos (o de riesgo) se identificó que existe un nivel de confianza del **66,67% MODERADO ALTO** lo que significa que existe deficiencias en el departamento de Talento Humano y por consiguiente con un nivel de riesgo del **33,33% MODERADO BAJO** la cual puede afectar negativamente a la hacienda, por lo que los trabajadores no desarrollaran eficientemente sus labores diarias.

A Analizado

ELABORADO: Deisy Viviana Fuentes Fuentes

SUPERVISADO: C.P.A. Fresia Susana Chang Rizo, MSc.

FECHA: 5 – ene – 2015



“FUENTES & ASOCIADOS”
 Calle Bolívar entre 9na y 10ma
 www.fuentes&asociados.org.com
QUEVEDO – LOS RIOS – ECUADOR
 052796134 – 0939181215

Página:

1/2

Referencia:

PT.1 – C.C.I

Fecha:

05/01/2015

Auditor:

D.F

**CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO
 MEDIANTE EL COSO II**

NOMBRE DEL ENTREVISTADA: Ing. Prisila Cecilia Rodríguez Verdezoto.

CARGO: Coordinadora del departamento de Talento Humano.

N°	PREGUNTA	RESPUESTA		PONDERACIÓN		ANALISIS	MARCA
		SI	NO	CALIF. OBTENIDA	CALIF. ÓPTIMO		
COMPONENTE: EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS							
1	¿Se evalúa constantemente el rendimiento del personal de la hacienda?	X		2	4	Anualmente se evalúa el rendimiento de los colaboradores en la hacienda. HA. 5	
2	¿El departamento de Talento Humano cuenta con una infraestructura bien adecuada?	X		4	4	El departamento de Talento Humano cuenta con una oficina amplia y materiales necesarios para el cumplimiento de las labores.	
3	¿Se le provee las herramientas necesarias para el cumplimiento d las labores asignadas?	X		4	4	En el área de bodega se encuentra las herramientas necesarias para que los trabajadores cumplan con su trabajo encomendado.	
				10	12		
ELABORADO: Deisy Viviana Fuentes Fuentes					FECHA: 5 – ene – 2015		
SUPERVISADO: C.P.A. Fresia Chang Rizo							



“FUENTES & ASOCIADOS”
 Calle Bolívar entre 9na y 10ma
 www.fuentes&asociados.org.com
QUEVEDO – LOS RIOS – ECUADOR
 052796134 – 0939181215

Página:

2/2

Referencia:

PT.1 – C.C.I

Fecha:

05/01/2015

Auditor:

D.F

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO MEDIANTE EL COSO II
COMPONENTE: EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS

MATRIZ DE RIESGO

RANGO	RIESGO	CONFIANZA
15% - 50%	Alto	Bajo
51% - 59%	Moderado alto	Moderada bajo
60% - 66%	Moderado medio	Moderado medio
67% - 75%	Moderado bajo	Moderada alto
76% - 100%	Bajo	Alto

RESULTADOS:

Nivel de Confianza: 83,33%

Nivel de Riesgo: 16,67%

De acuerdo al componente de Evaluación de los Riesgos se identificó que existe un nivel de confianza del **83,33%** **ALTO** por los controles implementados en el departamento de Talento Humano son débiles, por lo que cuenta con un riesgo del **16,67% BAJO** y esto puede repercutir al cumplimiento eficiente de los objetivos y metas planeadas.

A Analizado

ELABORADO: Deisy Viviana Fuentes Fuentes

SUPERVISADO: C.P.A. Fresia Susana Chang Rizo, MSc.

FECHA: 5 – ene – 2015



“FUENTES & ASOCIADOS”
 Calle Bolívar entre 9na y 10ma
 www.fuentes&asociados.org.com
QUEVEDO – LOS RIOS – ECUADOR
052796134 – 0939181215

Página:

1/2

Referencia:

PT.1 – C.C.I

Fecha:

05/01/2015

Auditor:

D.F

**CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO
 MEDIANTE EL COSO II**

NOMBRE DEL ENTREVISTADA: Ing. Prisila Cecilia Rodríguez Verdezoto.

CARGO: Coordinadora del departamento de Talento Humano.

N°	PREGUNTA	RESPUESTA		PONDERACIÓN		ANALISIS	MARCA
		SI	NO	CALIF. OBTENIDA	CALIF. ÓPTIMO		
COMPONENTE: RESPUESTA AL RIESGO							
1	¿Se ha evaluado un programa de reclutamiento del personal?	X		2,20	4	La hacienda no ha evaluado un programa de reclutamiento del personal. HA. 6	H
2	¿Se realiza capacitaciones permanentes al personal para reducir los riesgos que se presente en la hacienda?	X		4	4	Se declaró que se realiza capacitaciones constantes al personal de la hacienda mediante un cronograma establecido.	
3	¿La hacienda tiene diseñado mecanismos para la toma de decisiones y análisis de las alternativas para responder a los riesgos?	X		4	4	Si cuentan con mecanismos específicos para responder a los riesgo inesperados que se presenten	
				10,20	12		
ELABORADO: Deisy Viviana Fuentes Fuentes SUPERVISADO: C.P.A. Fresia Susana Chang Rizo, MSc.						FECHA: 5 – ene – 2015	



“FUENTES & ASOCIADOS”
 Calle Bolívar entre 9na y 10ma
 www.fuentes&asociados.org.com
QUEVEDO – LOS RIOS – ECUADOR
 052796134 – 0939181215

Página:

2/2

Referencia:

PT.1 – C.C.I

Fecha:

05/01/2015

Auditor:

D.F

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO MEDIANTE EL COSO II
COMPONENTE: RESPUESTA AL RIESGO

MATRIZ DE RIESGO

RANGO	RIESGO	CONFIANZA
15% - 50%	Alto	Bajo
51% - 59%	Moderado alto	Moderada bajo
60% - 66%	Moderado medio	Moderado medio
67% - 75%	Moderado bajo	Moderada alto
76% - 100%	Bajo	Alto

RESULTADOS:

Nivel de Confianza: 85%

Nivel de Riesgo: 15%

De acuerdo al componente de Respuesta al Riesgo existe un nivel de confianza del **85% ALTO** lo que no puede cumplirse eficientemente las expectativas deseadas y un nivel de riesgo del **15% BAJO** por la deficiente programa de reclutamiento del personal lo cual impide que se contrate personas idóneas para el puesto de trabajo que se va a ocupar.

A Analizado

A

ELABORADO: Deisy Viviana Fuentes Fuentes

SUPERVISADO: C.P.A. Fresia Susana Chang Rizo, MSc.

FECHA: 5 – ene – 2015



“FUENTES & ASOCIADOS”
 Calle Bolívar entre 9na y 10ma
 www.fuentes&asociados.org.com
QUEVEDO – LOS RIOS – ECUADOR
052796134 – 0939181215

Página:

1/2

Referencia:

PT.1 – C.C.I

Fecha:

05/01/2015

Auditor:

D.F

**CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO
MEDIANTE EL COSO II**

NOMBRE DEL ENTREVISTADA: Ing. Prisila Cecilia Rodríguez Verdezoto.

CARGO: Coordinadora del departamento de Talento Humano.

N°	PREGUNTA	RESPUESTA		PONDERACIÓN		ANALISIS	MARCA
		SI	NO	CALIF. OBTENIDA	CALIF. ÓPTIMO		
COMPONENTE: ACTIVIDADES DE CONTROL							
1	¿Cuenta con algún tipo de Reglamento Interno para el personal de la hacienda?	X		4	4	Existe un reglamento interno que ayuda al fortalecimiento de la hacienda.	
2	¿Se ha diseñado un plan estratégico para la prevención de algún tipo de accidente laboral que se presente?	X		3,32	4	Debido al programa estratégico elaborado para cualquier tipo de accidente laboral ha ayudado eficazmente a la empresa. HA. 7	H
3	¿Se encuentran afiliados al IESS todo el personal de la hacienda?	X		3,16	4	No todos los trabajadores de la hacienda se encuentran afiliados al IESS por lo que trabajan solo por temporada. HA. 8	H
				10,48	12		
ELABORADO: Deisy Viviana Fuentes Fuentes					FECHA: 5 – ene – 2015		
SUPERVISADO: C.P.A. Fresia Susana Chang Rizo, MSc.							



“FUENTES & ASOCIADOS”
 Calle Bolívar entre 9na y 10ma
 www.fuentes&asociados.org.com
QUEVEDO – LOS RIOS – ECUADOR
 052796134 – 0939181215

Página:

2/2

Referencia:

PT.1 – C.C.I

Fecha:

05/01/2015

Auditor:

D.F

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO MEDIANTE EL COSO II
COMPONENTE: ACTIVIDADES DE CONTROL

MATRIZ DE RIESGO

RANGO	RIESGO	CONFIANZA
15% - 50%	Alto	Bajo
51% - 59%	Moderado alto	Moderada bajo
60% - 66%	Moderado medio	Moderado medio
67% - 75%	Moderado bajo	Moderada alto
76% - 100%	Bajo	Alto

RESULTADOS:

Nivel de Confianza: 87,33%

Nivel de Riesgo: 12,67%

De acuerdo al componente de Actividades de Control existe un nivel de confianza del **67% ALTO** teniendo un deficiente control interno en la hacienda causando un riesgo del **12% BAJO** por lo que no todos los trabajadores de la hacienda se encuentran afiliados al IESS como lo estipula en la ley.

A Analizado

A

ELABORADO: Deisy Viviana Fuentes Fuentes

SUPERVISADO: C.P.A. Fresia Susana Chang Rizo, MSc.

FECHA: 5 – ene – 2015



“FUENTES & ASOCIADOS”
 Calle Bolívar entre 9na y 10ma
 www.fuentes&asociados.org.com
QUEVEDO – LOS RIOS – ECUADOR
052796134 – 0939181215

Página:

1/2

Referencia:

PT.1 – C.C.I

Fecha:

05/01/2015

Auditor:

D.F

**CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO
 MEDIANTE EL COSO II**

NOMBRE DEL ENTREVISTADA: Ing. Prisila Cecilia Rodríguez Verdezoto.

CARGO: Coordinadora del departamento de Talento Humano.

N°	PREGUNTA	RESPUESTA		PONDERACIÓN		ANALISIS	MARCA
		SI	NO	CALIF. OBTENIDA	CALIF. ÓPTIMO		
COMPONENTE: INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN							
1	¿Se comunica al Gerente General alguna eventualidad que se presente por parte del Talento Humano?	X		4	4	Se comunica cualquier eventualidad que se presente a los colaboradores al Gerente General, para tomar decisiones acertadas.	
2	¿Se ha notificado al Talento Humano donde acudir al momento de un problema laboral?	X		4	4	Si se le ha informado a los colaboradores adonde acudir cuando se encuentre atravesando con un problema laboral.	
3	¿Las carpetas de los trabajadores son actualizadas oportunamente y entregadas a la Gerencia?	X		2,56	4	Son actualizados anualmente. HA. 9	H
				10,56	12		
ELABORADO: Deisy Viviana Fuentes Fuentes						FECHA: 5 – ene – 2015	
SUPERVISADO: C.P.A. Fresia Susana Chang Rizo, MSc.							



“FUENTES & ASOCIADOS”
 Calle Bolívar entre 9na y 10ma
 www.fuentes&asociados.org.com
QUEVEDO – LOS RIOS – ECUADOR
 052796134 – 0939181215

Página:

2/2

Referencia:

PT.1 – C.C.I

Fecha:

05/01/2015

Auditor:

D.F

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO MEDIANTE EL COSO II
COMPONENTE: INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

MATRIZ DE RIESGO

RANGO	RIESGO	CONFIANZA
15% - 50%	Alto	Bajo
51% - 59%	Moderado alto	Moderada bajo
60% - 66%	Moderado medio	Moderado medio
67% - 75%	Moderado bajo	Moderada alto
76% - 100%	Bajo	Alto

Nivel de Confianza: 88%
Nivel de Riesgo: 12%

De acuerdo al componente de Información y Comunicación existe un nivel de confianza del **88% ALTO** por lo que la comunicación con los trabajadores de la hacienda y la información proporcionada no son oportunas. También cuenta con un riesgo del **12% BAJO**, la cual se debe actualizar constantemente las carpetas de los trabajadores de la hacienda.

A Analizado

A

ELABORADO: Deisy Viviana Fuentes Fuentes

SUPERVISADO: C.P.A. Fresia Susana Chang Rizo, MSc.

FECHA: 5 – ene – 2015



“FUENTES & ASOCIADOS”
 Calle Bolívar entre 9na y 10ma
 www.fuentes&asociados.org.com
QUEVEDO – LOS RIOS – ECUADOR
052796134 – 0939181215

Página:

1/2

Referencia:

PT.1 – C.C.I

Fecha:

05/01/2015

Auditor:

D.F

**CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO
MEDIANTE EL COSO II**

NOMBRE DEL ENTREVISTADA: Ing. Prisila Cecilia Rodríguez Verdezoto.

CARGO: Coordinadora del departamento de Talento Humano.

N°	PREGUNTA	RESPUESTA		PONDERACIÓN		ANALISIS	MARCA
		SI	NO	CALIF. OBTENIDA	CALIF. ÓPTIMO		
COMPONENTE: MONITOREO							
1	¿Se controla la entrada y salida del personal de la hacienda a través de un reloj tarjetero?		X	0	4	Para todos los trabajadores la hora de entrada y salida son controladas manualmente. HA. 10	H
2	¿Se monitorea si el plan anual de capacitaciones a los trabajadores son cumplidas a su totalidad?	X		2,84	4	No se monitorean las capacitaciones programadas anualmente, por lo que no hay un responsable quien las supervise. HA. 11	H
3	¿Se realiza controles a los archivos del departamento de Talento Humano?	X		4	4	Los controles permanentes al departamento son eficientes.	
				6,84	12		
ELABORADO: Deisy Viviana Fuentes Fuentes					FECHA: 5 – ene – 2015		
SUPERVISADO: C.P.A. Fresia Susana Chang Rizo, MSc.							



“FUENTES & ASOCIADOS”
Calle Bolívar entre 9na y 10ma
www.fuentes&asociados.org.com
QUEVEDO – LOS RIOS – ECUADOR
052796134 – 0939181215

Página:

2/2

Referencia:

PT.1 – C.C.I

Fecha:

05/01/2015

Auditor:

D.F

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO MEDIANTE EL COSO II
COMPONENTE: MONITOREO

MATRIZ DE RIESGO

RANGO	RIESGO	CONFIANZA
15% - 50%	Alto	Bajo
51% - 59%	Moderado alto	Moderada bajo
60% - 66%	Moderado medio	Moderado medio
67% - 75%	Moderado bajo	Moderada alto
76% - 100%	Bajo	Alta

RESULTADOS:

Nivel de Confianza: 57%

Nivel de Riesgo: 43%

De acuerdo al componente de Monitoreo se identificó que existe un nivel de confianza del **57% MODERADO BAJO** por los controles de las capacitaciones no son monitoreadas ocasionando un riesgo del **43% MODERADO ALTO** causando que estas no sean cumplidas en su totalidad y por ende afecta negativamente el rendimiento de los trabajadores, así también en los procedimientos aplicados por controlar la entrada y salida de los trabajadores son deficientes.

A Analizado

ELABORADO: Deisy Viviana Fuentes Fuentes

SUPERVISADO: C.P.A. Fresia Susana Chang Rizo, MSc.

FECHA: 5 – ene – 2015

4.1.9.2. Medición de riesgo de Auditoría

 <p>AUDITORES ASOCIADOS "FUENTES & ASOCIADOS" www.fuentes&asociados.org.com QUEVEDO – LOS RIOS – ECUADOR</p>	Página:	Referencia:																								
	1/1	PT.2 – R.A.																								
	Fecha:	Auditor:																								
	6/01/2015	D.F																								
EVALUACIÓN DEL RIESGO INHERENTE																										
<p>De acuerdo a los factores externo, que afectan a la hacienda Tabaganesha S.A. en su totalidad, se presentan a continuación el siguiente gráfico para identificar el Riesgo Inherente:</p>																										
<table border="1"> <thead> <tr> <th>N°</th> <th>FACTORES EXTERNOS</th> <th>POND.</th> <th>CALIF.</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>Competencias en las exportaciones Internacionales.</td> <td>25</td> <td>18</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>Alza de impuestos</td> <td>25</td> <td>13</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>Leyes fiscales</td> <td>25</td> <td>14</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>Aduana</td> <td>25</td> <td>15</td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="text-align: center;">TOTAL</td> <td>100</td> <td>60</td> </tr> </tbody> </table>			N°	FACTORES EXTERNOS	POND.	CALIF.	1	Competencias en las exportaciones Internacionales.	25	18	2	Alza de impuestos	25	13	3	Leyes fiscales	25	14	4	Aduana	25	15	TOTAL		100	60
N°	FACTORES EXTERNOS	POND.	CALIF.																							
1	Competencias en las exportaciones Internacionales.	25	18																							
2	Alza de impuestos	25	13																							
3	Leyes fiscales	25	14																							
4	Aduana	25	15																							
TOTAL		100	60																							
<table border="1"> <thead> <tr> <th>RANGO</th> <th>RIESGO</th> <th>CONFIANZA</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>15% - 50%</td> <td>Alto</td> <td>Bajo</td> </tr> <tr> <td>51% - 59%</td> <td>Moderado alto</td> <td>Moderada bajo</td> </tr> <tr> <td>60% - 66%</td> <td>Moderado medio</td> <td>Moderado medio</td> </tr> <tr> <td>67% - 75%</td> <td>Moderado bajo</td> <td>Moderada alto</td> </tr> <tr> <td>76% - 100%</td> <td>Bajo</td> <td>Alta</td> </tr> </tbody> </table>			RANGO	RIESGO	CONFIANZA	15% - 50%	Alto	Bajo	51% - 59%	Moderado alto	Moderada bajo	60% - 66%	Moderado medio	Moderado medio	67% - 75%	Moderado bajo	Moderada alto	76% - 100%	Bajo	Alta						
RANGO	RIESGO	CONFIANZA																								
15% - 50%	Alto	Bajo																								
51% - 59%	Moderado alto	Moderada bajo																								
60% - 66%	Moderado medio	Moderado medio																								
67% - 75%	Moderado bajo	Moderada alto																								
76% - 100%	Bajo	Alta																								
<p>Nivel de Confianza: 60%</p> <p>Nivel de Riesgo: 40%</p>																										
<p>A continuación se presenta los resultados obtenidos del análisis de los factores externos que afecta a la hacienda, la cual resaltó que existe una confianza del 60% MODERADO MEDIO, por lo que los controles internos que se estén aplicando en el medio son factible. También cuenta con un riesgo del 40% MODERADO MEDIO lo cual puede afectar considerablemente a la hacienda.</p>																										
 Proceso evaluado																										
<p>ELABORADO: Deisy Viviana Fuentes Fuentes</p> <p>SUPERVISADO: C.P.A. Fresia Susana Chang Rizo, MSc.</p>		<p>FECHA: 6 – ene – 2015</p>																								



AUDITORES ASOCIADOS
"FUENTES & ASOCIADOS"
 www.fuentes&asociados.org.com
 QUEVEDO – LOS RIOS – ECUADOR

Página:	Referencia:
1/1	PT.3 – R.A.
Fecha:	Auditor:
7/01/2015	D.F

EVALUACIÓN DE RIESGO DE CONTROL

CONSOLIDADO POR COMPONENTE

N°	COMPONENTES	CALIF. OBTENIDA	CALIF. OPTIMO
1	Ambiente de control	12,72	16
2	Establecimiento de objetivos	10,68	12
3	Identificación de eventos	8	12
4	Evaluación de los riesgos	10	12
5	Respuestas a los riesgos	10,20	12
6	Actividades de control	10,48	12
7	Información y comunicación	10,56	12
8	Supervisión y monitoreo	6,84	12
TOTAL		79,48	100

MATRIZ DE RIESGO

RANGO	RIESGO	CONFIANZA
15% - 50%	Alto	Bajo
51% - 59%	Moderado alto	Moderada bajo
60% - 66%	Moderado medio	Moderado medio
67% - 75%	Moderado bajo	Moderada alto
76% - 100%	Bajo	Alto

$$\text{Nivel de confianza} = \frac{C}{P} \times \frac{\text{ón } O}{\text{Ór}}$$

$$\text{Nivel de confianza} = \frac{7,4}{1} = 0.7948\% * 100$$

$$\text{Nivel de confianza} = 79,48\%$$

$$\text{Riesgo de Control} = 100\% - \text{nivel de confianza}$$

$$\text{Riesgo de Control} = 100\% - 79,48\%$$

$$\text{Riesgo de Control} = 20,52\%$$

La evaluación de los componentes del COSO II, tiene un nivel de confianza del **79,48% ALTO**, por lo que los controles internos implementados en la hacienda son realizadas de forma adecuada, mientras que existe un riesgo del **20,52% BAJO**, esto identifica que no todo el Talento Humano realiza sus actividades de forma adecuada

Ⓢ Proceso evaluado

ELABORADO: Deisy Viviana Fuentes Fuentes

SUPERVISADO: C.P.A. Fresia Susana Chang Rizo, MSc.

FECHA: 7 – ene – 2015



AUDITORES ASOCIADOS
"FUENTES & ASOCIADOS"
www.fuentes&asociados.org.com
QUEVEDO – LOS RIOS – ECUADOR

Página:

1/1

Referencia:

PT.4 – R.A.

Fecha:

7/01/2015

Auditor:

D.F

EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS DE DETECCIÓN Y EL RIESGO DE AUDITORÍA

RIESGO DE DETECCIÓN

Acorde a los riesgos antes presentados se puede afirmar que el riesgo de detección, correspondiente a nuestro equipo de auditoría en el **15%**, correspondiendo a la experiencia y así emplear métodos adecuados en el proceso de Auditoría.

RIESGO DE AUDITORÍA

Según los porcentajes determinados en el análisis de la hacienda Tabaganesha S.A. en el departamento de Talento Humano, el riesgo de la Auditoría es el siguiente:

Cuantificación de Riesgos

$$RA = RI * RC * RD$$

$$RA = (0,40 * 0,2052 * 0,15)$$

$$RA = (0,012312)*100$$

$$RA = 1,23\%$$

INTERPRETACIÓN

El análisis realizado anteriormente establece que existe un riesgo de Auditoría del **1,23%** de que el auditor emita un informe de auditoría incorrecto, por no detectar las irregularidades o errores en el departamento de Talento Humano y por ende expresar las conclusiones y recomendaciones de forma errónea.

Ⓢ Proceso evaluado

ELABORADO: Deisy Viviana Fuentes Fuentes

SUPERVISADO: C.P.A. Fresia Susana Chang Rizo, MSc.

FECHA: 7 – ene – 2015

4.1.9.3. Hoja de hallazgo del componente Ambiente de Control

 <p>AUDITORES ASOCIADOS "FUENTES & ASOCIADOS" www.fuentes&asociados.org.com QUEVEDO – LOS RIOS - ECUADOR</p>	Página:	Referencia:
	1/2	PT.4 - HA.1
	Fecha:	Auditor:
	9/01/2015	D.F
HOJA DE HALLAZGO N° 1: DEFICIENTE AMBIENTE LABORAL		
CONDICIÓN	La hacienda a pesar que cuenta con un código de ética, el departamento de Talento Humano tiene deficiencias al momento del trato con los trabajadores.	} A
CRITERIO	De acuerdo a la ley del Código Laboral en el Art. 42 numeral 12 estipula <i>"Tratar a los trabajadores con la debida consideración, no infiriéndoles maltratos de palabra o de obra"</i> .	
CAUSA	Inadecuado integración y valores éticos a los trabajadores.	
EFFECTO	Al no ser respetado los derechos y valores de los trabajadores como consecuencia la baja laboral por estrés, lo que contribuye a disminuir su empleabilidad, y que vaya considerándose a sí misma incapaz para trabajar, y mostrando expectativas negativas sobre su rendimiento y desempeño laboral.	
ANÁLISIS	Como resultado del componente de ambiente de Control se detectó que se debe mejorar el clima laboral entre el departamento de Talento Humano y los trabajadores.	
CONCLUSIONES	Deficiente clima laborar entre el departamento de Talento Humano y los trabajadores de la hacienda.	
RECOMENDACIONES	El departamento de Talento Humano debe respetar la integridad y valores éticos de los trabajadores para proporcionar un buen clima laborar.	
A Analizado		
ELABORADO: Deisy Viviana Fuentes Fuentes		FECHA: 9 – ene - 2015
SUPERVISADO: C.P.A. Fresia Susana Chang Rizo, MSc.		



AUDITORES ASOCIADOS
 “FUENTES & ASOCIADOS”
 www.fuentes&asociados.org.com
 QUEVEDO – LOS RIOS - ECUADOR

Página:

1/2

Referencia:

PT.5 – IG.1

Fecha:

9/01/2015

Auditor:

D.F

INDICADOR DE GESTIÓN

PROCEDIMIENTO 1: Comprobar si el departamento de Talento Humano respeta la integridad y valores éticos de los trabajadores, para verificar si el clima laboral es agradable.

APLICACIÓN: Se formuló preguntas de control interno mediante la aplicación del COSO II, a los trabajadores de la hacienda, para comprobar si se respeta los valores éticos del personal de la hacienda, y verificar el clima laboral que se está llevando en la misma, la cual respondieron lo siguiente:

1.- Mayor número de respuestas positivas	42
2.- Total de personas encuestadas	82

RIESGO DE CONFIANZA	RIESGO	CONFIANZA
15% - 50%	Alto	Bajo
51% - 59%	Moderado alto	Moderado bajo
60% - 66%	Moderado medio	Moderado medio
67% - 75%	Moderado bajo	Moderado alto
76% - 95%	Bajo	Alto

INDICADOR 1: Clima Laboral

$$\text{Clima Laboral} = \frac{\text{Módulo de respuestas positivas}}{\text{Total de personas}} = \frac{42}{82}$$

$$\text{Clima Laboral} = \frac{4}{8} = 0,51 = 51\%$$

INTERPRETACIÓN:

El departamento de Talento Humano aplica el **51% MODERADO BAJO** los procedimientos de la integración y valores éticos, mientras cuenta con un riesgo del **49% MODERADO ALTO** de los procedimientos no son ejecutados, afectado en clima laboral que se debe mantener para una buena comunicación.

Proceso evaluado

ELABORADO: Deisy Viviana Fuentes Fuentes

SUPERVISADO: C.P.A. Fresia Susana Chang Rizo, MSc.

FECHA: 9 – ene - 2015



AUDITORES ASOCIADOS
 “FUENTES & ASOCIADOS”
 www.fuentes&asociados.org.com
 QUEVEDO – LOS RIOS - ECUADOR

Página:

1/2

Referencia:

PT.5 - HA.2

Fecha:

9/01/2015

Auditor:

D.F

HOJA DE HALLAZGO N° 2 INCUMPLIMIENTO DE LAS FUNCIONES ASIGNADAS POR EL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO

CONDICIÓN	A pesar que la hacienda cuenta con un manual de funciones, tiene deficiencias al cumplir las funciones asignadas para cada departamento.	} A
CRITERIO	Se debe acatar el reglamento interno de la hacienda y cumplir eficientemente con las tareas asignada como lo dice el Código de trabajo Art. 45 obligaciones del trabajados “Ejecutar el trabajo en los términos del contrato, con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos”	
CAUSA	Inadecuado cumplimiento de las labores asignadas en el departamento de Talento Humano.	
EFECTO	Desorganización en el departamento de Talento Humano y por ende conflictos laborales.	
ANÁLISIS	El Ambiente de Control de la hacienda Tabaganesha S.A., se debe poner énfasis en las labores que son asignados por cada departamento, para que sean cumplidas satisfactoriamente.	
CONCLUSIONES	Deficiencias de las labores asignadas en el departamento de Talento Humano.	
RECOMENDACIONES	Capacitar a la encargada del departamento de Talento Humano para que se puede desenvolver eficientemente en el cargo asignado.	

A Analizado

ELABORADO: Deisy Viviana Fuentes Fuentes

SUPERVISADO: C.P.A. Fresia Susana Chang Rizo, MSc.

FECHA: 9 – ene - 2015



AUDITORES ASOCIADOS
 “FUENTES & ASOCIADOS”
 www.fuentes&asociados.org.com
 QUEVEDO – LOS RIOS - ECUADOR

Página:

1/2

Referencia:

PT.5 – IG.2

Fecha:

9/01/2015

Auditor:

D.F

INDICADOR DE GESTIÓN

PROCEDIMIENTO 2: Verificar si el departamento de Talento Humano cumple eficientemente con las expectativas deseadas

APLICACIÓN: Se formuló preguntas de control interno a la coordinadora de Talento Humano sobre las funciones que debe cumplir para verificar si se está cumpliendo eficientemente y así tener un amplio conocimiento de las deficiencias que cuenta el departamento de Talento Humano y por ende repercutir considerablemente el buen manejo de la hacienda Tabaganesha S.A.

RIESGO DE CONFIANZA	RIESGO	CONFIANZA
15% - 50%	Alto	Bajo
51% - 59%	Moderado alto	Moderado bajo
60% - 66%	Moderado medio	Moderado medio
67% - 75%	Moderado bajo	Moderado alto
76% - 95%	Bajo	Alto

INDICADOR 2: Tareas asignadas

$$\text{Tareas asignadas} = \frac{A}{A} \frac{r\epsilon}{p1}$$

$$\text{Tareas asignadas} = \frac{4}{6} = 0,67 = 67\%$$

INTERPRETACIÓN:

Se identificó que el departamento de Talento Humano cuenta con una confianza del **67% MODERADO ALTO** por los procedimientos aplicados para el cumplimiento de las acciones programadas, por lo que existe un riesgo del **33% MODERADO BAJO** la cual puede afectar considerablemente a la hacienda por no existir un programa de reclutamiento y poca comunicación con el Gerente General.

Ⓢ Proceso evaluado

ELABORADO: Deisy Viviana Fuentes Fuentes

SUPERVISADO: C.P.A. Fresia Susana Chang Rizo, MSc.

FECHA: 9 – ene - 2015



AUDITORES ASOCIADOS
"FUENTES & ASOCIADOS"
 www.fuentes&asociados.org.com
 QUEVEDO – LOS RIOS – ECUADOR

Página:

2/2

Referencia:

PT.5 – IG2

Fecha:

9/01/2015

Auditor:

D.F

PAPEL DE TRABAJO

FUNCIONES ASIGNADAS

PROCESO	FUNCIONES PROGRAMADAS	FUNCIONES REALIZADAS
Evaluación de archivos permanentes	X	
Programa de reclutamiento		X
Capacitaciones	X	
Procedimientos Internos	X	
Requerimiento del personal	X	
Comunicación		X
TOTAL	4	2

Información proporcionada

ELABORADO: Deisy Viviana Fuentes Fuentes

SUPERVISADO: C.P.A. Fresia Susana Chang Rizo, MSc.

FECHA: 9 – ene – 2015

4.1.9.4. Hoja de hallazgo del componente Establecimiento de objetivos

 <p>AUDITORES ASOCIADOS “FUENTES & ASOCIADOS” www.fuentes&asociados.org.com QUEVEDO – LOS RIOS - ECUADOR</p>	Página:	Referencia:
	1/1	PT.5 - HA.3
	Fecha:	Auditor:
	9/01/2015	D.F
HOJA DE HALLAZGO N° 3 CARENCIA DE ESTRATEGIAS PARA EL CUMPLIMIENTO EFICIENTE DE LOS OBJETIVOS Y METAS		
CONDICIÓN	La hacienda cuenta con deficiencias en la evaluación del cumplimiento eficiente de los objetivos y metas programados.	} A
CRITERIO	Se debe cumplir con el reglamento interno establecido en la hacienda Tabaganesha S.A., como lo estipula el Código de trabajo Art. 85 Obligaciones del trabajador “Cumplir las disposiciones del reglamento interno expedido en forma legal”.	
CAUSA	Deficiente plan estratégico.	
EFECTO	Incumplimiento en los objetivos y metas programadas por la hacienda.	
ANÁLISIS	En el segundo componente del COSO II Establecimiento de Objetivos, la hacienda Tabaganesha S.A., debe implementar estrategias para el cumplimiento eficiente de sus objetivos y metas propuestas.	
CONCLUSIONES	Carencia de estrategias para evitar los riesgos que amenazan el cumplimiento eficiente de los objetivos y metas de la hacienda.	
RECOMENDACIONES	Verificar el reglamento y las estrategias internas implementados en la hacienda, con motivo de dar un seguimiento más exhaustivo para comprobar si se están cumpliendo las metas y objetivos propuestos.	
A Analizado		
ELABORADO: Deisy Viviana Fuentes Fuentes		FECHA: 9 – ene - 2015
SUPERVISADO: C.P.A. Fresia Susana Chang Rizo, MSc.		



AUDITORES ASOCIADOS
 “FUENTES & ASOCIADOS”
 www.fuentes&asociados.org.com
 QUEVEDO – LOS RIOS - ECUADOR

Página:

1/1

Referencia:

PT.5 – IG.3

Fecha:

9/01/2015

Auditor:

D.F

INDICADOR DE GESTIÓN

PROCEDIMIENTO 3: Comprobar el eficiente cumplimiento de los objetivos.

APLICACIÓN: A continuación de este indicador se muestra un papel de trabajo donde se detalla los objetivos de la hacienda y cuales fueron evaluados a través de un cuestionario al Gerente General el Ing. Cristian Darío Vera Bastidas, para verificar si los objetivos fueron cumplidos en su totalidad.

RIESGO DE CONFIANZA	RIESGO	CONFIANZA
15% - 50%	Alto	Bajo
51% - 59%	Moderado alto	Moderado bajo
60% - 66%	Moderado medio	Moderado medio
67% - 75%	Moderado bajo	Moderado alto
76% - 95%	Bajo	Alto

INDICADOR 3: Cumplimiento de Objetivos

$$\text{Cumplimiento de objetivos} = \frac{A}{O} = \frac{a}{d}$$

$$\text{Cumplimiento de Objetivos} = \frac{4}{6} = 0,67 = 67\%$$

INTERPRETACIÓN:

Se identificó que el nivel de confianza de los objetivos propuestos es del **67% MODERADO ALTO** por lo que debería realizar un control interno sobre los objetivos propuestos, por lo que cuenta con un riesgo del **33% MODERADO BAJO** y esto puede afectar gravemente al rendimiento de la hacienda.

Ⓢ Proceso evaluado

ELABORADO: Deisy Viviana Fuentes Fuentes

SUPERVISADO: C.P.A. Fresia Susana Chang Rizo, MSc.

FECHA: 9 – ene - 2015



AUDITORES ASOCIADOS
"FUENTES & ASOCIADOS"
 www.fuentes&asociados.org.com
 QUEVEDO – LOS RIOS – ECUADOR

Página:

1/1

Referencia:

PT.5 – IG2

Fecha:

9/01/2015

Auditor:

D.F

PAPEL DE TRABAJO

CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS

OBJETIVOS	OBJETIVOS PROGRAMADOS	OBJETIVOS REALIZADOS
Incrementar la utilidad operativa	X	
Fortalece las capacidades del personal	X	
Implementar varias líneas de producción	X	
Reducir los gastos operativos de la hacienda	X	
Mejorar el grado de satisfacción del personal de la hacienda		X
Evaluar el cumplimiento eficiente de cada departamento que cuenta la hacienda.		X
TOTAL	4	2

Información proporcionada

ELABORADO: Deisy Viviana Fuentes Fuentes

SUPERVISADO: C.P.A. Fresia Susana Chang Rizo, MSc.

FECHA: 9 – ene – 2015

4.1.9.5. Hoja de hallazgo del componente Identificación de eventos

 <p>AUDITORES ASOCIADOS “FUENTES & ASOCIADOS” www.fuentes&asociados.org.com QUEVEDO – LOS RIOS - ECUADOR</p>	Página:	Referencia:
	1/2	PT.5 - HA.4
	Fecha:	Auditor:
	9/01/2015	D.F
HOJA DE HALLAZGO N° 4 CARENCIA DE RETRIBUCIÓN POR MERITOS O INCENTIVOS.		
CONDICIÓN	La hacienda no tiene considerado políticas de retribución por méritos o incentivos dentro de su Manual de Funciones y Procedimientos, no existe ninguna forma para retribuir el adecuado desempeño de los trabajadores.	} A
CRITERIO	En las políticas internas implementadas se debe considerar convenir que todo el personal que labora eficientemente en su puesto de trabajo debe ser retribuido por sus méritos o ser incentivos, como lo estipula en el Código de trabajo capítulo VI de las remuneraciones y sus garantías Art. 81 <i>“Se entiende por Salario Básico la retribución económica mínima que debe recibir una persona por su trabajo de parte de su empleador, el cual forma parte de la remuneración y no incluye aquellos ingresos en dinero, especie o en servicio, que perciba por razón de trabajos extraordinarios y suplementarios, comisiones, participación en beneficios, los fondos de reserva, el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales, las remuneraciones adicionales, ni ninguna otra retribución que 17 tenga carácter normal o convencional y todos aquellos que determine la Ley”</i>	
CAUSA	Los encargados de la hacienda no han considerado retribuir al personal por el eficiente trabajo realizado en sus labores.	
A Analizado		
ELABORADO: Deisy Viviana Fuentes Fuentes		FECHA: 9 – ene - 2015
SUPERVISADO: C.P.A. Fresia Susana Chang Rizo, MSc.		



AUDITORES ASOCIADOS
 “FUENTES & ASOCIADOS”
 www.fuentes&asociados.org.com
 QUEVEDO – LOS RIOS - ECUADOR

Página:

2/2

Referencia:

PT.5 - HA.4

Fecha:

9/01/2015

Auditor:

D.F

EFFECTO

La carencia de políticas de control interno sobre la retribución por méritos o incentivos a los trabajadores de la hacienda puede afectar considerablemente el rendimiento de la misma, por motivo que los trabajadores no aportaran eficientemente con sus labores asignadas y buscaran mejores oportunidades de trabajo.

ANÁLISIS

Retribuir a cada trabajador de la hacienda por el esfuerzo y desempeño en las labores asignadas y así se llegue a cumplir eficientemente las metas programadas por cada área.

CONCLUSIONES

La hacienda Tabaganasha S.A., no ha considerado implementar dentro de sus políticas internas, manual de funciones y procedimientos la retribución por méritos o incentivos a los trabajadores por sus esfuerzos eficientes en las labores asignadas.

A

RECOMENDACIONES

1. Implementar en sus políticas internas la retribución por méritos o incentivos para el personal de la hacienda.
2. Incentivar a los trabajadores de la hacienda a través de programas de incentivos para que cumplan eficientemente las labores asignadas.

A Analizado

ELABORADO: Deisy Viviana Fuentes Fuentes

SUPERVISADO: C.P.A. Fresia Susana Chang Rizo, MSc.

FECHA: 9 – ene - 2015



AUDITORES ASOCIADOS
 “FUENTES & ASOCIADOS”
 www.fuentes&asociados.org.com
 QUEVEDO – LOS RIOS – ECUADOR

Página:

1/1

Referencia:

PT.5 – IG.4

Fecha:

9/01/2015

Auditor:

D.F

INDICADOR DE GESTIÓN

PROCEDIMIENTO 4: Verifique si se dispone de un sistema de retribución por méritos o incentivos a los trabajadores de la hacienda.

APLICACIÓN: La hacienda no tiene considerado políticas de retribución por méritos o incentivos dentro de su Manual de Funciones y Procedimientos, no existe ninguna forma para retribuir el adecuado desempeño de los trabajadores.

1.- Se Retribuye a los trabajadores de la hacienda	0
2.- Total de retribución	4

RIESGO DE CONFIANZA	RIESGO	CONFIANZA
15% - 50%	Alto	Bajo
51% - 59%	Moderado alto	Moderado bajo
60% - 66%	Moderado medio	Moderado medio
67% - 75%	Moderado bajo	Moderado alto
76% - 95%	Bajo	Alto

INDICADOR 4: Retribución por méritos e incentivos

$$\text{Retribución por méritos e incentivos} = \frac{r \text{ ó } \square}{T \quad d \quad R \text{ ó } \square}$$

$$\text{Retribución por méritos e incentivo} = \frac{0}{4} = 0\%$$

INTERPRETACIÓN:

La hacienda no cuenta con una retribución por méritos o incentivos a los trabajadores lo cual puede afectar gravemente a la entidad, por lo que los trabajadores no se van a sentir a gusto que el eficiente empeño en su trabajo no sea renumerado y baja su rendimiento laboral.

A Analizado

ELABORADO: Deisy Viviana Fuentes Fuentes

SUPERVISADO: C.P.A. Fresia Susana Chang Rizo, MSc.

FECHA: 9 – ene – 2015

4.1.9.6. Hoja de hallazgo del componente Evaluación de los riesgos

	AUDITORES ASOCIADOS “FUENTES & ASOCIADOS” www.fuentes&asociados.org.com QUEVEDO – LOS RIOS - ECUADOR	Página:	Referencia:
		1/1	PT.5 - HA.5
		Fecha:	Auditor:
		9/01/2015	D.F
HOJA DE HALLAZGO N° 5 INCORRECTA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO			
CONDICIÓN	Los colaboradores trabajan más de ocho horas diarias, inclusive en horas de almuerzo y los días sábados, domingos y feriados,		
CRITERIO	El trabajo realizado por el personal de la empresa tiene un horario establecido que dura ocho horas diarias, en el caso de pasar este horario se lo considera como hora extras sin que las mismas superen las cuatro horas en el día, por lo tanto cada empleado tiene derecho a un periodo de vacaciones anualmente como lo estipula el Código laboral Art. 69 “ <i>Todo trabajador tendrá derecho a gozar anualmente de un período ininterrumpido de quince días de descanso, incluidos los días no laborables</i> ”.		
CAUSA	El incumplimiento de las funciones realizadas por los trabajadores de la hacienda se debe por los deficientes controles internos implementados en la empresa.		A
EFFECTO	El incumplimiento de las funciones asignadas repercute negativamente al rendimiento de la hacienda y por ende una incorrecta toma de decisiones.		
ANÁLISIS	Incentivar a los trabajadores de la hacienda para que estos puedan trabajar eficientemente en cada una de sus labores asignadas.		
CONCLUSIONES	El Talento Humano no cumple eficientemente con las labores que le son asignadas.		
RECOMENDACIONES	Programar procedimientos de control interno para ayudar a incentivar a los colaboradores a trabajar eficientemente en las labores asignadas.		
A Analizado			
ELABORADO: Deisy Viviana Fuentes Fuentes		FECHA: 9 – ene - 2015	
SUPERVISADO: C.P.A. Fresia Susana Chang Rizo, MSc.			



AUDITORES ASOCIADOS
 “FUENTES & ASOCIADOS”
 www.fuentes&asociados.org.com
 QUEVEDO – LOS RIOS - ECUADOR

Página:

1/2

Referencia:

PT.5 – IG.5

Fecha:

9/01/2015

Auditor:

D.F

INDICADOR DE GESTIÓN

PROCEDIMIENTO 5: Comprobar el desempeño laboral de los trabajadores de la hacienda.

APLICACIÓN: la hacienda cuenta con procedimientos internos para evaluar al Talento Humano en cada una de sus labores, las cuales son analizadas anualmente. Los trabajadores laboral más de ocho horas diarias, inclusive en horas de almuerzo y los días sábados, domingos y feriados, por tal motivo baja su rendimiento laboral. A continuación se aplicara un indicado de Gestión para evaluar si los procedimientos aplicados para el manejo de personal son eficientes.

RIESGO DE CONFIANZA	RIESGO	CONFIANZA
15% - 50%	Alto	Bajo
51% - 59%	Moderado alto	Moderado bajo
60% - 66%	Moderado medio	Moderado medio
67% - 75%	Moderado bajo	Moderado alto
76% - 95%	Bajo	Alto

INDICADOR 5: Evaluación del manejo del personal

$$\text{Evaluación del manejo del personal} = \frac{P}{M} = \frac{3}{6} = 0,50 = 50\%$$

$$\text{Evaluación del manejo del personal} = \frac{3}{6} = 0,50 = 50\%$$

INTERPRETACIÓN:

Se identificó que la evaluación del personal solo cuenta con un nivel de confianza del **50% BAJO** por lo que los controles internos implementados son deficientes, existiendo un nivel de riesgo del **50% ALTO** y como consecuencias disminuyendo el rendimiento de la hacienda.

Ⓢ Proceso evaluado

ELABORADO: Deisy Viviana Fuentes Fuentes

SUPERVISADO: C.P.A. Fresia Susana Chang Rizo, MSc.

FECHA: 9 – ene - 2015



AUDITORES ASOCIADOS
 “FUENTES & ASOCIADOS”
 www.fuentes&asociados.org.com
 QUEVEDO – LOS RIOS – ECUADOR

Página:

2/2

Referencia:

PT.5 – IG5

Fecha:

9/01/2015

Auditor:

D.F

PAPEL DE TRABAJO

PROCEDIMIENTOS PARA EL MANEJO DE PERSONAL

PROCEDIMIENTOS	FUNCIONES PROGRAMADAS	FUNCIONES REALIZADAS
Se respeta el horario de entrada y salida de los trabajadores		X
Reciben los trabajadores incentivos por el eficiente trabajo realizado.		X
Reciben capacitaciones	X	
Se le ha informado al personal donde acudir al momento de un problema laboral	X	
La hacienda cuenta con métodos de evaluación de desempeño		X
Se les provee las herramientas necesarias a los trabajadores para que cumplan eficientemente con las labores asignadas.	X	
TOTAL	3	3

Información proporcionada

ELABORADO: Deisy Viviana Fuentes Fuentes

SUPERVISADO: C.P.A. Fresia Susana Chang Rizo, MSc.

FECHA: 9 – ene – 2015

4.1.9.7. Hoja de hallazgo del componente respuesta al riesgo

 <p>AUDITORES ASOCIADOS “FUENTES & ASOCIADOS” www.fuentes&asociados.org.com QUEVEDO – LOS RIOS - ECUADOR</p>	Página:	Referencia:
	1/2	PT.5 - HA.6
	Fecha:	Auditor:
	9/01/2015	D.F
HOJA DE HALLAZGO N° 6 AUSENCIA DE UN PROGRAMA DE RECLUTAMIENTO.		
CONDICIÓN	Se verificó que el departamento de Talento Humano no cuenta con un proceso de reclutamiento del personal, para la evaluación, selección y aprobación del personal nuevo de la hacienda.	A
CRITERIO	El proceso de reclutamiento es un procedimiento potencial cuyo fin ayuda a seleccionar los candidatos idóneos para el puesto de trabajo que se va ocupar reglamento para el reclutamiento y selección del personal de las empresas Art. 5 <i>“Todo el proceso de reclutamiento del personal deberán realizarse obligatoriamente a través de un concurso de méritos y oposición”</i>	
CAUSA	El deficiente interés por parte de la Gerencia y la Coordinadora de Talento Humano respecto al reclutamiento del personal repercute considerablemente a la hacienda por no considerar los riesgos que esto podría ocasionar.	
EFECTO	La inexistencia de un programa de reclutamiento del personal, afecta el rendimiento de la hacienda por lo que se desconoce las capacidades que poseen cada uno de los trabajadores y por ende las funciones asignadas no se ejecuten eficientemente.	
ANÁLISIS	Implementar en las políticas internas de la hacienda un programa de reclutamiento para la contratación del personal y así contratar al personal idóneo para cada puesto de trabajo asignado.	
A Analizado		
ELABORADO: Deisy Viviana Fuentes Fuentes		FECHA: 9 – ene - 2015
SUPERVISADO: C.P.A. Fresia Susana Chang Rizo, MSc.		



AUDITORES ASOCIADOS
"FUENTES & ASOCIADOS"
www.fuentes&asociados.org.com
QUEVEDO – LOS RIOS - ECUADOR

Página:

2/2

Referencia:

PT.5 - HA.6

Fecha:

9/01/2015

Auditor:

D.F

CONCLUSIONES

La hacienda Tabaganesha S.A., no cuenta con un programa de reclutamiento del personal y tampoco de políticas internas de reclutamiento, para poder contratar personas idoneas para el puesto de trabajo requerido.

RECOMENDACIONES

1. Implementar un programa de reclutamiento de personal.
2. Elaborar políticas internas de reclutamiento.
3. Tener una buena comunicación con la gerencia para poder ejercer eficientemente las funciones determinadas para esa área.

A

A Analizado

ELABORADO: Deisy Viviana Fuentes Fuentes

SUPERVISADO: C.P.A. Fresia Susana Chang Rizo, MSc.

FECHA: 9 – ene - 2015



AUDITORES ASOCIADOS
 “FUENTES & ASOCIADOS”
 www.fuentes&asociados.org.com
 QUEVEDO – LOS RIOS – ECUADOR

Página:

1/1

Referencia:

PT.5 – IG.6

Fecha:

9/01/2015

Auditor:

D.F

INDICADOR DE GESTIÓN

PROCEDIMIENTO 6: Verifique si existe un sistema, procedimiento o técnica para la evaluación, selección y aprobación del personal nuevo.

APLICACIÓN: La hacienda Tabaganesha S.A., utiliza un sistema basado en la calificación y análisis de hojas de vida, pruebas y formularios, estos son preparados con anterioridad para cada tipo de puesto.

RIESGO DE CONFIANZA	RIESGO	CONFIANZA
15% - 50%	Alto	Bajo
51% - 59%	Moderado alto	Moderado bajo
60% - 66%	Moderado medio	Moderado medio
67% - 75%	Moderado bajo	Moderado alto
76% - 95%	Bajo	Alto

INDICADOR 6: Reclutamiento

$$\text{Reclutamiento} = \frac{P}{T} = \frac{6}{1} = 0,55 = 55\%$$

$$\text{Reclutamiento} = \frac{6}{1} = 0,55 = 55\%$$

INTERPRETACIÓN:

Los resultados de la investigación muestran que el nivel de confianza es del **55% (MODERADO BAJO)** esto es perjudicial para la hacienda por lo que se puede contratar personas que no cumplan las expectativas para el puesto de trabajo que se necesite.

A pesar de los procedimientos implementados para contratación del personal nuevo de la hacienda Tabaganesha S.A., tiene deficiencias con un riesgo del **45% (MODERADO ALTO)** por lo que no cuenta con un programa de reclutamiento del personal y lo hacen basado a un sistema de la calificación y análisis de hojas de vida, pruebas y formularios, estos son preparados con anterioridad para cada tipo de puesto que se requiere.

Ⓢ Proceso evaluado

ELABORADO: Deisy Viviana Fuentes Fuentes

SUPERVISADO: C.P.A. Fresia Susana Chang Rizo, MSc.

FECHA: 9 – ene – 2015



AUDITORES ASOCIADOS
"FUENTES & ASOCIADOS"
 www.fuentes&asociados.org.com
 QUEVEDO – LOS RIOS – ECUADOR

Página:	Referencia:
1/1	PT.5 – IG6
Fecha:	Auditor:
9/01/2015	D.F

PAPEL DE TRABAJO

PROCEDIMIENTOS PARA EL MANEJO DE PERSONAL

PROCEDIMIENTOS	SI	NO
Reclutamiento interno	X	
Reclutamiento externo		X
Selección al personal(perfil de puesto)		X
Recepción preliminar de candidatos.	X	
Elaboración de solicitud de empleo	X	
Entrevista previa	X	
Aplicación de pruebas de conocimiento.	X	
Manualmente	X	
Sistemáticamente		X
Se pone a prueba al personal seleccionado		X
Cuenta con un sistema bien estructurado de reclutamiento		X
TOTAL	6	5

Información proporcionada

ELABORADO: Deisy Viviana Fuentes Fuentes

SUPERVISADO: C.P.A. Fresia Susana Chang Rizo, MSc.

FECHA: 9 – ene – 2015

4.1.9.8. Hoja de hallazgo del componente actividades de control

	AUDITORES ASOCIADOS "FUENTES & ASOCIADOS" www.fuentes&asociados.org.com QUEVEDO – LOS RIOS - ECUADOR	Página:	Referencia:
		1/1	PT.5 - HA.7
		Fecha:	Auditor:
		9/01/2015	D.F
HOJA DE HALLAZGO N° 7 DEFICIENTE PLANEACIÓN ESTRATEGICA PARA PREVENIR ACCIDENTES LABORALES			
CONDICIÓN	La hacienda no cuenta con la suficiente planeación estratégica para la prevención de accidentes laborales.	A	
CRITERIO	En caso de sufrir algún accidente laboral en la hacienda el empleado deberá indemnizar al empleado como lo estipula el Código laboral Art. 42 numeral 3 Obligaciones del empleador "Indemnizar a los trabajadores por los accidentes que sufrieran en el trabajo y por las enfermedades profesionales".		
CAUSA	Inadecuada planeación estratégica para la prevención de accidente laboral.		
EFFECTO	Provocar accidentes graves a los trabajadores de la hacienda con alguna herramienta de trabajo.		
ANÁLISIS	Por medio del componente de actividades de control se puede observar que las estrategias deben ser verificadas para el mejor cumplimiento de la misma.		
CONCLUSIONES	Deficientes estrategias implementadas en la hacienda para la prevención del Talento Humano.		
RECOMENDACIONES	Revisar y monitorear las estrategias y políticas con que cuenta la hacienda para mejorar la calidad y seguridad de los trabajadores y así mejorar el rendimiento de la entidad.		
A Analizado			
ELABORADO: Deisy Viviana Fuentes Fuentes SUPERVISADO: C.P.A. Fresia Susana Chang Rizo, MSc.		FECHA: 9 – ene - 2015	



AUDITORES ASOCIADOS
"FUENTES & ASOCIADOS"
www.fuentes&asociados.org.com
QUEVEDO – LOS RIOS - ECUADOR

Página:

1/1

Referencia:

PT.5 – IG.7

Fecha:

9/01/2015

Auditor:

D.F

INDICADOR DE GESTIÓN

PROCEDIMIENTO 7: Verificar si se ha indemnizado a los trabajadores por algún accidente laboral que han sufrido

APLICACIÓN: Para verificar si se ha indemnizado a los trabajadores en algún accidente laboral que han tenido, se realizó una encuesta a los 103 trabajadores de la hacienda por comprobar si se estén respetando con las leyes y la seguridad de los trabajadores

RIESGO DE CONFIANZA	RIESGO	CONFIANZA
15% - 50%	Alto	Bajo
51% - 59%	Moderado alto	Moderado bajo
60% - 66%	Moderado medio	Moderado medio
67% - 75%	Moderado bajo	Moderado alto
76% - 95%	Bajo	Alto

INDICADOR 7: Plan estratégico

$$\text{Plan estratégico} = \frac{M \quad r \quad p}{T \quad d \quad e}$$

$$\text{Plan estratégico} = \frac{8}{1} = 0,83 = 83\%$$

INTERPRETACIÓN:

Después de haber realizado la encuesta a los 103 trabajadores de la hacienda se identificó que cuenta con un nivel de confianza del **83% ALTO** por los controles internos implementados, también cuenta con un nivel de riesgo del **17% BAJO** por lo que no cuenta con la debida adecuación de los materiales utilizados para el trabajo elaborado.

Ⓢ Proceso evaluado

ELABORADO: Deisy Viviana Fuentes Fuentes

SUPERVISADO: C.P.A. Fresia Susana Chang Rizo, MSc.

FECHA: 9 – ene - 2015



AUDITORES ASOCIADOS
"FUENTES & ASOCIADOS"
 www.fuentes&asociados.org.com
 QUEVEDO – LOS RIOS – ECUADOR

Página:

3/3

Referencia:

PT.5 – IG7

Fecha:

9/01/2015

Auditor:

D.F

PAPEL DE TRABAJO

PERSONAL DE LA HACIENDA

ÁREAS	SI	NO	TALENTO HUMANO
Departamento de producción	14	2	16
Vivero	20	5	25
Cosecha	10		10
Cosida	19	1	20
Fermentación	15	10	25
Bodega	5		5
Transporte	2		2
TOTAL	85	18	103

Información proporcionada

ELABORADO: Deisy Viviana Fuentes Fuentes

SUPERVISADO: C.P.A. Fresia Susana Chang Rizo, MSc.

FECHA: 9 – ene – 2015



AUDITORES ASOCIADOS
"FUENTES & ASOCIADOS"
www.fuentes&asociados.org.com
QUEVEDO – LOS RIOS - ECUADOR

Página:

1/2

Referencia:

PT.5 - HA.8

Fecha:

9/01/2015

Auditor:

D.F

HOJA DE HALLAZGO N° 8 ESCASEZ DE CONTRATACIÓN Y AFILIAION AL IESS

CONDICIÓN	Revisado el portal del IESS y utilizando el número patronal de la empresa se pueden observar que ningún empleado fue afiliado desde el primer día de ingreso al trabajo, varios empleados fueron afiliados una vez que se firmó el contrato y a otros ni siquiera después de firmado el mismo, existen empleados que están laborando en la empresa sin afiliación al IESS.	A
CRITERIO	Legalizado el contrato de trabajo, la empresa debe realizar los trámites correspondientes para la afiliación del trabajador al IESS, de acuerdo a lo establecido en el Código de Trabajo Art. 42 numeral 31 y la Ley de Seguridad Social Art. 73 "Inscribir a los trabajadores en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, desde el primer día de labores, dando aviso de entrada dentro de los primeros quince días,"	
CAUSA	La jefa de Talento Humano al no disponer la legalización del contrato de los trabajadores de nuevo ingreso, está generando que no se realice la respectiva afiliación debido a que el trabajador no forma parte de la nómina, y en general no es considerado como un empleado más de la empresa, a pesar de que este se encuentre laborando para la misma ya varios meses.	

A Analizado

ELABORADO: Deisy Viviana Fuentes Fuentes

SUPERVISADO: C.P.A. Fresia Susana Chang Rizo, MSc.

FECHA: 9 – ene - 2015



AUDITORES ASOCIADOS
“FUENTES & ASOCIADOS”
 www.fuentes&asociados.org.com
 QUEVEDO – LOS RIOS - ECUADOR

Página:

2/2

Referencia:

PT.5 - HA.8

Fecha:

9/01/2015

Auditor:

D.F

EFFECTO

La hacienda está incumpliendo con un derecho que tiene el trabajador y que se encuentra reconocido dentro del Código de Trabajo, por lo que existe un 64% de trabajadores que no están afiliados, por lo que de existir juicios laborales la misma debería enfrentarse a serios problemas legales y económicos que perjudicarían su estabilidad económica y su prestigio como empresa.

ANÁLISIS

Afiliar a todos los trabajadores de la hacienda desde el primer día que entrar a trabajar como lo estipula en la ley.

CONCLUSIONES

Ningún empleado es afiliado desde el primer día de ingreso al trabajo, varios empleados son afiliados una vez que se firma el contrato y a otros después de firmado el mismo, existen empleados que están laborando en la empresa sin afiliación al IESS.

RECOMENDACIONES

1. Observar el Código de Trabajo y la Ley de Seguridad Social además de cada una de sus disposiciones con la finalidad de garantizar las mejores condiciones laborales para la empresa y el trabajador.
2. Los empleados que han sido contratados serán afiliados desde el primer día de ingreso a la empresa sin importar si el mismo cuenta o no con un contrato legalizado.

A

A Analizado

ELABORADO: Deisy Viviana Fuentes Fuentes

SUPERVISADO: C.P.A. Fresia Susana Chang Rizo, MSc.

FECHA: 9 – ene - 2015



AUDITORES ASOCIADOS
 “FUENTES & ASOCIADOS”
 www.fuentes&asociados.org.com
 QUEVEDO – LOS RIOS – ECUADOR

Página:

1/2

Referencia:

PT.5 – IG.8

Fecha:

9/01/2015

Auditor:

D.F

INDICADOR DE GESTIÓN

PROCEDIMIENTO 8: Verifique que los empleados se encuentren asegurados al IESS desde el primer día de ingreso a la empresa.

APLICACIÓN: Se accedió a la página web del IESS, a consultas en línea, aquí mediante el ingreso del número patronal de la empresa se pudo observar los avisos de entrada de cada uno de los empleados que fueron afiliados, además de su fecha de ingreso o de salida, luego de analizada esta información se concluyó que ningún empleado fue afiliado desde el primer día de ingreso al trabajo, mucho de los empleados fueron afiliados una vez que se firmó el contrato y a otros ni siquiera después de firmado el mismo, existen empleados que están laborando en la empresa sin contrato ni afiliación al IESS.

RIESGO DE CONFIANZA	RIESGO	CONFIANZA
15% - 50%	Alto	Bajo
51% - 59%	Moderado alto	Moderado bajo
60% - 66%	Moderado medio	Moderado medio
67% - 75%	Moderado bajo	Moderado alto
76% - 95%	Bajo	Alto

INDICADOR 8: Cumplimiento de las normas

$$\text{Cumplimiento de normas} = \frac{T}{T + d + t_i} \times 100$$

$$\text{Cumplimiento de normas} = \frac{8}{1} = 0,79 = 79\%$$

INTERPRETACIÓN:

La hacienda a pesar de cumplir sus leyes y reglamentos internos, cuenta con una confianza del **79% (ALTO)** esto se debe por lo ningún empleado es afiliado desde el primer día de labores, varios empleados fueron afiliados una vez que se firmó el contrato y a otros ni siquiera después de firmado el mismo. Por eso que cuenta con un riesgo del **21% (BAJO)**, esto implica que la hacienda está incumpliendo con un derecho que tiene el trabajador y que se encuentra reconocido dentro del Código de Trabajo.

Proceso evaluado

ELABORADO: Deisy Viviana Fuentes Fuentes

SUPERVISADO: C.P.A. Fresia Susana Chang Rizo, MSc.

FECHA: 9 – ene – 2015



AUDITORES ASOCIADOS
"FUENTES & ASOCIADOS"
 www.fuentes&asociados.org.com
 QUEVEDO – LOS RIOS – ECUADOR

Página:

1/1

Referencia:

PT.5 – IG8

Fecha:

9/01/2015

Auditor:

D.F

PAPEL DE TRABAJO

PERSONAL DE LA HACIENDA

ÁREAS	SI	TALENTO HUMANO
Departamento de producción	12	16
Vivero	19	25
Cosecha	9	10
Cosida	19	20
Fermentación	15	25
Bodega	5	5
Transporte	2	2
Departamento Administrativo	1	1
Gerente General	1	1
Jefe de Talento Humano	1	1
TOTAL	84	106

Información proporcionada

ELABORADO: Deisy Viviana Fuentes Fuentes

SUPERVISADO: C.P.A. Fresia Susana Chang Rizo, MSc.

FECHA: 9 – ene – 2015

4.1.9.9. Hoja de hallazgo del componente información y comunicación

 <p>AUDITORES ASOCIADOS “FUENTES & ASOCIADOS” www.fuentes&asociados.org.com QUEVEDO – LOS RIOS - ECUADOR</p>	Página:	Referencia:
	1/1	PT.5 - HA.9
	Fecha:	Auditor:
	9/01/2015	D.F
HOJA DE HALLAZGO N° 9 DEFICIENTE ACTUALIZACIÓN DE CARPETAS DE LOS TRABAJADORES DE LA HACIENDA		
CONDICION	En el departamento de Talento Humano cuenta con deficiencias en las actualizaciones de carpetas de los trabajadores de la hacienda detallando el nombre, edad entre otros	A
CRITERIO	Actualizar constantemente los expedientes de los trabajadores y entregar una lista actualizada a la gerencia y sujetarse al reglamento interno de la hacienda como lo estipula el Código laboral Art. 42 numeral 7 Obligaciones del empleador “Llevar un registro de trabajadores en el que conste el nombre, edad, procedencia, fecha de ingreso y de salida; el mismo que se lo actualizara con los cambios que se produzcan”	
CAUSA	Deficiente actualizaciones de carpetas de los trabajadores de la hacienda.	
EFECTO	No afiliar a los trabajadores desde el primer día de trabajo.	
ANÁLISIS	La hacienda a través de este componente de información y comunicación debe poner énfasis en el departamento de Talento Humano en las actualizaciones de archivos de las carpetas de los trabajadores.	
CONCLUSIONES	Desactualización de los archivos de los trabajadores.	
RECOMENDACIONES	Diseñar un sistema informático donde se puede actualizar los datos personales de los trabajadores de la hacienda y así poderlo actualizar contantemente.	
A Analizado		
ELABORADO: Deisy Viviana Fuentes Fuentes		FECHA: 9 – ene - 2015
SUPERVISADO: C.P.A. Fresia Susana Chang Rizo, MSc.		



AUDITORES ASOCIADOS
 “FUENTES & ASOCIADOS”
 www.fuentes&asociados.org.com
 QUEVEDO – LOS RIOS – ECUADOR

Página:

1/1

Referencia:

PT.5 – IG.9

Fecha:

9/01/2015

Auditor:

D.F

INDICADOR DE GESTIÓN

PROCEDIMIENTO 9: Revisar que las carpetas de los empleados contratados que contengan toda la documentación soporte y que los contratos hayan sido legalizados oportunamente.

APLICACIÓN: Se solicitó las carpetas de los contratados y se analizó que las mismas contengan toda la documentación soporte. De todas la carpetas analizadas se pudo observar que varias no tenían archivado el contrato legalizado a pesar de que los empleados ya estaban laborando para la hacienda hace varios meses, por lo que se pudo constatar que no todos los trabajadores se encuentran trabajando bajo la modalidad de contrato.

1.- Contratos legalizados	66
2.- Total de contratos	103

RIESGO DE CONFIANZA	RIESGO	CONFIANZA
15% - 50%	Alto	Bajo
51% - 59%	Moderado alto	Moderado bajo
60% - 66%	Moderado medio	Moderado medio
67% - 75%	Moderado bajo	Moderado alto
76% - 95%	Bajo	Alto

INDICADOR 9: Contratos legalizados

$$\text{Contratos legalizados} = \frac{C}{T} = \frac{66}{103} = 0,64 = 64\%$$

$$\text{Contratos legalizados} = \frac{6}{1} = 0,64 = 64\%$$

INTERPRETACIÓN:

Se identificó que los contratos de los trabajadores tiene un nivel de confianza del **64% MODERADO BAJO** por lo que son actualizados anualmente los contando con un nivel de riesgo del **36% MODERADO ALTO** trayendo consecuencias graves y legales para la hacienda.

Proceso evaluado

ELABORADO: Deisy Viviana Fuentes Fuentes

SUPERVISADO: C.P.A. Fresia Susana Chang Rizo, MSc.

FECHA: 9 – ene – 2015

4.1.9.10. Hoja de hallazgo del componente monitoreo

 <p>AUDITORES ASOCIADOS “FUENTES & ASOCIADOS” www.fuentesyassociados.org.com QUEVEDO – LOS RIOS - ECUADOR</p>	Página:	Referencia:
	1/1	PT.5 - HA.10
	Fecha:	Auditor:
	9/01/2015	D.F
HOJA DE HALLAZGO N° 10 ESCASO MONITOREO DE LOS TRABAJADORES A LA HORA DE ENTRADA Y SALIDA		
CONDICION	Se cuenta con deficiencias al momento de controlar la entrada y salida de los trabajadores.	} A
CRITERIO	Actualizar constantemente los expedientes de los trabajadores y entregar una lista actualizada a la Gerencia y sujetarse al reglamento interno de la hacienda como lo estipula el Código laboral Art. 45 numeral a Obligaciones del trabajador “ <i>Ejecutar el trabajo en los términos del contrato, con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenios</i> ”	
CAUSA	Escaso monitoreo de los trabajadores de las hacienda.	
EFECTO	Ausentación del trabajador antes de la hora prevista.	
ANÁLISIS	La hacienda a través de este componente de monitoreo debe poner énfasis en el programa que lleva la hacienda al momento de controlar a sus trabajadores.	
CONCLUSIONES	Deficiencia monitoreo del personal de la hacienda, por lo que no se tiene en cuenta la hora de entrada y salida el personal.	
RECOMENDACIONES	Adquirir un reloj tarjetero para que los trabajadores de la hacienda marquen a los hora de entrada y salida, para verificar el cumplimiento de los horas asignada.	
A Analizado		
ELABORADO: Deisy Viviana Fuentes Fuentes		FECHA: 9 – ene - 2015
SUPERVISADO: C.P.A. Fresia Susana Chang Rizo, MSc.		



AUDITORES ASOCIADOS
 "FUENTES & ASOCIADOS"
 www.fuentes&asociados.org.com
 QUEVEDO – LOS RIOS - ECUADOR

Página:

1/1

Referencia:

PT.5 – IG.10

Fecha:

9/01/2015

Auditor:

D.F

INDICADOR DE GESTIÓN

PROCEDIMIENTO 10: Verifique si existe un adecuado sistema de registro y control de asistencia.

APLICACIÓN: La hacienda cuenta con un único sistema de registro y control de asistencia y del tiempo trabajado, el cual es llevado de forma manual, es decir se manejan hojas preimpresas en las cuales consta el nombre, la hora de ingreso y salida, y la firma del empleado, este documento es custodiado por el guardia quien se encarga de hacer firmar la asistencia del personal y entrega la hoja al finalizar la jornada al Jefe del Departamento de Talento Humano para el registro en la nómina. Este sistema no es muy fiable por lo que es difícil comprobar quien firmó es quien llegó a trabajar.

RIESGO DE CONFIANZA	RIESGO	CONFIANZA
15% - 50%	Alto	Bajo
51% - 59%	Moderado alto	Moderado bajo
60% - 66%	Moderado moderado	Moderado moderado
67% - 75%	Moderado bajo	Moderado alto
76% - 95%	Bajo	Alto

INDICADOR 10: Control de entrada y salida del personal

$$\text{Control de entrada y salida} = \frac{R}{T} \times 100$$

$$\text{Control de entrada y salida} = \frac{0}{4} = 0\%$$

INTERPRETACIÓN:

Los resultados de la investigación muestran que existe un riesgo del **100% ALTO**, por lo que esto puede repercutir gravemente a la hacienda, al no contar con un reloj tarjetero y solo se lo lleva manualmente lo cual no es fiable lo que es difícil de controlar al personal y cuales se han ausentado antes de la hora prevista.

Proceso evaluado

ELABORADO: Deisy Viviana Fuentes Fuentes

SUPERVISADO: C.P.A. Fresia Susana Chang Rizo, MSc.

FECHA: 9 – ene - 2015



AUDITORES ASOCIADOS
"FUENTES & ASOCIADOS"
 www.fuentes&asociados.org.com
 QUEVEDO – LOS RIOS - ECUADOR

Página:

1/2

Referencia:

PT.5 - HA.11

Fecha:

9/01/2015

Auditor:

D.F

HOJA DE HALLAZGO N° 11 DEFICIENTE MONITOREO DE LAS CAPACITACIONES PROGRAMADAS ANUALMENTE

CONDICIÓN	Se pudo detectar que no se realiza un seguimiento de las capacitaciones programadas anualmente.	A
CRITERIO	La coordinadora de Talento Humano debe realizar un seguimiento continuo de las capacitaciones programadas anualmente Código de trabajo Art.46 <i>“El departamento de Talento Humano de acuerdo con sus requerimientos, brindará capacitaciones y entrenamiento a los trabajadores, conforme al Plan anual de Capacitaciones que será elaborado por el departamento de Talento Humano y/o su representante”.</i>	
CAUSA	Al no darse un seguimiento de las capacitaciones programadas ocasiona que estas no sean cumplidas a su totalidad y por ende que sus funciones asignadas no sean cumplidas eficientemente.	
EFFECTO	La deciente capacitación al personal afecta negativamente al rendimiento de la hacienda y de los trabajadores por la cual al no darse un seguimiento toma el riesgo de que estas no sean cumplidas al 100%.	
ANÁLISIS	Las capacitaciones programadas por el Gerente en coordinación con la encargada del Talento Humano, no son monitoreadas por una persona idónea para verificar que se cumpla eficientemente con las capacitaciones y estas estén dando resultados favorable para la hacienda.	

A Analizado

ELABORADO: Deisy Viviana Fuentes Fuentes

SUPERVISADO: C.P.A. Fresia Susana Chang Rizo, MSc.

FECHA: 9 – ene - 2015



AUDITORES ASOCIADOS
"FUENTES & ASOCIADOS"
www.fuentes&asociados.org.com
QUEVEDO – LOS RIOS - ECUADOR

Página:

2/2

Referencia:

PT.5 - HA.11

Fecha:

9/01/2015

Auditor:

D.F

CONCLUSIONES

La hacienda Tabaganesha S.A., cuenta con un deficiente seguimiento del plan anual programado para efectuar las capacitaciones por motivo que estas no son cumplidas a su totalidad.

RECOMENDACIONES

1. Asignar un responsable que se encargue de dar un seguimiento a las capacitaciones programadas anualmente.
2. Diseñar un programa que evalúe al personal después de cada capacitación para comprobar si estas están siendo desarrolladas eficientemente y obtener resultados positivos para la hacienda.

A

A Analizado

ELABORADO: Deisy Viviana Fuentes Fuentes

SUPERVISADO: C.P.A. Fresia Susana Chang Rizo, MSc.

FECHA: 9 – ene - 2015



AUDITORES ASOCIADOS
 “FUENTES & ASOCIADOS”
 www.fuentes&asociados.org.com
 QUEVEDO – LOS RIOS –
 ECUADOR

Página:

1/1

Referencia:

PT.5 – IG.11

Fecha:

9/01/2015

Auditor:

D.F

INDICADOR DE GESTIÓN

PROCEDIMIENTO 11: Verifique como se realiza el diseño de los programas de capacitación y con qué frecuencia.

APLICACIÓN: Los programas de capacitación son diseñados de acuerdo a lo estipulado en el Manual de Funciones y Procedimientos en el cual se indica que cada inicio de año se planificará las actividades de capacitación a realizarse durante el año de acuerdo a los análisis y necesidades de cada departamento establecidas con anterioridad, dentro de esta planificación se detalla todo lo necesario para poder ejecutarla.

RIESGO DE CONFIANZA	RIESGO	CONFIANZA
15% - 50%	Alto	Bajo
51% - 59%	Moderado alto	Moderado bajo
60% - 66%	Moderado moderado	Moderado moderado
67% - 75%	Moderado bajo	Moderado alto
76% - 95%	Bajo	Alto

INDICADOR 11: Capacitaciones ejecutadas

$$\text{Capacitaciones ejecutadas} = \frac{C_i}{T} \cdot \frac{e_j}{d \text{ a } d \text{ c ó n}} = \frac{5}{7} = 0,71 = 71\%$$

$$\text{Capacitaciones ejecutadas} = \frac{5}{7} = 0,71 = 71\%$$

INTERPRETACIÓN:

Los resultados de la investigación muestran que el nivel de confianza de las capacitaciones anuales programadas por la hacienda cuenta con un nivel de confianza del **71% (MODERADO ALTO)** esto se debe por los procedimientos aplicados para el cumplimiento eficiente de las capacitaciones implementadas en la hacienda. También cuenta con un riesgo del **29% (MODERADO BAJO)** por lo que no se cumple a cabalidad con el programa de capacitación, por lo que no hay un encargado que las supervise.

Proceso evaluado

ELABORADO: Deisy Viviana Fuentes Fuentes

SUPERVISADO: C.P.A. Fresia Susana Chang Rizo, MSc.

FECHA: 9 – ene – 2015

4.1.9.11. Hoja de consolidado de hallazgo por componente del COSO II

 <p>AUDITORES ASOCIADOS "FUENTES & ASOCIADOS" www.fuentes&asociados.org.com QUEVEDO – LOS RIOS - ECUADOR</p>		Página:	Referencia:
		1/1	PT.6 – CH
		Fecha:	Auditor:
		12/01/2015	D.F
CONSOLIDACION DE LOS HALLAZGOS POR COMPONENTE			
N°	COMPONENTES	HALLAZGOS	
1	AMBIENTE DE CONTROL	<ul style="list-style-type: none"> • Deficiente ambiente laboral. • Incumplimiento de las funciones asignadas por el departamento de Talento Humano. 	
2	ESTABLECIMIENTO DE OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> • Carencia de estrategias para el cumplimiento eficiente de los objetivos y metas 	
3	IDENTIFICACIÓN DE EVENTOS (O DE RIESGO)	<ul style="list-style-type: none"> • Carencia de retribución por méritos o incentivos. 	
4	EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS	<ul style="list-style-type: none"> • Incorrecta evaluación de desempeño del personal de la hacienda 	
5	RESPUESTA A LOS RIESGOS	<ul style="list-style-type: none"> • Ausencia de un programa de reclutamiento. 	
6	ACTIVIDADES DE CONTROL	<ul style="list-style-type: none"> • Deficiente planeación estratégica para prevenir accidentes laborales. • Escasez de contratación y afiliación al IESS. 	
7	INFORMACION Y COMUNICACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Deficiente actualización de carpetas de los trabajadores de la hacienda. 	
8	SUPERVISIÓN Y MONITOREO	<ul style="list-style-type: none"> • Escaso monitoreo de los trabajadores a la hora de entrada y salida. • Deficiente monitoreo de las capacitaciones programadas anualmente. 	
 Proceso evaluado			
ELABORADO: Deisy Viviana Fuentes Fuentes		FECHA: 12 – ene – 2015	
SUPERVISADO: C.P.A. Fresia Susana Chang Rizo, MSc.			

4.1.10. Comunicación de resultado – FASE III

 <p>AUDITORES ASOCIADOS “FUENTES & ASOCIADOS” www.fuentes&asociados.org.com QUEVEDO – LOS RIOS - ECUADOR</p> <p>EJECUCIÓN - FASE III</p>	Página:	Referencia:																						
	1/1	C.R.																						
	Fecha:	Auditor:																						
	13/01/2015	D.F																						
<p>OBJETIVOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dar a conocer los resultados de la Auditoría de Gestión con las respectivas recomendaciones. 																								
<table border="1"> <thead> <tr> <th>N°</th> <th>PROCEDIMIENTOS</th> <th>REF/PT</th> <th>REALIZADO POR:</th> <th>FECHA</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>Convocatoria de lectura del informe.</td> <td>PT.1</td> <td>D.F.</td> <td>14-ene-15</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>Informe de Control Interno</td> <td>PT.2</td> <td>D.F.</td> <td>16-ene-15</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>Informe de Auditoría de Gestión.</td> <td>PT.3</td> <td>D.F.</td> <td>19-ene-15</td> </tr> </tbody> </table>					N°	PROCEDIMIENTOS	REF/PT	REALIZADO POR:	FECHA	1	Convocatoria de lectura del informe.	PT.1	D.F.	14-ene-15	2	Informe de Control Interno	PT.2	D.F.	16-ene-15	3	Informe de Auditoría de Gestión.	PT.3	D.F.	19-ene-15
N°	PROCEDIMIENTOS	REF/PT	REALIZADO POR:	FECHA																				
1	Convocatoria de lectura del informe.	PT.1	D.F.	14-ene-15																				
2	Informe de Control Interno	PT.2	D.F.	16-ene-15																				
3	Informe de Auditoría de Gestión.	PT.3	D.F.	19-ene-15																				
<p>Elaborado por el auditor</p>																								
<p>ELABORADO: Deisy Viviana Fuentes Fuentes</p>			<p>FECHA: 13 – ene - 2015</p>																					
<p>SUPERVISADO: C.P.A. Fresia Susana Chang Rizo, MSc.</p>																								

4.1.10.1. Convocatoria para la lectura del informe de Auditoría de Gestión.

 <p>AUDITORES ASOCIADOS “FUENTES & ASOCIADOS” www.fuentes&asociados.org.com QUEVEDO – LOS RIOS - ECUADOR</p>	Página:	Referencia:
	1/1	PT.1 – C.L.I
	Fecha:	Auditor:
	14/01/2015	D.F
<p>Quevedo, 14 de enero del 2015</p> <p>Ing. Cristian Darío Vera Bastidas GERENTE GENERAL DE LA HACIENDA TABAGANESHA S.A</p> <p>Presente.-</p> <p>De mis consideraciones:</p> <p>Mediante el presente me complace informarle que la Auditoria de Gestión al departamento de Talento Humano ha llegado a su fin, por lo cual la lectura del informe de Control Interno será el 16 de enero del 2015, y el informe final de Auditoría de Gestión será el 19 de enero del 2015, en la sala de reuniones de la hacienda Tabaganesha S.A., ubicada en el cantón Buena Fe, a las 15:30 pm, la cual se ruega puntual asistencia a los interesados.</p> <p>Atentamente,</p>  <p>Deisy Viviana Fuentes Fuentes FUENTES & ASOCIADOS</p> <p style="text-align: center;">Elaborado por el auditor</p>		
<p>ELABORADO: Deisy Viviana Fuentes Fuentes SUPERVISADO: C.P.A. Fresia Susana Chang Rizo, MSc.</p>		<p>FECHA: 14 – ene - 2015</p>

4.1.10.2. Informe de Control Interno

	AUDITORES ASOCIADOS "FUENTES & ASOCIADOS" www.fuentes&asociados.org.com QUEVEDO – LOS RIOS - ECUADOR	Página:	Referencia:
		1/8	PT.2. - ICI
		Fecha:	Auditor:
		16/01/2015	D.F
INFORME DE CONTROL INTERNO			
<p>Quevedo, 16 de enero del 2015</p> <p>Ing. Cristian Darío Vera Bastidas</p> <p>GERENTE GENERAL DE LA HACIENDA TABAGANESA S.A.</p> <p>Una vez que se ha realizado la investigación en la hacienda Tabaganessa S.A., en el Cantón Buena FE, en el departamento de Talento Humano se procede a emitir un informe de control interno.</p> <p>La aplicación del componente del COSO II que se efectuó en la hacienda para poder evaluar eficientemente el departamento de Talento Humano y como incide en su toma de decisiones.</p> <p>El objetivo de control interno ayudó a evaluar el adecuado funcionamiento de la estructura organizacional, la eficiencia de los objetivos y planes, así también comprobar el nivel de cumplimiento de las políticas y normas de la hacienda, con el fin de identificar los hallazgos que se detallaran a continuación:</p> <p>- Ambiente de Control: Se realizó un cuestionario de control interno mediante la aplicación del COSO II, la cual se identificó el deficiente ambiente laboral con que cuenta la hacienda y el incumplimiento de las funciones asignadas por el departamento de Talento Humano.</p>			
ELABORADO: Deisy Viviana Fuentes Fuentes		FECHA: 16 – ene – 2015	
SUPERVISADO: C.P.A. Fresia Susana Chang Rizo, MSc.			



AUDITORES ASOCIADOS
"FUENTES & ASOCIADOS"
www.fuentes&asociados.org.com
QUEVEDO – LOS RIOS - ECUADOR

Página:

2/8

Referencia:

PT.2. - ICI

Fecha:

16/01/2015

Auditor:

D.F

INFORME DE CONTROL INTERNO

HALLAZGO 1: Deficiente ambiente laboral

La hacienda a pesar que cuenta con un código de ética, el departamento de Talento Humano tiene deficiencias al momento del trato con los trabajadores. De acuerdo a la ley del **Código Laboral en el Art. 42 numeral 12** estipula *"Tratar a los trabajadores con la debida consideración, no infiriéndoles maltratos de palabra o de obra"*.

Conclusión: Deficiente clima laboral entre el departamento de Talento Humano y los trabajadores de la hacienda.

Recomendación: El departamento de Talento Humano debe respetar la integridad y valores éticos de los trabajadores para proporcionar un buen clima laboral.

HALLAZGO 2: Incumplimiento de las funciones asignadas por el departamento de Talento Humano.

A pesar que la hacienda cuenta con un manual de funciones, tiene deficiencias al cumplir las funciones asignadas para cada departamento. Se debe acatar el reglamento interno de la hacienda y cumplir eficientemente con las tareas asignada como lo dice el **Código de trabajo Art. 45 obligaciones del trabajados** *"Ejecutar el trabajo en los términos del contrato, con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos"*

Conclusión: Deficiencias de las labores asignadas en el departamento de Talento Humano.

Recomendación: Capacitar a la encargada del departamento de Talento Humano para que se puede desenvolver eficientemente en el cargo asignado.

ELABORADO: Deisy Viviana Fuentes Fuentes

SUPERVISADO: C.P.A. Fresia Susana Chang Rizo, MSc.

FECHA: 16 – ene – 2015

 <p>AUDITORES ASOCIADOS “FUENTES & ASOCIADOS” www.fuentes&asociados.org.com QUEVEDO – LOS RIOS - ECUADOR</p>	Página:	Referencia:
	3/8	PT.2. - ICI
	Fecha:	Auditor:
	16/01/2015	D.F
INFORME DE CONTROL INTERNO		
<p>- Establecimiento de objetivos: Mediante la aplicación del COSO II, que se le aplico a la hacienda Tabaganesha S.A., se identificó que existe carencia de estrategias para el cumplimiento eficiente de los objetivos y metas propuestas.</p> <p>HALLAZGO 3: Carencia de estrategias para el cumplimiento eficiente de los objetivos y metas</p> <p>La hacienda cuenta con deficiencias en la evaluación del cumplimiento eficiente de los objetivos y metas programados. Se debe cumplir con el reglamento interno establecido en la hacienda Tabaganesha S.A., como lo estipula el Código de trabajo Art. 85 Obligaciones del trabajador <i>“Cumplir las disposiciones del reglamento interno expedido en forma legal”</i>.</p> <p>Conclusión: Carencia de estrategias para evitar los riesgos que amenazan el cumplimiento eficiente de los objetivos y metas de la hacienda.</p> <p>Recomendación: Verificar el reglamento y las estrategias internas implementados en la hacienda, con motivo de dar un seguimiento más exhaustivo para comprobar si se están cumpliendo las metas y objetivos propuestos.</p> <p>- Identificación de eventos: Dentro de este componente se identificó que existe carencia de retribución por méritos o incentivos.</p> <p>HALLAZGO 4: Carencia de retribución por méritos o incentivos.</p> <p>La hacienda no tiene considerado políticas de retribución por méritos o incentivos dentro de su Manual de Funciones y Procedimientos, no existe ninguna forma para retribuir el adecuado desempeño de los trabajadores. En las políticas internas implementadas se debe considerar convenir que todo el personal que labora eficientemente en su puesto de trabajo debe ser retribuido por sus méritos o ser incentivos, como lo estipula en el Código de trabajo capítulo VI de las remuneraciones y sus garantías Art. 81</p>		
ELABORADO: Deisy Viviana Fuentes Fuentes		FECHA: 16 – ene – 2015
SUPERVISADO: C.P.A. Fresia Susana Chang Rizo, MSc.		



AUDITORES ASOCIADOS
"FUENTES & ASOCIADOS"
www.fuentes&asociados.org.com
QUEVEDO – LOS RIOS - ECUADOR

Página:

4/8

Referencia:

PT.2. - ICI

Fecha:

16/01/2015

Auditor:

D.F

INFORME DE CONTROL INTERNO

Conclusión: La hacienda Tabaganesha S.A., no ha considerado implementar dentro de sus políticas internas, manual de funciones y procedimientos la retribución por meritos o incentivos a los trabajadores por sus esfuerzos eficientes en las labores asignadas.

Recomendación: Implementar en sus políticas internas la retribución por méritos o incentivos para el personal de la hacienda. Incentivar a los trabajadores de la hacienda a través de programas de incentivos para que cumplan eficientemente las labores asignadas.

-Evaluación de los riesgos: Se identificó en este componente la incorrecta evaluación de desempeño del personal de la hacienda.

HALLAZGO 5: Incorrecta evaluación de desempeño.

Los colaboradores trabajan más de ocho horas diarias, inclusive en horas de almuerzo y los días sábados, domingos y feriados, El trabajo realizado por el personal de la empresa tiene un horario establecido que dura ocho horas diarias, en el caso de pasar este horario se lo considera como hora extras sin que las mismas superen las cuatro horas en el día, por lo tanto cada empleado tiene derecho a un periodo de vacaciones anualmente como lo estipula el **Código laboral Art. 69** "Todo trabajador tendrá derecho a gozar anualmente de un período ininterrumpido de quince días de descanso, incluidos los días no laborables".

Conclusión: El Talento Humano no cumple eficientemente con las labores que le son asignadas.

Recomendación: Programar procedimientos de control interno para ayudar a incentivar a los colaboradores a trabajar eficientemente en las labores asignadas.

ELABORADO: Deisy Viviana Fuentes Fuentes

SUPERVISADO: C.P.A. Fresia Susana Chang Rizo, MSc.

FECHA: 16 – ene – 2015



AUDITORES ASOCIADOS
"FUENTES & ASOCIADOS"
www.fuentes&asociados.org.com
QUEVEDO – LOS RIOS - ECUADOR

Página:

5/8

Referencia:

PT.2. - ICI

Fecha:

16/01/2015

Auditor:

D.F

INFORME DE CONTROL INTERNO

- **Respuesta a los riesgos:** Se realizó un cuestionario de control interno mediante la aplicación del COSO II, la cual se identificó la ausencia de un programa de reclutamiento.

HALLAZGO 6: Ausencia de un programa de reclutamiento.

Se verificó que el departamento de Talento Humano no cuenta con un proceso de reclutamiento del personal, para la evaluación, selección y aprobación del personal nuevo de la hacienda. El proceso de reclutamiento es un procedimiento potencial cuyo fin ayuda a seleccionar los candidatos idóneos para el puesto de trabajo que se va ocupar **reglamento para el reclutamiento y selección del personal de las empresas Art. 5** *“Todo el proceso de reclutamiento del personal deberán realizarse obligatoriamente a través de un concurso de méritos y oposición”*.

Conclusión: La hacienda Tabaganesha S.A., no cuenta con un programa de reclutamiento del personal y tampoco de políticas internas de reclutamiento, para poder contratar personas idoneas para el puesto de trabajo requerido.

Recomendación: Implementar un programa de reclutamiento de personal. Elaborar políticas internas de reclutamiento. Tener una buena comunicación con la gerencia para poder ejercer eficientemente las funciones determinadas para esa área.

-**Actividades de control:** Se identificó la deficiente planeación estratégica para prevenir accidentes laborales y la escasez de contratación y afiliación al IESS, mediante la aplicación del COSO II.

HALLAZGO 7: Incorrecta evaluación de desempeño.

La hacienda no cuenta con la suficiente planeación estratégica para la prevención de accidentes laborales. En caso su sufrir algún accidente laboral en la hacienda el empleados deberá indemnizar al empleado como lo estipula el **Código laboral Art. 42 numeral 3 Obligaciones del empleador** *“Indemnizar a los trabajadores por los accidentes que sufrieren en el trabajo y por las enfermedades profesionales”*.

ELABORADO: Deisy Viviana Fuentes Fuentes

SUPERVISADO: C.P.A. Fresia Susana Chang Rizo, MSc.

FECHA: 16 – ene – 2015



AUDITORES ASOCIADOS
"FUENTES & ASOCIADOS"
www.fuentes&asociados.org.com
QUEVEDO – LOS RIOS - ECUADOR

Página:

6/8

Referencia:

PT.2. - ICI

Fecha:

16/01/2015

Auditor:

D.F

INFORME DE CONTROL INTERNO

Conclusión: Deficientes estrategias implementadas en la hacienda para la prevención del Talento Humano.

Recomendación: Revisar y monitorear las estrategias y políticas con que cuenta la hacienda para mejorar la calidad y seguridad de los trabajadores y así mejorar el rendimiento de la entidad.

HALLAZGO 8: Escasez de contratación y afiliación al IESS.

Revisado el portal del IESS y utilizando el número patronal de la empresa se puede observar que ningún empleado fue afiliado desde el primer día de ingreso al trabajo, varios empleados fueron afiliados una vez que se firmó el contrato y a otros ni siquiera después de firmado el mismo, existen empleados que están laborando en la empresa sin afiliación al IESS. Legalizado el contrato de trabajo, la empresa debe realizar los trámites correspondientes para la afiliación del trabajador al IESS, de acuerdo a lo establecido en el **Código de Trabajo Art. 42 numeral 31 y la Ley de Seguridad Social Art. 73** *"Inscribir a los trabajadores en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, desde el primer día de labores, dando aviso de entrada dentro de los primeros quince días,"*

Conclusión: Ningún empleado es afiliado desde el primer día de ingreso al trabajo, varios empleados son afiliados una vez que se firma el contrato y a otros después de firmado el mismo, existen empleados que están laborando en la empresa sin afiliación al IESS.

Recomendación: Observar el Código de Trabajo y la Ley de Seguridad Social además de cada una de sus disposiciones con la finalidad de garantizar las mejores condiciones laborales para la empresa y el trabajador. Los empleados que han sido contratados serán afiliados desde el primer día de ingreso a la empresa sin importar si el mismo cuenta o no con un contrato legalizado.

ELABORADO: Deisy Viviana Fuentes Fuentes

SUPERVISADO: C.P.A. Fresia Susana Chang Rizo, MSc.

FECHA: 16 – ene – 2015



AUDITORES ASOCIADOS
"FUENTES & ASOCIADOS"
www.fuentes&asociados.org.com
QUEVEDO – LOS RIOS - ECUADOR

Página:

7/8

Referencia:

PT.2. - ICI

Fecha:

16/01/2015

Auditor:

D.F

INFORME DE CONTROL INTERNO

- **Información y comunicación:** Se realizó un cuestionario de control interno mediante la aplicación del COSO II, la cual se identificó el siguiente hallazgo:

HALLAZGO 9: Deficiente actualización de carpetas de los trabajadores.

En el departamento de Talento Humano cuenta con deficiencias en las actualizaciones de carpetas de los trabajadores de la hacienda detallando el nombre, edad entre otros, como lo estipula el **Código laboral Art. 42 numeral 7 Obligaciones del empleador** "*Llevar un registro de trabajadores en el que conste el nombre, edad, procedencia, fecha de ingreso y de salida; el mismo que se lo actualizara con los cambios que se produzcan*"

Conclusión: Desactualización de los archivos de los trabajadores.

Recomendación: Diseñar un sistema informático donde se puede actualizar los datos personales de los trabajadores de la hacienda y así poderlo actualizar contantemente.

- **Monitoreo:** Los hallazgos encontrados en este componente mediante la aplicación del COSO II se detalla a continuación:

HALLAZGO 10: Incorrecta evaluación de desempeño.

Se cuenta con deficiencias al momento de controlar la entrada y salida de los trabajadores. Actualizar constantemente los expedientes de los trabajadores y entregar una lista actualizada a la Gerencia y sujetarse al reglamento interno de la hacienda como lo estipula el **Código laboral Art. 45 numeral a Obligaciones del trabajador** "*Ejecutar el trabajo en los términos del contrato, con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenios*"

Conclusión: Deficiencia monitoreo del personal de la hacienda, por lo que no se tiene en cuenta la hora de entrada y salida el personal.

ELABORADO: Deisy Viviana Fuentes Fuentes

SUPERVISADO: C.P.A. Fresia Susana Chang Rizo, MSc.

FECHA: 16 – ene – 2015



AUDITORES ASOCIADOS
"FUENTES & ASOCIADOS"
www.fuentes&asociados.org.com
QUEVEDO – LOS RIOS - ECUADOR

Página:

8/8

Referencia:

PT.2. - ICI

Fecha:

16/01/2015

Auditor:

D.F

INFORME DE CONTROL INTERNO

Recomendación: Deficiencia monitoreo del personal de la hacienda, por lo que no se tiene en cuenta la hora de entrada y salida el personal.

HALLAZGO 11: Deficiente monitoreo de las capacitaciones programadas anualmente.

Se pudo detectar que no se realiza un seguimiento de las capacitaciones programadas anualmente. La coordinadora de Talento Humano debe realizar un seguimiento continuo de las capacitaciones programadas anualmente
Código de trabajo Art.46 *"El departamento de Talento Humano de acuerdo con sus requerimientos, brindará capacitaciones y entrenamiento a los trabajadores, conforme al Plan anual de Capacitaciones que será elaborado por el departamento de Talento Humano y/o su representante".*

Conclusión: La hacienda Tabaganesha S.A., cuenta con un deficiente seguimiento del plan anual programado para efectuar las capacitaciones por motivo que estas no son cumplidas a su totalidad.

Recomendaciones: Asignar un responsable que se encargue de dar un seguimiento a las capacitaciones programadas anualmente. Diseñar un programa que evalúe al personal después de cada capacitación para comprobar si estas están siendo desarrolladas eficientemente y obtener resultados positivos para la hacienda.

Atentamente,

Deisy Viviana Fuentes Fuentes
AUDITORA

ELABORADO: Deisy Viviana Fuentes Fuentes

SUPERVISADO: C.P.A. Fresia Susana Chang Rizo, MSc.

FECHA: 16 – ene – 2015

4.1.10.3. Informe final de Auditoría de Gestión

	AUDITORES ASOCIADOS "FUENTES & ASOCIADOS" www.fuentes&asociados.org.com QUEVEDO – LOS RIOS - ECUADOR	Página:	Referencia:
		1/12	PT.3. - IAG
		Fecha:	Auditor:
		19/01/2015	D.F
INFORME DE AUDITORÍA DE GESTIÓN			
<p>Quevedo, 19 de enero del 2015</p> <p>Ing. Cristian Darío Vera Bastidas GERENTE GENERAL DE LA HACIENDA TABAGANESA S.A.</p> <p>1. PARRAFO INTRODUCTORIO</p> <p>Se ha ejecutado una Auditoría de Gestión al departamento de Talento Humano en la hacienda Tabaganesha S.A., con el objetivo de evaluar el cumplimiento de los principios de eficiencia, eficacia y efectividad con que se están desarrollando las actividades de esa área.</p> <p>El examen se efectuó siguiendo las Normas de Auditoría Generalmente Aceptadas (NAGAS), COSO II, y otras normas de auditoría que se considera necesaria para la ejecución de esta auditoría.</p> <p>Para la evaluación del departamento de Talento Humano se utilizó parámetros de la firma auditora FUENTES & ASOCIADOS, con una planificación de 320 horas laborables, para lograr identificar las irregularidades presentadas en el área auditada.</p> <p>2. OBJETIVOS</p> <p>2.1. OBJETIVO GENERAL</p> <p>Realizar una Auditoría de Gestión al departamento de Talento Humano en la toma de decisiones de la hacienda Tabaganesha S.A., cantón Buena Fe, año 2013.</p>			
ELABORADO: Deisy Viviana Fuentes Fuentes		FECHA: 19 – ene – 2015	
SUPERVISADO: C.P.A. Fresia Susana Chang Rizo, MSc.			



AUDITORES ASOCIADOS
"FUENTES & ASOCIADOS"
www.fuentes&asociados.org.com
QUEVEDO – LOS RIOS - ECUADOR

Página:

2/12

Referencia:

PT.3. - IAG

Fecha:

19/01/2015

Auditor:

D.F

INFORME DE AUDITORÍA DE GESTIÓN

2.2. ESPECIFICOS

- Examinar el nivel de cumplimiento de las políticas y normas que rige la empresa.
- Evaluar el Control Interno de la estructura organizacional en el área de Talento Humano de la hacienda Tabaganesha S.A.
- Medir la eficiencia de los objetivos y planes en el departamento de Talento Humano a través de Indicadores de Gestión.
- Elaborar el informe de Auditoría de Gestión sobre los hallazgos encontrados para la adecuada toma de decisiones.

3. ALCANCE

La Auditoría de Gestión está dirigida al departamento de Talento Humano de la hacienda Tabaganesha S.A., con el fin de verificar el cumplimiento eficiente de los objetivos, planes, políticas y procedimientos propuesto por la gerencia, por la cual se ha programado realizar la auditoria en el periodo fiscal del 17 de noviembre del 2014 al 23 de enero del 2015, la misma que tendrá una duración de 320 horas hábiles y finalizara con un informe final de los hallazgos encontrados.

4. INFORMACIÓN DE LA ENTIDAD

4.1. ANTECEDENTES

La hacienda Tabaganesha S.A., inicio sus actividades el 20 de febrero del 2010, ubicada en la provincia de los Ríos del cantón Valencia, en el sector el Descanso Km. 4.5 vía a él vergel en la finca San Mateo. La cual inicio con poca capacidad operativa y pocas hectáreas de cultivo.

ELABORADO: Deisy Viviana Fuentes Fuentes

SUPERVISADO: C.P.A. Fresia Susana Chang Rizo, MSc.

FECHA: 19 – ene – 2015



AUDITORES ASOCIADOS
"FUENTES & ASOCIADOS"
www.fuentes&asociados.org.com
QUEVEDO – LOS RIOS - ECUADOR

Página:

3/12

Referencia:

PT.3. - IAG

Fecha:

19/01/2015

Auditor:

D.F

INFORME DE AUDITORÍA DE GESTIÓN

El objetivo general de la compañía la realización de actividades agrícolas tales como la producción, exportación y comercialización de tabaco, banano, cacao, arroz, maíz, soya y otros productos agrícolas. Su actividad principal es el desnervado y secado de las hojas de tabaco y es exportada a mercados Internacionales como a la Republica Dominicana.

4.2. BASE LEGAL

4.2.1. LEYES

- NAGAS
- IESS
- Ministerio de relaciones laborables
- Ley de Compañías
- Código laboral
- COSO II
- NIC 19

4.2.2. NORMATIVA INTERNA

- Reglamento interno
- Estatutos de constitución

5. RESULTADOS DEL AREA AUDITADA

5.1. INDICADORES UTILIZADOS

Para la evaluación del área auditada se utilizó los siguientes Indicadores de Gestión tales como: objetivos, políticas y distribución de funciones, con el fin de comprobar la eficiencia, eficacia y efectividad con lo que se ha venido desarrollando las actividades. A continuación se detalla los indicadores aplicados en esta Auditoría de Gestión:

ELABORADO: Deisy Viviana Fuentes Fuentes

SUPERVISADO: C.P.A. Fresia Susana Chang Rizo, MSc.

FECHA: 19 – ene – 2015



AUDITORES ASOCIADOS
"FUENTES & ASOCIADOS"
www.fuentes&asociados.org.com
QUEVEDO – LOS RIOS - ECUADOR

Página:

4/12

Referencia:

PT.3. - IAG

Fecha:

19/01/2015

Auditor:

D.F

INFORME DE AUDITORÍA DE GESTIÓN

1. AMBIENTE DE CONTROL

- INDICADOR 1: Clima Laboral

$$\text{Clima Laboral} = \frac{\text{Número de respuestas positivas}}{\text{Total de preguntas}} = \frac{4}{8}$$

$$\text{Clima Laboral} = \frac{4}{8} = 0,51 = 51\%$$

INTERPRETACIÓN:

El departamento de Talento Humano aplica el **51% MODERADO BAJO** los procedimientos de la integración y valores éticos, mientras cuenta con un riesgo del **40% MODERADO ALTO** de los procedimientos no son ejecutados, afectado en clima laboral que se debe mantener para una buena comunicación.

- INDICADOR 2: Tareas asignadas

$$\text{Tareas asignadas} = \frac{\text{Acciones programadas}}{\text{Acciones realizadas}} = \frac{4}{6}$$

$$\text{Tareas asignadas} = \frac{4}{6} = 0,67 = 67\%$$

INTERPRETACIÓN:

Se identificó que el departamento de Talento Humano cuenta con una confianza del **67% MODERADO ALTO** por los procedimientos aplicados para el cumplimiento de las acciones programadas, por lo que existe un riesgo del **33% MODERADO BAJO** la cual puede afectar considerablemente a la hacienda por no existir un programa de reclutamiento y poca comunicación con el Gerente General.

ELABORADO: Deisy Viviana Fuentes Fuentes

SUPERVISADO: C.P.A. Fresia Susana Chang Rizo, MSc.

FECHA: 19 – ene – 2015



AUDITORES ASOCIADOS
"FUENTES & ASOCIADOS"
www.fuentes&asociados.org.com
QUEVEDO – LOS RIOS - ECUADOR

Página:

5/12

Referencia:

PT.3. - IAG

Fecha:

19/01/2015

Auditor:

D.F

INFORME DE AUDITORÍA DE GESTIÓN

2. ESTABLECIDOS DE OBJETIVOS

- INDICADOR 3: Cumplimiento de Objetivos

$$\text{Cumplimiento de objetivos} = \frac{A}{O} = \frac{a}{d}$$

$$\text{Cumplimiento de Objetivos} = \frac{4}{6} = 0,67 = 67\%$$

INTERPRETACIÓN:

Se identificó que el nivel de confianza de los objetivos propuestos es del **67% MODERADO ALTO** por lo que debería realizar un control interno sobre los objetivos propuestos, por lo que cuenta con un riesgo del **33% MODERADO BAJO** y esto puede afectar gravemente al rendimiento de la hacienda.

3. IDENTIFICACIÓN DE EVENTOS

- INDICADOR 4: Retribución por méritos e incentivos

$$\text{Retribución por méritos e incentivos} = \frac{r}{T} = \frac{0}{4} = 0\%$$

$$\text{Retribución por méritos e incentivo} = \frac{0}{4} = 0\%$$

INTERPRETACIÓN:

La hacienda no cuenta con una retribución por méritos o incentivos a los trabajadores lo cual puede afectar gravemente a la entidad, por lo que los trabajadores no se van a sentir a gusto que el eficiente empecho en su trabajo no sea renumerado y baja su rendimiento laboral.

ELABORADO: Deisy Viviana Fuentes Fuentes

SUPERVISADO: C.P.A. Fresia Susana Chang Rizo, MSc.

FECHA: 19 – ene – 2015



AUDITORES ASOCIADOS
 "FUENTES & ASOCIADOS"
 www.fuentes&asociados.org.com
 QUEVEDO – LOS RIOS - ECUADOR

Página:	Referencia:
6/12	PT.3. - IAG
Fecha:	Auditor:
19/01/2015	D.F

INFORME DE AUDITORÍA DE GESTIÓN

4. EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS

- INDICADOR 5: Evaluación del manejo del personal

$$\text{Evaluación del manejo del personal} = \frac{P}{M} = \frac{3}{6} = 0,50 = 50\%$$

$$\text{Evaluación del manejo del personal} = \frac{3}{6} = 0,50 = 50\%$$

INTERPRETACIÓN:

Se identificó que la evaluación del personal solo cuenta con un nivel de confianza del **50% BAJO** por lo que los controles internos implementados son deficientes, existiendo un nivel de riesgo del **50% ALTO** y como consecuencias disminuyendo el rendimiento de la hacienda.

5. RESPUESTA AL RIESGO

- INDICADOR 6: Reclutamiento

$$\text{Reclutamiento} = \frac{P}{T} = \frac{6}{1} = 0,55 = 55\%$$

$$\text{Reclutamiento} = \frac{6}{1} = 0,55 = 55\%$$

INTERPRETACIÓN:

Los resultados de la investigación muestran que el nivel de confianza es del **55% (MODERADO BAJO)** esto es perjudicial para la hacienda, por lo que se puede contratar personas que no cumplan las expectativas para el puesto de trabajo que se necesite. A pesar de los procedimientos implementados para contratación del personal nuevo de la hacienda Tabaganesha S.A., tiene deficiencias con un riesgo del **45% (MODERADO ALTO)** por lo que no cuenta con un programa de reclutamiento del personal y lo hacen basado a un sistema de la calificación y análisis de hojas de vida, pruebas y formularios, estos son preparados con anterioridad para cada tipo de puesto que se requiere.

ELABORADO: Deisy Viviana Fuentes Fuentes

SUPERVISADO: C.P.A. Fresia Susana Chang Rizo, MSc.

FECHA: 19 – ene – 2015



AUDITORES ASOCIADOS
"FUENTES & ASOCIADOS"
www.fuentes&asociados.org.com
QUEVEDO – LOS RIOS - ECUADOR

Página:

7/12

Referencia:

PT.3. - IAG

Fecha:

19/01/2015

Auditor:

D.F

INFORME DE AUDITORÍA DE GESTIÓN

6. ACTIVIDADES DE CONTROL

- INDICADOR 7: Plan estratégico

$$\text{Plan estratégico} = \frac{M}{T} \frac{r}{d} \frac{p}{e}$$

$$\text{Plan estratégico} = \frac{8}{1} = 0,83 = 83\%$$

INTERPRETACIÓN:

Después de haber realizado la encuesta a los 103 trabajadores de la hacienda se identificó que cuenta con un nivel de confianza del **83% ALTO** por las deficientes estrategias implementadas, también cuenta con un nivel de riesgo del **17% BAJO** por lo que no cuenta con la debida adecuación de los materiales utilizados para el trabajo elaborado.

- INDICADOR 8: Cumplimiento de las normas

$$\text{Cumplimiento de normas} = \frac{T}{T} \frac{a}{d} \frac{a}{t} \frac{I}{l}$$

$$\text{Cumplimiento de normas} = \frac{8}{1} = 0,79 = 79\%$$

INTERPRETACIÓN:

La hacienda a pesar de cumplir sus leyes y reglamentos internas cuenta con una confianza del **79% (ALTO)** esto se debe por lo ningún empleado es afiliado desde el primer día de labores, varios empleados fueron afiliados una vez que se firmó el contrato y a otros ni siquiera después de firmado el mismo. Por eso que cuenta con un riesgo del **21% (BAJO)**, esto implica que la hacienda no está incumpliendo con un derecho que tiene el trabajador y que se encuentra reconocido dentro del Código de Trabajo.

ELABORADO: Deisy Viviana Fuentes Fuentes

SUPERVISADO: C.P.A. Fresia Susana Chang Rizo, MSc.

FECHA: 19 – ene – 2015



AUDITORES ASOCIADOS
"FUENTES & ASOCIADOS"
www.fuentes&asociados.org.com
QUEVEDO – LOS RIOS - ECUADOR

Página:

8/12

Referencia:

PT.3. - IAG

Fecha:

19/01/2015

Auditor:

D.F

INFORME DE AUDITORÍA DE GESTIÓN

7. INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

- INDICADOR 9: Contratos legalizados

$$\text{Contratos legalizados} = \frac{C}{T} \frac{l_c}{d_c}$$

$$\text{Contratos legalizados} = \frac{6}{1} = 0,64 = 64\%$$

INTERPRETACIÓN:

Se identificó que los contratos de los trabajadores tiene un nivel de confianza del **64% MODERADO BAJO** por lo que son actualizados anualmente los contando con un nivel de riesgo del **36% MODERADO ALTO** trayendo consecuencias graves y legales para la hacienda.

8. MONITOREO

- INDICADOR 10: Control de entrada y salida del personal

$$\text{Control de entrada y salida} = \frac{R}{T} \frac{t_i}{d_r \ t_i}$$

$$\text{Control de entrada y salida} = \frac{0}{4} = 0\%$$

INTERPRETACIÓN:

Los resultados de la investigación muestran que existe un riesgo del **100% ALTO**, por lo que esto puede repercutir gravemente a la hacienda, al no contar con un reloj tarjetero y solo se lo lleva manualmente lo cual no es fiable lo que es difícil de controlar al personal y cuales se han ausentado antes de la hora prevista.

ELABORADO: Deisy Viviana Fuentes Fuentes

SUPERVISADO: C.P.A. Fresia Susana Chang Rizo, MSc.

FECHA: 19 – ene – 2015



AUDITORES ASOCIADOS
"FUENTES & ASOCIADOS"
www.fuentes&asociados.org.com
QUEVEDO – LOS RIOS - ECUADOR

Página:

9/12

Referencia:

PT.3. - IAG

Fecha:

19/01/2015

Auditor:

D.F

INFORME DE AUDITORÍA DE GESTIÓN

- INDICADOR 11: Capacitaciones ejecutadas

$$\text{Capacitaciones ejecutadas} = \frac{\text{C e}}{\text{T d a d c ó n}}$$

$$\text{Capacitaciones ejecutadas} = \frac{5}{7} = 0,71 = 71\%$$

INTERPRETACIÓN:

Los resultados de la investigación muestran que el nivel de confianza de las capacitaciones anuales programadas por la hacienda cuenta con un nivel de confianza del **71% (MODERADO ALTO)** esto se debe por los procedimientos aplicados para el cumplimiento eficiente de las capacitaciones implementadas en la hacienda. También cuenta con un riesgo del **29% (MODERADO BAJO)** por lo que no se cumple a cabalidad con el programa de capacitación, por lo que no hay un encargado que las supervise.

5.2. HALLAZGOS

1. Deficiente ambiente laboral.
2. Incumplimiento de las funciones asignadas por el departamento de Talento Humano.
3. Carencia de estrategias para el cumplimiento eficiente de los objetivos y metas.
4. Carencia de retribución por méritos o incentivos.
5. Incorrecta evaluación de desempeño del personal de la hacienda
6. Ausencia de un programa de reclutamiento.
7. Deficiente planeación estratégica para prevenir accidentes laborales.
8. Escasez de contratación y afiliación al IESS.
9. Deficiente actualización de carpetas de los trabajadores de la hacienda.
10. Escaso monitoreo de los trabajadores a la hora de entrada y salida.
11. Deficiente monitoreo de las capacitaciones programadas anualmente.

ELABORADO: Deisy Viviana Fuentes Fuentes

SUPERVISADO: C.P.A. Fresia Susana Chang Rizo, MSc.

FECHA: 19 – ene – 2015



AUDITORES ASOCIADOS
"FUENTES & ASOCIADOS"
www.fuentes&asociados.org.com
QUEVEDO – LOS RIOS - ECUADOR

Página:

10/12

Referencia:

PT.3. - IAG

Fecha:

19/01/2015

Auditor:

D.F

INFORME DE AUDITORÍA DE GESTIÓN

6. CONCLUSIONES

- Deficiente clima laboral entre el departamento de Talento Humano y los trabajadores de la hacienda.
- Deficiencias de las labores asignadas en el departamento de Talento Humano.
- Carencia de estrategias para evitar los riesgos que amenazan el cumplimiento eficiente de los objetivos y metas de la hacienda.
- La hacienda Tabaganesha S.A., no ha considerado implementar dentro de sus políticas internas, manual de funciones y procedimientos la retribución por meritos o incentivos a los trabajadores por sus esfuerzos eficientes en las labores asignadas.
- El Talento Humano no cumple eficientemente con las labores que le son asignadas.
- La hacienda Tabaganesha S.A., no cuenta con un programa de reclutamiento del personal y tampoco de políticas internas de reclutamiento, para poder contratar personas idóneas para el puesto de trabajo requerido.
- Deficientes estrategias implementadas en la hacienda para la prevención del Talento Humano.
- Ningún empleado es afiliado desde el primer día de ingreso al trabajo, varios empleados son afiliados una vez que se firma el contrato y a otros después de firmado el mismo, existen empleados que están laborando en la empresa sin afiliación al IESS.
- Desactualización de los archivos de los trabajadores.
- Deficiencia monitoreo del personal de la hacienda, por lo que no se tiene en cuenta la hora de entrada y salida el personal.
- La hacienda Tabaganesha S.A., cuenta con un deficiente seguimiento del plan anual programado para efectuar las capacitaciones por motivo que estas no son cumplidas a su totalidad.

ELABORADO: Deisy Viviana Fuentes Fuentes

SUPERVISADO: C.P.A. Fresia Susana Chang Rizo, MSc.

FECHA: 19 – ene – 2015



AUDITORES ASOCIADOS
"FUENTES & ASOCIADOS"
www.fuentes&asociados.org.com
QUEVEDO – LOS RIOS - ECUADOR

Página:

11/12

Referencia:

PT.3. - IAG

Fecha:

19/01/2015

Auditor:

D.F

INFORME DE AUDITORÍA DE GESTIÓN

7. RECOMENDACIONES

- El departamento de Talento Humano debe respetar la integridad y valores éticos de los trabajadores para proporcionar un buen clima laboral.
- Capacitar a la encargada del departamento de Talento Humano para que se puede desenvolver eficientemente en el cargo asignado.
- Verificar el reglamento y las estrategias internas implementados en la hacienda, con motivo de dar un seguimiento más exhaustivo para comprobar si se están cumpliendo las metas y objetivos propuestos.
- Implementar en sus políticas internas la retribución por méritos o incentivos para el personal de la hacienda. Incentivar a los trabajadores de la hacienda a través de programas de incentivos para que cumplan eficientemente las labores asignadas.
- Programar procedimientos de control interno para ayudar a incentivar a los colaboradores a trabajar eficientemente en las labores asignadas.
- Implementar un programa de reclutamiento de personal. Elaborar políticas internas de reclutamiento. Tener una buena comunicación con la gerencia para poder ejercer eficientemente las funciones determinadas para esa área.
- Revisar y monitorear las estrategias y políticas con que cuenta la hacienda para mejorar la calidad y seguridad de los trabajadores y así mejorar el rendimiento de la entidad.
- Observar el Código de Trabajo y la Ley de Seguridad Social además de cada una de sus disposiciones con la finalidad de garantizar las mejores condiciones laborales para la empresa y el trabajador. Los empleados que han sido contratados serán afiliados desde el primer día de ingreso a la empresa sin importar si el mismo cuenta o no con un contrato legalizado.
- Diseñar un sistema informático donde se puede actualizar los datos personales de los trabajadores de la hacienda y así poderlo actualizar contantemente.

ELABORADO: Deisy Viviana Fuentes Fuentes

SUPERVISADO: C.P.A. Fresia Susana Chang Rizo, MSc.

FECHA: 19 – ene – 2015



AUDITORES ASOCIADOS
"FUENTES & ASOCIADOS"
www.fuentes&asociados.org.com
QUEVEDO – LOS RIOS - ECUADOR

Página:

12/12

Referencia:

PT.3. - IAG

Fecha:

19/01/2015

Auditor:

D.F

INFORME DE AUDITORÍA DE GESTIÓN

- Adquirir un reloj tarjetero para que los trabajadores de la hacienda marquen a los hora de entrada y salida, para verificar el cumplimiento de los horas asignada.
- Asignar un responsable que se encargue de dar un seguimiento a las capacitaciones programadas anualmente. Diseñar un programa que evalúe al personal después de cada capacitación para comprobar si estas están siendo desarrolladas eficientemente y obtener resultados positivos para la hacienda.

Atentamente;

Deisy Viviana Fuentes Fuentes
AUDITORA

ELABORADO: Deisy Viviana Fuentes Fuentes

SUPERVISADO: C.P.A. Fresia Susana Chang Rizo, MSc.

FECHA: 19 – ene – 2015

4.1.11. Comprobación de las hipótesis

CUADRO N° 22: Comprobación de hipótesis

HIPÓTESIS		TEORIA	RESULTADOS	ANÁLISIS
GENERAL	ESPECÍFICA			
La Auditoría de Gestión al departamento de Talento Humano incide en la toma de decisiones de la hacienda Tabaganesha S.A., cantón Buena Fe, año 2013.	El nivel de cumplimiento de las políticas y normas que rigue la empresa es moderado.	El cumplimiento de las políticas ayuda a solucionar problemas antes que se vuelvan graves.	Se estableció a través del Indicar de Gestión aplicado que el nivel de cumplimiento de las políticas y normas es de un 79%.	Por motivo que las políticas no son cumplidas en su totalidad se debe la importancia de aceptar la plantación de la tercera hipótesis
	La evaluación del Control Interno de la estructura organizacional en el área de Talento Humano de la hacienda Tabaganesha S.A. es medio.	La estructura organizacional de una empresa es la forma de la entidad se va a gestionar la cual puede verse en un organigrama.	De acuerdo a lo examinado anteriormente se puede decir que las funciones del departamento de Talento Humano no son cumplidas en su totalidad por, lo que afecta considerablemente en el rendimiento de la hacienda con un 33%.	Las actividades realizadas de acuerdo a la estructura organizacional no son cumplidas a su totalidad. Por lo tanto se acepta la hipótesis específica planteada.
	La medición de la eficiencia de los objetivos y planes del área de Talento Humano a través de los Indicadores de Gestión son específicos.	El eficiente desempeño de los objetivos del departamento de Talento Humano para guiar a tomar buenas decisiones en la empresa.	A través del Indicador de Gestión aplicado se pudo determinar que el nivel de cumplimiento de los objetivos es del 67%, por lo que se debe implementar nuevos procedimientos para el cumplimiento eficiente de los objetivos.	Se pretende conocer por qué los objetivos planteados no son cumplidos al 100%, dada a esto se acepta la importancia del segundo hipótesis.
	El informe de Auditoría de Gestión ayuda a la adecuada toma de decisiones.	El informe de Auditoría de Gestión comunica de manera formal y directa el reporte final de la auditoría.	La realización de la Auditoría de Gestión ayuda a informa de los hallazgos encontrados.	La Auditoría de Gestión se comunica los hallazgos encontrados la cual será soportada con evidencias suficientes para dar recomendaciones aceptadas para el buen funcionamiento del área auditada.

Elaborado por: Deisy Viviana Fuentes Fuentes

4.2. Discusión

Se realizó una Auditoría de Gestión al departamento de Talento Humano en la hacienda Tabaganesha S.A., cantón Buena Fe, año 2013; para la contribución significativa del área auditada, las personas que contribuyeron en esta ejecución de esta auditoría fueron los siguientes: Gerente General el Ing. Cristian Darío Vera Bastidas, Administrador el Ing. Joffre Andrés Ramos Burgos, Coordinadora de Talento Humano la Ing. Prisila Cecilia Rodríguez Verdezoto y con 103 empleados la cual se sacó una muestra de 82 personas.

Una vez que se ha concluido el Trabajo de Investigación se ha logrado comprobar las hipótesis de la misma, llegando a establecer las siguientes aseveraciones:

El nivel de cumplimiento de las políticas y normas que rige la empresa es moderado, con un riesgo del 21% (bajo) por lo que no se aplicaron nuevas estrategias para el cumplimiento eficiente de las políticas y normas que rigen la empresa afectando negativamente en la toma de decisiones, así como lo afirma los siguientes autores:

Según **Koontz, Weihrich, & Cannice (2012)** indica: "Las políticas también son planes, pues son declaraciones o interpretaciones generales que orientan las reflexiones para la toma de decisiones"; **Münch (2010)** menciona: "las políticas son guías para orientar la acción; son criterios; lineamientos generales a observar en la toma de decisiones acerca de situaciones y decisiones que se repiten puesto que auxilian el logro de los objetivos y facilitan en la toma de decisiones."

La evaluación de la estructura organizacional de la hacienda Tabaganesha S.A. es medio, contando con deficiencias en los Controles Internos implementados en la hacienda con un riesgo del 33% (moderado bajo), ocasionando una inadecuada planificación dentro del departamento de Talento Humano y por ende incumplimiento de las funciones asignadas.

Según **Koontz, Weihrich, & Cannice (2012)** menciona que toda estructura organizacional, por simple que sea, puede diagramarse, aunque el esquema sólo indique cómo se vinculan los departamentos a lo largo de las principales líneas de autoridad; por tanto, no deja de sorprender que en ocasiones haya altos gerentes que se enorgullecen del hecho de no tener un organigrama o, si lo tienen, de considerar que debe ser confidencial; **Otero (2011)** certifica que todas las organizaciones disponen de un organigrama, la representación gráfica de su estructura organizativa. El organigrama no solo presenta a los departamentos, sino a las personas que los dirigen.

La verificación de la eficiencia de los objetivos y planes del área de Talento Humano son específicos, se estableció a través de Indicadores de Gestión un cumplimiento de los objetivos y programas del 67% (moderado alto), ocasionando incumplimiento de los objetivos planeados, lo que demuestra que la hacienda cuenta con deficientes Controles Internos ocasionando que no se cumpla a cabalidad con las metas propuestas.

Según **Koontz, Weihrich, & Cannice (2012)** alude que los objetivos o metas son los fines hacia los cuales se dirige la actividad; no solo presenta el punto final de la planeación, sino el fin al que se dirige la organización, la integración de personal, la dirección y el control; **Franklin (2013)** menciona: “Los objetivos tienen propósito o fin que orienta las acciones para traducir el objeto de una organización en resultados.”

A finalizar se realizó un informe de Auditoría de Gestión presentando todas las debilidad y fortalezas que posee, así como los hallazgos encontrados, la cual contendrá las conclusiones y recomendaciones que se le hará a la hacienda Tabaganesha S.A. para una adecuada toma de decisiones.

Así como la expreso **Franklin (2013)** que es necesario preparar un informe, en el cual se consignaran los resultados de la Auditoría, identificando claramente área, sistemas, programas, proyectos, etc., auditados, en virtud de este documento se señalaran los hallazgos, así como las conclusiones y recomendaciones de la Auditoría; según **Fernández, Iglesias, Llana, & Fernández (2010)** señala: “Los resultados de la auditoría deberán quedar reflejados en un informe que la empresa auditada deberá mantener a disposición de la autoridad competente y de los representantes de los trabajadores”

Una vez expuesto los resultados obtenidos en la investigación, se comprueba la importancia de realizar una Auditoría de Gestión al departamento de Talento Humano en la hacienda Tabaganesha S.A., y así dar las respectivas recomendaciones de todos los hallazgos encontrados para que la hacienda cumpla con todas los objetivos, metas, programas y políticas establecidas en la misma.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

“La vida te pondrá obstáculos, pero los límites los pones tú “

Meléndez, Tony

5.1. Conclusiones

Una vez realizado el trabajo de investigación en la hacienda Tabaganesha S.A., en el departamento de Talento Humano, se concluye lo siguiente:

- Se identificó que la hacienda Tabaganesha S.A., cuenta con deficiencias en las políticas y normas establecidas con un porcentaje de 21% (bajo) debido a que no se han realizado controles permanentes de las políticas y programas establecidos, lo que obstaculiza el eficiente cumplimiento de las normas.
- Se determinó que los Controles Internos de la estructura organizacional del departamento de Talento Humano implementados en la hacienda son deficiente, ocasionando incumplimiento en las tareas asignadas en el departamento de Talento Humano con un 33% (moderado bajo), produciendo una desorganización de la misma.
- Mediante los resultados obtenidos a través de Indicadores de Gestión se logró establecer que el nivel cumplimiento de los objetivos y planes programados en el departamento de Talento Humano es de un 67% (moderado alto), esto se debe por la ausencia de un programa de reclutamiento y por ende el deficiente desempeño del personal, ocasionando el incumplimiento de las funciones asignadas; esto no ayuda cumplir a cabalidad con las metas programadas en la hacienda, debido a la inadecuada planificación en el departamento de Talento Humano.
- El informe de Auditoría de Gestión realizada a la hacienda Tabaganesha S.A., sobre los hallazgos encontrados, la cual es soportada con evidencias suficientes permitió informar las falencias que existe en el departamento de Talento Humano.

5.2. Recomendaciones

En base a las conclusiones presentadas anteriormente se recomienda lo siguiente:

- Aplicar nuevas estrategias en los programas internos establecidos en la hacienda y realizar controles permanentes de las políticas y normas establecidas en la hacienda para que estas sean cumplidas en su totalidad.
- Programar una adecuada evaluación del Control Interno de la estructura organizacional de la hacienda Tabaganesha S.A., para un mejor control y verificar que cada trabajador cumpla con las labores que le son asignadas, para seguir mejorando la eficiencia, eficacia y efectividad de cada uno de ellas.
- Realizar constantemente controles en el área de Talento Humano para medir el cumplimiento eficiente de los objetivos programados a través de Indicadores de Gestión y así poder tomar buenas decisiones.
- Cumplir con las recomendaciones indicadas en el informe de Auditoría de Gestión para poder minimizar las falencias encontradas en la hacienda Tabaganesha S.A.

CAPÍTULO VI

BIBLIOGRÁFICA Y LINKOGRAFÍA

“Llevar a la práctica las ideas de uno requiere un esfuerzo, pero mucha gente lo hace “

Tosco, Agustín

6.1. Bibliografía

- Alles, M. (2014). *La marca recursos humanos. Cómo lograr prestigio dentro de la organización*. Buenos Aires: Granica.
- Amaya, J. (2010). *Toma de Decisiones Gerenciales; Métodos cuantitativos para la administración*. Bogotá - Colombia: ECOE EDICIONES.
- Aumatell, C. (2012). *Auditoría de la información. Identificar y explotar la información en las organizaciones*. Barcelona: UOC.
- Blanco, Y. (2012). *Auditoría Integral. Normas y procedimientos*. Colombia: Eco Ediciones.
- Bonome, M. (2009). *La racionalidad en la toma de decisiones: Análisis de la Teoría de la Decisión de Herbert A. Simón*. España: Netbiblo, S.L.
- Couto, L. (2011). *Auditoría del Sistema APPCC; cómo verificar los sistemas de gestión de inocuidad alimentaria HACCP*. Madrid: Diaz de Santos, S.A.
- Cuesta, A. (2010). *Gestión del Talento Humano y del conocimiento*. Bogotá: ECOE Ediciones.
- Delgado, S., & Ventura, B. E. (2011). *Recursos Humanos; Administración y finanzas*. Madrid, ESPAÑA: Paraninfo, SA.
- Fernández, F., Iglesias, D., Llana, J., & Fernández, B. (2010). *Manual para la formación del auditor en prevención de riesgos laborales. Aplicaciones y casos prácticos*. España: Lex Nova.

- Franklin, E. B. (2013). *Auditoría Administrativas. Evaluar y diagnostico empresarial*. México: PEARSON.
- Gómez-Mejía, L., Balkin, D., & Cardy, R. (2009). *Gestión de Recursos Humanos*. Madrid (España): PEARSON.
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración. Una perspectiva global y empresarial*. Perú: Mc Graw Hill.
- Maldonado, M. K. (2011). *Auditoría de Gestión*. Quito - Ecuador: Digitales Abya-Yala.
- Münch, I. (2010). *Administración. Gestión organizacional, enfoques y procesos administrativos*. México: PEARSON.
- Otero, M. T. (2011). *Protocolo y empresas. El ceremonial corporativo*. Barcelona, España: UOC.
- Palacios, J. L. (2012). *Administración de la calidad*. México: Trillas.
- Plaza, P. (2010). *Fundamentos de administración*. Ecuador: Universidad Tecnica Estatal de Quevedo.
- Rojas, P. (2010). *Reclutamiento y selección 2.0; La nueva forma de encontrar talento*. Barcelona: EDITORIAL UOC.

6.2. Linkografía

Comisión de Legislación y Codificación. (mayo de 2013). *Código del Trabajo*. Obtenido de Dirección Nacional de asesoría jurídica de la PGE: <file:///C:/Users/ADMIN/Downloads/CODIGO%20DEL%20TRABAJO.pdf>

Congreso Nacional. (11 de 05 de 2009). *Ley de seguridad social*. Obtenido de Banco del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social: <https://www.biess.fin.ec/files/ley-transparencia/base-legal/LEY-SEGURIDAD-SOCIAL.pdf>

Hernández, R. (30 de 10 de 2012). *Normas Internacionales de Auditoría*. Obtenido de Auditorías Financiera y Tributaria: <http://monoauditorias.blogspot.com/2012/10/normas-internacionales-de-auditoria.html>

IFRS. (2014). *Normas Internacionales de Contabilidad - NIC 19*. Obtenido de Ministerio de Economía y Finanzas: https://www.mef.gob.pe/contenidos/conta_publ/con_nor_co/vigentes/nic/NIC_019_2014.pdf

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (06 de Enero de 2014). *Reglamento del Regimen especial del seguro voluntario del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social*. Obtenido de Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social: <http://www.cip.org.ec/attachments/article/2034/REGLAMENTO%20IESS.pdf>

Morelli, S. (22 de 08 de 2011). *Guía de Auditoría de la Contraloría General de la Republica de Colombia*. Obtenido de Contraloría General de la Republica Colombiana: http://www.contraloriagen.gov.co/documents/10136/54015046/guia_auditoria_final_version_CD.pdf/e58a51bc-4c95-4c87-a9ca-1605c2f5325d

Superintendencia de Compañías, valores y seguros. (20 de 05 de 2014). *Ley de Compañías*. Obtenido de Bolsa de Valores de Quito:
http://www.bolsadequito.info/uploads/normativa/normativa-relacionada/ley-de-companias/141027193407-b61798b4923c4f24dff12632e81c7ef5_leycompanias.pdf

Téllez, B. R. (2013). *Normas de Auditoría Generalmente Aceptada*. Obtenido de *Tu Guía Contable*:
<http://www.tuguiacontable.org/app/article.aspx?id=119>

CAPÍTULO VII

ANEXOS

“El éxito debe medirse no por la posición a que una persona ha llegado, sino por su esfuerzo por triunfar.”

Booker T, Washington

Anexo 1. Carta de petición.

Viernes 25 de Julio del 2014

Ing.

Cristian Darío Vera Bastidas

GERENTE GENERAL DE LA "HACIENDA TABAGANESHA S.A."

Buena Fe.-

De mis consideraciones:

Yo **DEISY VIVIANA FUENTES FUENTES** portadora **C.I. 210065678-0**, estudiante de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo, solicito a usted me permita realizar mi **TESIS DE GRADO**, con el tema Auditoría de Gestión previo a la obtención de mi título de Ingeniera en Contabilidad y Auditoría C.P.A., en su Industria manufacturera que dignamente preside.

Por la atención a la presente, quedo de usted muy agradecida.



DEISY VIVIANA FUENTES FUENTES
C.I. 210065678-0
ESTUDIANTE



HACIENDA TABAGANESHA S.A.
RUC. 1291735637001

Anexo 2. Carta de Autorización.



Jueves, 14 de Agosto del 2014.

Srs.

UNIVERSIDAD TECNICA ESTATAL DE QUEVEDO.

Quevedo.

Saludos cordiales:

En respuesta a la solicitud recibida en esta institución con fecha, 25 de julio del presente año, de la srta. FUENTES FUENTES DEISY VIVIANA, con cédula de identidad 210065678-0, la misma que propone realizar un trabajo de investigación con fines académicos (tesis), certifico que se autoriza a desarrollar el proyecto de investigación titulado AUDITORIA DE GESTION AL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN LA TOMA DE DECISIONES DE LA HACIENDA TABAGANESHA S.A, CANTON BUENA FE, PERIODO 2013.

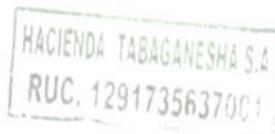
Por la atención que se le dé al presente le quedo muy agradecido.

Atentamente,

Ing. Vera Bastidas Cristian Darío

GERENTE GENERAL.

HACIENDA TABAGANESHA



Anexo 3: Matriz del tema de investigación

ÍTEM	OBJETIVO DEL ESTUDIO	CARACTERÍSTICAS DEL ESTUDIO	CAMPO DEL ESTUDIO
1	Políticas y Reglamentos	Disposiciones legales	Cumplimiento
2	Lo adecuado de la organización	Estructura Organizacional	Estructura Organizacional
3	Plan estratégico	Plan estratégico	Indicadores

Anexo 4: Árbol del problema de investigación

N	EFECTO	CAUSA	DIAGNÓSTICO	PRONOSTICO	CONTROL DEL PRONÓSTICO
1	Permanentes sanciones económicas.	Sanciones constantes	Incumplimiento de disposiciones legales	Suspensión de la empresa	Cumplir con las leyes legales
2	Duplicidad de funciones	Incorrecta asignación de funciones	Inadecuada estructura organizacional	Incumplimiento de las funciones	Realizar una adecuada asignación de funciones
3	Incumplimiento de objetivos institucionales	Deficiente plan estratégico	Control interno débil	Incorrecta coordinación	Implementación de control interno

Anexo 5: Matriz de operacionalización de las hipótesis

Pregunta general de investigación	Sub preguntas de investigación	Objetivo general	Objetivos específicos	Hipótesis General	Hipótesis específicos	Variables independientes	Variables dependientes
¿Cómo incide la Auditoría de Gestión del Talento Humano en la toma de decisiones de la hacienda Tabaganesha S.A., cantón, Buena Fe año 2013?	¿De qué manera el nivel de cumplimiento de las políticas y normas favorece a la empresa?	Realizar una Auditoría de Gestión al departamento de Talento Humano y como incide en la toma de decisiones de la hacienda Tabaganesha S.A., cantón Buena Fe, año 2013.	Comprobar el nivel de cumplimiento de las políticas y normas que rige la empresa	La Auditoría de Gestión al departamento de Talento Humano incide en la toma de decisiones de la hacienda Tabaganesha S.A., cantón Buena Fe, año 2013.	La empresa presenta dificultades en el cumplimiento de la base legal	Políticas y normas.	Comprobación del cumplimiento de las políticas y normas aplicables.
	¿En qué forma el Control Interno la estructura organizacional del área de Talento Humano ayuda al desempeño de la empresa?		Evaluar el adecuado funcionamiento de la estructura organizacional en la hacienda Tabaganesha S.A.		La estructura organizacional es medio	Estructura organizacional	Evaluar la estructura organizacional de la empresa
	¿Cuál es el grado de eficiencia de los objetivos y planes en el área de Talento Humano?		Verificar la eficiencia de los objetivos y planes en el área de Talento Humano.		El grado de desempeño de los objetivos son específicos	Objetivos y planes	Verificación de la eficiencia de los objetivos y planes del área de Talento Humano
	¿Es factible el informe de Auditoría de Gestión al área de Talento Humano en la toma de decisiones de la hacienda Tabaganesha S.A?		Elaborar el informe de Auditoría de Gestión sobre los hallazgos encontrados para la adecuada toma de decisiones.		El informe de Auditoría de Gestión ayuda a la adecuada toma de decisiones.	Informe de Auditoría de Gestión	Hallazgos encontrados para la adecuada toma de decisiones

Anexo 6: Entrevista al Gerente General



UNIVERSIDAD TECNICA ESTATAL DE QUEVEDO FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES CARRERA DE INGENIERIA EN CONTABILIDAD Y AUDITORIA

Para la ejecución de este trabajo de investigación se requiere levantar información relevante a través de una **entrevista al Gerente de hacienda Tabaganesha S.A.**, la misma que será de gran utilidad para la realización del trabajo señalado.

Encuestado: Ing. Cristian Darío Vera Bastidas

Puesto: Gerente General

1.- ¿La hacienda cuenta con una estructura organizacional?

Si

No

2.- ¿Se cumple con la remuneración salarial de acuerdo a la normativa vigente?

Si

No

3.- ¿Cree usted que el departamento de Talento Humano presenta algún tipo de anomalía?

Si

No

4.- ¿La empresa cuentan con mecanismo para la toma de decisiones?

Si

No

5.- ¿Les proveen las herramientas y suministros necesarios para la limpieza y mantenimiento de las diferentes áreas?

Si

No

6.- ¿El departamento de Talento Humano tiene segregada las funciones y responsabilidades?

Si

No

7.- ¿La información proporcionada por el área de Talento Humano es de relevancia para la toma de decisiones?

Si

No

8.- ¿Cuentan diseñado un programa de reclutamiento, selección y contratación del personal?

Si

No

9.- ¿El área de Talento Humano cuenta con objetivos y metas claramente definidos?

Si

No

10.- ¿Se le ha notificado al dónde acudir al momento de un problema laboral a los trabajadores?

Si

No

11.- ¿Las normas y políticas se actualizan con frecuencia para el cumplimiento de los objetivos?

Si

No

12.- ¿Mantiene una buena comunicación con el personal de la hacienda?

Si

No

Anexo 7: Entrevista al Administrador



UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES CARRERA DE INGENIERIA EN CONTABILIDAD Y AUDITORIA

Para la ejecución de este trabajo de investigación se requiere levantar información relevante a través de una **entrevista al Administrador de hacienda Tabaganesha S.A.**, la misma que será de gran utilidad para la realización del trabajo señalado.

Encuestado: Ing. Joffre Andrés Ramos Burgos

Puesto: Administrador

1.- ¿Ha logrado obtener una buena comunicación con el personal de la hacienda?

Si

No

2.- ¿Se le ha informado al personal donde acudir al momento de un problema laboral?

Si

No

3.- ¿El personal cumple eficientemente con las tareas asignadas?

Si

No

4.- ¿Se controla la entrada y salida del personal de la Hacienda?

Si

No

5.- ¿El personal recibe remuneración por las horas extras en su trabajo?

Si

No

6.- ¿Comunica al Gerente General algún tipo de problema con el personal de la Hacienda?

Si

No

7.- ¿Se ha diseñado un programa de reclutamiento, selección y contratación del personal?

Si

No

8.- ¿Les proveen las herramientas y suministros necesarios para la limpieza y mantenimiento de las diferentes áreas?

Si

No

9.- ¿Se respeta los derechos de los trabajadores de la Hacienda?

Si

No

10.- ¿Mantiene una buena comunicación con el departamento de Talento Humano?

Si

No

11.- ¿Conoce usted los objetivos y planes de la Hacienda?

Si

No

12.- ¿Se planifica diariamente las actividades que deben realizar los trabajadores de la hacienda?

Si

No

Anexo 8: Entrevista a la Coordinadora de Talento Humano



UNIVERSIDAD TECNICA ESTATAL DE QUEVEDO FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES CARRERA DE INGENIERIA EN CONTABILIDAD Y AUDITORIA

Para la realización de este trabajo de investigación se requiere levantar información relevante a través de la **entrevista realizada al departamento de Talento Humano de la hacienda Tabaganasha S.A.**, a través de un cuestionario del COSO II, la misma que será de gran utilidad para la realización del trabajo señalado.

Encuestado: Ing. Prisila Cecilia Rodríguez Verdezoto.

Puesto: Coordinadora de Talento Humano

AMBIENTE DE CONTROL

1.- ¿Se respeta la integridad y valores éticos de los trabajadores para que el ambiente laboral sea agradable?

Si

No

2.- ¿Los procedimientos que se han realizado en el departamento de Talento Humano ayuda a la Gerencia General para la toma de decisiones?

Si

No

3.- ¿Se cumplen las funciones asignadas para cada área y nivel jerárquico de la hacienda?

Si

No

4.- ¿La hacienda posee un manual de funciones?

Si

No

ESTABLECIMIENTO DE OBJETIVOS

1.- ¿La hacienda cuenta con una misión y visión bien estructurada para el cumplimiento de los objetivos?

Si

No

2.- ¿Se evalúan los factores de riesgo que amenazan el eficaz cumplimiento de los objetivos y metas de la hacienda?

Si

No

3.- ¿Cuentan con estrategias para el cumplimiento de los objetivos propuestos?

Si

No

IDENTIFICACIÓN DE EVENTOS (O DE RIESGO)

1.- ¿Se retribuye con méritos o incentivos a los empleados que realiza eficientemente con sus labores?

Si

No

2.- La hacienda cuenta con objetivos y planes diseñados para el buen funcionamiento de la hacienda?

Si

No

3.- ¿Se actualizan constantemente los reportes de quejas que presentan los trabajadores?

Si

No

EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS

1.- ¿Se evalúa constantemente el rendimiento del personal de la hacienda?

Si

No

2.- ¿El departamento de Talento Humano cuenta con una infraestructura bien adecuada?

Si

No

3.- ¿Se le provee las herramientas necesarias para el cumplimiento de las labores asignadas?

Si

No

RESPUESTA AL RIESGO

1.- ¿Se ha evaluado un programa de reclutamiento del personal?

Si

No

2.- ¿Se realiza capacitaciones permanentes al personal para reducir los riesgos que se presente en la hacienda?

Si

No

3.- ¿La hacienda tiene diseñado mecanismos para la toma de decisiones y análisis de las alternativas para responder a los riesgos?

Si

No

ACTIVIDADES DE CONTROL

1.- ¿Cuenta con algún tipo de Reglamento Interno para el personal de la hacienda?

Si

No

2.- ¿Se ha diseñado un plan estratégico para la prevención de algún tipo de accidente laboral que se presente?

Si

No

3.- ¿Se encuentran afiliados al IESS todo el personal de la hacienda?

Si

No

INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

1.- ¿Se comunica al Gerente General alguna eventualidad que se presente por parte del Talento Humano?

Si

No

2.- ¿Se ha notificado al Talento Humano donde acudir al momento de un problema laboral?

Si

No

3.- ¿Las carpetas de los trabajadores son actualizadas oportunamente y entregadas a la Gerencia?

Si

No

MONITOREO

1.- ¿Se controla la entrada y salida del personal de la hacienda a través de un reloj tarjetero?

Si

No

2.- ¿Se monitorea si el plan anual de capacitaciones a los trabajadores son cumplidas a su totalidad?

Si

No

3.- ¿Se realiza controles a los archivos del departamento de Talento Humano?

Si

No

Anexo 9: Cuestionario de Control Interno al personal de la hacienda.



**UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
CARRERA DE INGENIERIA EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA**

Para la ejecución de este trabajo de investigación se requiere levantar información relevante a través de un **cuestionario de Control Interno al personal de la hacienda Tabaganesha S.A.**, la misma que será de gran utilidad para la realización del trabajo señalado.

1.- ¿Cuántas horas laboran al día?

6 horas

8 horas

10 horas

¿Cuántos? _____

2.- ¿Se encuentran asegurados en el IESS (Instituto Ecuatoriano de Seguridad social)?

Si

No

3.- ¿Se le encomiendan las funciones que deben realizar en su trabajo?

Si

No

4.- ¿Considera usted que el ambiente laboral es agradable?

Si

No

5.- ¿Se le facilita las herramientas y suministros necesarios para cada una de sus labores en las diferentes áreas?

Si

No

6.- ¿Recibe usted alguna remuneración por las horas extras trabajadas en la hacienda?

Si

No

7.- ¿Se le respeta el horario de entrada y salida?

Si

No

8.- ¿Cumplen a su totalidad con sus funciones asignadas?

Si

No

9.- ¿El sueldo que recibe usted por su trabajo le es satisfactorio?

Si

No

10.- ¿Se le ha notificado al dónde acudir al momento de un problema laboral?

Si

No

11.- ¿Se le han informado a usted los objetivos y planes de la hacienda?

Si

No

12.- ¿Cree usted que el departamento de talento humano cumple eficientemente con sus funciones?

Si

No

Anexo 10: Fotos de la investigación



Transporte de la hacienda Tabaaganisha S.A



Entrevista a los Administrativos de la hacienda



Encuesta a los trabajadores de la hacienda Tabaganesha S.A.



Anexo 11: Informe realizado por la directora del Proyecto de Investigación sobre el análisis del sistema Antiplagio URKUND



UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO
Facultad de Ciencias Empresariales
INGENIERÍA EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA



Para: Lcdo. Edgar Pastrano Quintana- Decano de la Facultad de Ciencias Empresariales
De: C.P.A. Fresia Susana Chang Rizo- Directora de Tesis
Asunto: Informe de Dirección de Proyecto de Investigación
Fecha: 9-07-2015

Adjunto, al presente sírvase encontrar el documento final del Proyecto de Investigación titulado: "AUDITORIA DE GESTION AL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN LA TOMA DE DECISIONES DE LA HACIENDA TABAGANESHA S.A., CANTON BUENA FE, AÑO 2013", elaborado por la señorita DEISY VIVIANA FUENTES FUENTES, previo a la obtención del título de Ingeniería en Contabilidad y Auditoría, que fue elaborado bajo mi dirección según lo asignado en la resolución DUCENTÉSIMA CUADRAGÉSIMA DEL CONSEJO DIRECTIVO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES DEL Jueves 2 de octubre del 2014, y ratificado por la comisión académica sesión ordinaria del 29 de mayo del 2015 en la resolución primera donde se acogen las prórrogas en 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 de un 90% y de copia 10%, del trabajo investigativo.

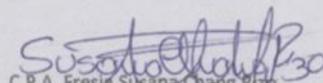
URKUND

Document	Auditoria de Gestión a la hacienda Tabaganesha S.A. PDF 8.pdf (D14928396)
Submitted	2015-07-02 16:40 (-05:00)
Submitted by	FRESIA SUSANA CHANG RIZO (fchang@uteq.edu.ec)
Receiver	fchang.uteq@analysis.arkund.com
Message	TESIS DEISY FUENTES 8 Show full message

10% of this approx. 77 pages long document consists of text present in 1 sources.

55

Atentamente,


C.P.A. Fresia Susana Chang Rizo
DIRECTORA DE TESIS

Adj. 1 anillado del Trabajo de Investigación