UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE INGENIERÍA EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

TEMA:

“AUDITORÍA DE GESTIÓN Y SU INCIDENCIA AL DEPARTAMENTO DEL TALENTO HUMANO DE LA EMPRESA AGRÍCOLA EXP. E IMP. MANOBAL C. LTDA., CANTÓN QUEVEDO, AÑO 2012"

PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TITULO DE INGENIERA EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA - CPA

AUTORA:

MERCEDES FÁTIMA URIÑA CARPIO

DIRECTOR:

ING.ABRAHAM MOISÉS AUHING TRIVIÑO MSc.

QUEVEDO – ECUADOR

2015

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Mercedes Fátima Uriña Carpio, declaro que el trabajo aquí descrito es de mi autoría; que no ha sido previamente presentado para ningún grado o calificación profesional; y, que he consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento.

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

_____

Mercedes Fátima Uriña Carpio

AUTORA

CERTIFICACIÓN

El suscrito, Ing. Abraham Moisés Auhing Triviño MSc., Docente de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo, certifica que la Egresada Mercedes Fátima Uriña Carpio, realizó la tesis de grado previo a la obtención del título de Ingeniera en Contabilidad y Auditoría, titulada "Auditoría de Gestión y su incidencia al Departamento del Talento Humano en la empresa Agrícola Exp. E Imp. Manobal C. Ltda., Cantón Quevedo, año 2012", bajo mi dirección, habiendo cumplido con las disposiciones reglamentarias establecidas para el efecto.

.....

Ing. Abraham Moises Auhing Triviño MSc.

DIRECTOR

UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE INGENIERÍA EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

Presentado a la Comisión Académica como requisito previo a la obtención del título de Ingeniera en Contabilidad y Auditoría - CPA

Aprobado por:

MIEMBRO DEL TRIBUNAL

_____

Ing. Mariana Sotomayor Alcívar M.Sc

PRESIDENTE DEL TRIBUNAL DE TESIS

_____ _____

Ing. Janet Franco Cedeño M.Sc CPA. Susana Chang Rizo M.Sc

MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE TESIS MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE TESIS

QUEVEDO – LOS RÍOS – ECUADOR

2015

AGRADECIMIENTO

Infinitamente agradeciéndole siempre a Dios en primer lugar sobre todas la cosa en mi vida por darme fortaleza en momentos de tristezas y debilidades, a mi Madre y hermanos que han sido ejemplo a seguir brindarme todo su cariño, apoyo, comprensión en cada paso a seguir.

Al mismo tiempo agradezco a la Universidad y cada uno de sus colaboradores que me han permitido desarrollar como profesional de manera exitosa permitiéndome cumplir con uno de mis grandes sueños, al Ing. MSc. Abraham Auhing por haber sido la guía fundamental a través de sus tutorías brindándome siempre confianza, dedicación, paciencia para que pueda culminar con éxito mi trabajo

A la Compañía Exp. E Imp. Manobal C. Ltda., a sus valiosos empleados y Directivos que me permitieron que se lleve a cabo de manera satisfactoria la realización de mi tema.

A todas y cada una de esas personas que siempre me han ayudado y brindado ese apoyo de manera incondicional a lo largo de mi carrera Universitaria, especialmente a mis amigas: Karla Cedeño, Laura Vélez, Vanessa Túarez, Nathaly Jácome y Wendy Laje.

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de la manera más grata e infinita a Dios por darme toda la sabiduría y amor permitiendo seguir firme para alcanzar mi meta.

A mi madre Santa Carpio y a mi padre Jaime Uriña, a mis hermanos: Jaime, Carmen Leticia, Leonela y Junior Uriña. A margarita y todos esas personas que estuvieron siempre brindándome su apoyo incondicional para el logro de uno de mis objetivos.

(**DUBLIN CORE**) ESQUEMA DE CODIFICACIÓN			
1	**Titulo / Title**	**M**	Auditoría de Gestión y su incidencia al Departamento del Talento Humano en la empresa Agrícola Exp. E Imp. Manobal C. Ltda., Cantón Quevedo, año 2012.
2	**Creador/Creator**	**M**	Uriña Carpio Mercedes Fátima
3	**Material/Subject**	**M**	Ciencias Empresariales Carrera de Contabilidad y Auditoría CPA.
4	**Descripción / Description**	**M**	La presente investigación se realizó en la empresa agrícola "Exp. E Imp. Manobal C. Ltda." propiedad del Sr. Sixto Jorge Manobanda Cedeño. La misma que se encuentra localizada en el km 1.2 de la vía Quevedo – Valencia, en la parroquia San Cristóbal del cantón Quevedo, provincia de Los Ríos.
5	**Editor/Publisher**	**M**	Facultad de Ciencias Empresariales, Carrera de Ingeniería en Contabilidad y Auditoría CPA Mercedes Fátima Uriña Carpio.
6	**Colaborador / Contributor**	**O**	Ing. Abraham Moisés Auhing Triviño MSc.
7	**Fecha / Date**	**M**	
8	**Tipo / Type**	**M**	Proyecto de Investigación.
9	**Formato / Format**		Microsoft Office Word 2013.
10	**Identificador / Identifier**	M	http://biblioteca.uteq.educ.ec
11	**Fuente / Source**	**O**	Manobal C. Ltda.
12	**Lenguaje / Language**	**M**	Español
13	**Relación / Relation**	**O**	Ninguno
14	**Cobertura / Coverage**		La empresa "Manobal C. Ltda." propiedad del Sr. Sixto Jorge Manobanda Cedeño. La misma que se encuentra localizada en el Km 1.2 de la Vía Quevedo – Valencia, en la parroquia san Cristóbal del cantón Quevedo, provincia de Los Ríos.
15	**Derechos / Rights**	**M**	Ninguno
16	**Audiencias / Audience**	**O**	Proyecto de Investigación

INDICE

Portada i
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS ii
CERTIFICACIÓN iii
AGRADECIMIENTO v
DEDICATORIA vi
(DUBLIN CORE) ESQUEMA DE CODIFICACIÓN vii
INDICE viii
RESUMEN EJECUTIVO xv
ABSTRACT xvi
1. CAPÍTULO I 1
MARCO CONTEXTUAL DE LA INVESTIGACIÓN 1
1.1 Introducción 2
1.2 Problematización 4
1.2.1 Diagnóstico 4
1.2.2 Formulación del problema 4
1.2.3 Sistematización del problema 5
1.3 Justificación 5
1.4 Objetivos 6
1.4.1 Objetivo General 6
1.4.2 Objetivos Específicos 6
1.5 Hipótesis 7
1.5.1 Variable Independiente 7
1.5.2 Variable Dependiente 7
2. CAPÍTULO II 8
MARCO TEÓRICO 8
2.1. Fundamentación Teórica 9
2.1.1 Auditoría 9
2.1.2 Auditoría de Gestión 9
2.1.3 Elementos de Gestión 9
2.1.3 Objetivo de la Auditoría de Gestión 9
2.1.4 Alcance de la Auditoría de Gestión 10
2.1.5 Metodología de la Auditoria de Gestión 10
2.1.5.1 Planeación y evaluación del Plan de Gestión 10
2.1.6 La evaluación del plan de gestión comprende: 11
2.1.7 Selección y diseño de los medidores de desempeño 11

2.1.8 Métodos de medición de la Auditoría de Gestión.....11
2.1.9 Alcance y enfoque del trabajo.....12
2.1.10 Función del Personal.....12
2.1.10.1 Misión y actividad de la función de personal.....12
2.1.10.1.1 Contratación.....12
2.1.10.1.2 Integración.....13
2.1.10.1.3 Remuneración.....13
2.1.10.1.3.1 Remuneración económica directa.....13
2.1.10.1.3.2 La remuneración económica indirecta.....13
2.1.10.1.4 Formación.....14
2.1.10.1.5 Evaluación.....14
2.1.11 Responsabilidades en la evaluación de desempeño.....14
2.1.12 El Gerente.....14
2.1.13 La propia persona.....15
2.1.14 El área de talento humano.....15
2.1.14.1 La comisión de evaluación.....15
2.1.14.2 Objetivos.....15
2.1.14.2 Obligaciones.....15
2.1.15 Medidas de desempeño del personal.....16
2.1.15.1 Niveles de ingresos.....16
2.1.15.2 Satisfacción en el trabajo.....16
2.1.15.3 Rotación de personal.....16
2.1.15.4 Absentismo.....17
2.1.15.4.1 Diagnóstico de las causas del absentismo.....17
2.1.15.4.2 Causas del absentismo.....17
2.1.15.5 Motivación.....17
2.1.15.6 Seguridad en el ámbito laboral.....18
2.1.16 Clima laboral.....18
2.1.17 La productividad del trabajo.....18
2.1.18 Políticas de recursos humanos.....19
2.1.19 Políticas de relaciones laborales.....19
2.1.20 Políticas salariales.....19
2.1.21 Roles y responsabilidades.....19
2.1.22 Técnicas de auditoria.....20
2.1.22.1 Observación.....20
2.1.22.2 Revisión selectiva.....20

2.1.22.3 Rastreo 21
2.1.22.4 Indagación 21
2.1.22.5 Análisis 21
2.1.22.6 Comprobación 21
2.1.22.7 Conciliación 21
2.1.22.8 Confirmación 21
2.1.22.9 Computación 22
2.1.22.3 Inspección 22
2.2 Fundamentación Conceptual 22
2.2.1 Auditoría 22
2.2.2 Capacitación 22
2.2.3 Diseño de puesto 23
2.2.4 Eficiencia 23
2.2.5 Eficacia 23
2.2.6 Ética 23
2.2.7 Evaluación de riesgo 23
2.2.8 Gestión 24
2.2.9 Indicadores de Gestión 24
2.2.10 Informe 24
2.2.11 Las Personas 24
2.2.12 Programa de trabajo 25
2.2.13 Riesgo en la Auditoría 25
2.2.14 Riesgo inherente 25
2.2.15 Riesgo de control 25
2.2.17 Riesgo de muestreo 26
2.2.18 Supervisión 26
2.2.19 Selección de personal 26
2.2.20 Talento Humano 26
2.3 Fundamentación Legal 27
2.3.1 Código del Trabajo 27
2.3.1.1 Contrato individual 27
2.3.1.2 De la jornada máxima 27
2.3.1.3 Límite de jornada y descanso forzosos 27
2.3.1.4 Duración del descanso 28
2.3.1.5 Remuneración por horas suplementarias y extraordinarias 28
2.3.1.6 Prohibición 28

2.3.1.7 Indemnización al empleador 28
2.3.1.8 Trabajo en días y horas de descanso obligatorio 29
2.3.1.9 Exhibición de horarios de labor 29
2.3.1.10 Vacaciones anuales 29
2.3.1.11 Fijación del período vacacional 30
2.3.1.12 Igualdad de remuneración 30
2.3.1.13 Salario y sueldo 30
2.3.1.14 Estipulación de sueldos y salarios 30
2.3.1.15 Remuneraciones por horas 31
2.3.1.15 Participación de trabajadores en utilidades de la empresa 31
2.3.1.16 Riesgos del trabajo 31
2.3.1.17 Accidente de trabajo 32
2.3.1.18 Enfermedades profesionales 32
2.3.1.19 Derecho a indemnización 32
2.3.1.20 Indemnizaciones a cargo del empleador 32
2.3.2 Ley de Seguridad Social 32
2.3.2.1 De los asegurados obligados 32
2.3.2.2 Reglas de protección y exclusión 33
2.3.2.3 El jubilado recibir 34
2.3.2.4 Del seguro general de riesgos del trabajo 34
2.3.2.5 Lineamientos de política 34
2.3.2.6 Contingencias cubiertas 34
2.3.2.7 Prestaciones básicas 34
2.3.2.8 Responsabilidad patronal por riesgos del trabajo 35
2.3.3 Informe Ejecutivo COSO 36
2.3.3.1 Políticas y prácticas de recursos humanos 36
2.3.3.2 Evaluación 37
2.3.3.3 Integridad y valores éticos 37
2.3.3.4 Compromiso con la competencia 37
2.3.3.5 Asignación de autoridad y responsabilidad 38
2.3.3.6 Políticas y prácticas con respecto a recursos humanos 38
2.3.3.7 Apreciación del Riesgo 38
2.3.3.8 Riesgo 39
2.3.3.9 Identificación de riesgos 39
2.3.3.10 Nivel de la entidad 40
2.3.4 Normas de Auditoría Generalmente Aceptadas (NAGAS) 41

2.3.4.1 Normas de Información o Preparación del Informe....41
2.3.4.2 Normas de ejecución del trabajo....41
2.3.4.3 Planeamiento y supervisión....42
2.3.4.4 Estudio y evaluación del control interno....43
2.3.4.5 Normas de preparación del informe....43
2.3.4.6 Opinión Del Auditor....44
2.3.5 Norma Internacional de Auditoría (NIA)....44
2.3.5.1 NIA 210Términos de los Trabajos de Auditoría....44
2.3.5.2 NIA 230 Documentación de Auditoría....45
2.3.5.3 NIA 265 Comunicación de deficiencias de control interno....45
2.3.5.4 NIA 320 Importancia relativa de la Auditoría....46
2.3.5.5 NIA 450 Evaluación de errores detectados durante la Auditoría....46
2.3.5.6 NIA 500. Evidencia de Auditoría....46
2.3.6 Ley de Compañía....47
2.3.6.1 De las personas que pueden asociarse....47
2.3.6.2 Del Capital....48
2.3.6.3 Derechos, obligaciones y responsabilidades de los socios....48
2.3.7 Retención a Empleados bajo Relación de Dependencia 2012....50
2.3.7.1 Empleadores y Empleados dentro del régimen laboral bajo relación de dependencia.....51
2.3.7.2 Retención del Impuesto a La Renta en Relación de Dependencia....52
CAPÍTULO III....54
METODOLOGIA DE INVESTIGACION....54
3.1 Materiales y Métodos....55
3.1.1 Materiales....55
3.1.2 Métodos....55
3.2 Métodos de Investigación....56
3.2.1 Método Inductivo....56
3.2.2 Método deductivo....56
3.2.3 Método Analítico....56
3.2.4 Método Sistémico....56
3.3 Diseño de la Investigación....57
3.3.1 Primarias....57
3.3.2 Secundarias....57
3.4 Tipo de Investigación....57
3.4.1 Exploratoria....57
3.4.2 Descriptiva....58

3.5 Técnicas de Investigación 58
3.5.1 Observación directa 58
3.6 Entrevista 59
3.7 Papeles de trabajo 59
3.8 Población y Muestra 60
3.8.1 Población 60
3.8.2. Muestra 60
3.9 Creación de la Firma Auditora 61
3.10.1 Diseño de Logo 61
3.10.2 La Firma Auditora 61
3. CAPÍTULO IV 62
RESULTADOS Y DISCUCIÓN 62
4.1 Resultados 63
Operacionalización y comprobación de hipótesis 196
4.1 Operacionalización de Hipótesis 196
4.2 Discusión 200
4. CAPÍTULO V 202
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 202
5.1 Conclusiones 203
5.2 Recomendaciones 204
5. CAPÍTULO VI 205
BIBLIOGRAFÍA 205
6.1 Bibliografía 206
6.2 Linkografía 206
CAPÍTULO VII 208
ANEXOS 208

INDICE DE ANEXOS

ANEXO	NOMBRE	PÁGINA
N° 1	Solicitud dirigida al Gerente encargado de la Compañía Manobal C. Ltda.	209
N° 2	Carta de respuesta de aceptación de elaboración de tesis por parte de la compañía Manobal C. Ltda.	210
N° 3	Copia del informe URKUND	211
N° 4	Copia del Urkund Analysis Result	212
N° 5	Muestra del cálculo de rotación de la Exp. E Imp. Manobal C. Ltda.	213
N° 6	RUC de la Exp. E Imp. Manobal C. Ltda.	214
N° 7	Fotos	218

RESUMEN EJECUTIVO

El presente trabajo de investigación está basado en la Auditoría de Gestión y su incidencia al Departamento del Talento Humano de la empresa Agrícola Exp. E Imp. Manobal c. Ltda., cantón Quevedo, año 2012.Para la ejecución de este trabajo se ha planteado la siguiente formulación del problema ¿Cómo incide la Auditoría de Gestión al departamento del Talento Humano de la empresa Agrícola Exp. E Imp. Manobal C. Ltda., Cantón Quevedo período 2012? El mismo que se encuentra justificado, permite el reconocimiento de sus debilidades competitivas, establecer riesgos potenciales a los cuales se enfrentan la administración, buscando conocer, valorar, establecer y corregir falencias utilizando técnicas o herramientas de Auditoría de Gestión que contribuyan a la toma de decisiones y adopción de criterios adecuados, La Exp. E Imp. Manobal C. Ltda., está ubicada en la provincia de los Ríos cantón Quevedo vía Valencia Km 1. Para la realización de este trabajo de investigación hemos utilizado una metodología en donde se detallas los distintos materiales y métodos de investigación tales: Inductivo, Deductivo, Analítico y sistemático y de los tipos de investigación exploratoria y descriptiva entre las técnicas e instrumentos el cuestionario de Control Interno, entrevista y la Observación directa que permitieron desarrollar las diferentes variables independientes, además los resultados que arrojó el trabajo de investigación fueron los siguientes: Una vez elaborado el informe de auditoría muestra cada uno de los niveles de riesgos detectados durante el proceso de indagación, el riego inherente es del 52%, riesgo de control 25.54% y riego de detección corresponde del 25%, esto determina un 3.32% del riesgo de auditoria, resultados que están con sus debidas recomendaciones que servirán para el mejoramiento de los procesos de la compañía.

ABSTRACT

This research is based on the audit and its impact to the Human Resource Department in the agricultural Exp. E Imp. Manobal c. Ltda. Quevedo Canton, year 2012. For the execution of this work has proposed the following formulation of the problem What is the impact the management audit Human Resource department of the agricultural enterprise Exp. E Imp. Manobal C. Ltda., Quevedo Canton period 2012? The same is justified because it allows the recognition of their competitive weaknesses, establish potential risks they face administration, seeking to know, evaluate, establish and correct shortcomings in using the same techniques or tools Auditing that contribute to decision making and adoption of appropriate criteria, the Exp. E Imp. Manobal C. Ltda., is located in the province of Los Rios Quevedo Cato via Valencia Km 1. To carry out this research we used a methodology in which the different materials and research methods such will itemize: Analytical, systematic and types of exploratory and descriptive research between the techniques and instruments questionnaire and interview used to develop different independent variables, and the results showed the research were: Once prepared the audit report shows each of the risk levels identified during the inquiry process, the inherent irrigation is 52% risk Control irrigation 25.54% and corresponds detection of 25%, this determines a 3.32 % risk of audit results with appropriate recommendations are to serve for the improvement of company processes.

CAPÍTULO I

MARCO CONTEXTUAL DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 Introducción

En la actualidad a nivel mundial la Auditoría de Gestión es una de las herramientas muy importantes, permite que las empresas puedan evaluar cada uno de los procesos implementados permitiendo realizar un análisis profundo y poder establecer recomendaciones de mejoramiento para la institución.

En nuestro país la Auditoría de Gestión ayuda a determinar de manera eficiente y eficaz los riesgos que de acuerdo a la naturaleza se estén generando en las empresas, la misma que permite tomar decisiones correctivas.

La ciudad de Quevedo, Provincia de Los Ríos, no escapa de esta realidad puesto a que implementan la Auditoría de Gestión de Talento Humano como una técnica relativamente nueva de asesoramiento que ayuda a analizar, diagnosticar y establecer recomendaciones a las Instituciones, con el fin de conseguir con éxito una estrategia.

Permitiendo realizar un análisis profundo sobre los niveles de eficiencia, eficacia y economía de todos los procesos que se manejan en la Institución, siendo la base de este tipo de examen la evaluación de control interno, así como la aplicación de indicadores de gestión de manera que la Exp. E Imp. Manobal C. Ltda., considere lo planteado haciendo que este trabajo sea netamente constructivo.

El presente trabajo de culminación de carrera tiene como finalidad realizar un modelo de Gestión al Talento Humano de la empresa Agrícola Exp. E Imp. Manobal C. Ltda., Cantón Quevedo, año 2012. Procurando mejorar la eficacia, eficiencia y economía de sus procesos, aplicando técnicas, herramientas y prácticas de Auditoría para evaluar la situación actual del área de Recursos Humanos.

Por este motivo como objetivo general: Realizar una Auditoría de Gestión al Departamento del Talento Humano en la empresa Agrícola Exp. E Imp. Manobal C. Ltda., Cantón Quevedo, año 2012.

Capítulo I.- Contiene Introducción, Problematización, Diagnóstico, Formulación del problema, Sistematización Justificación, Objetivos, Hipótesis.

Capítulo II.- Marco Teórico con sus respectivos conceptos y fuente bibliográfica, Marco Conceptual y su terminología, Marco Legal con su respectiva base Legal.

Capítulo III.- Metodología de Investigación con sus respectivos métodos de Investigación que fueron utilizados para la investigación, Creación de la firma Auditora.

Capítulo IV.- Análisis e Interpretación de Resultados**,** Control Interno, Hallazgos, Indicadores, Informe de Control Interno, Informe de Auditoria, Operacionalización de Hipótesis y Discusión.

Capítulo V.- Conclusiones y Recomendaciones

Capítulo VI.- Bibliografía Básica, Complementaria, Linkografía

Capítulo VII.- Anexos

1.2 Problematización

1.2.1 Diagnóstico

Las empresas a nivel mundial, como unidades de avance tienen en la Gestión del Talento Humano una enorme oportunidad y un gran reto desde el punto de vista profesional, cada día se afianza más la necesidad de introducir a la organización herramientas que permitan alinear la Gestión estratégica con el negocio, favoreciendo la integración del trabajador en la formulación y logro de los objetivos, agregando valor al talento humano y propiciando un mejor desempeño laboral en cuanto a una excelente calidad de vida.

En el Ecuador, los empresarios creen importante impulsar una nueva óptica de Gestión del Talento Humano que permita a todo nivel el control eficiente del conocimiento, destrezas y habilidades de sus integrantes pues esto es la clave del éxito.

En el Cantón Quevedo existe un gran porcentaje de empresas ya sea esta pequeñas, medianas o grandes que presentan la necesidad de realizar una Auditoría de Gestión al Talento Humano para conocer la incidencia de la administración de cada una de ellas, favoreciendo a la adecuada toma de decisiones por parte de los directivos de la misma.

1.2.2 Formulación del problema

La presente investigación referente a la Auditoría de Gestión se centra en el departamento de Talento Humano de la empresa Agrícola Exp. E Imp. Manobal C. Ltda., Considerando que esta juega un papel fundamental en el logro de los objetivos institucionales. Por tales efectos se formula como pregunta general de investigación lo siguiente:

¿Cómo incide la Auditoría de Gestión al departamento del Talento Humano de la empresa agrícola Exp. E Imp. Manobal C. Ltda., Cantón Quevedo período 2012?

1.2.3 Sistematización del problema

El estudio referente a la Auditoría de Gestión y su Incidencia al Departamento del Talento Humano de la empresa Agrícola Exp. E Imp. Manobal C. Ltda., requiere del procesamiento de datos de la información obtenida, abarcando todos los enfoques importantes tales como: promoción de ascenso e incentivos, diseño estructurado de la empresa y otros aspectos involucrados en el presente estudio, lo cual lleva a plantear las siguientes sub-preguntas de investigación:

- ¿Qué políticas de promoción de ascensos e incentivos son establecidos por la entidad?
- ¿Cómo influye el diseño estructural que mantiene la empresa?
- ¿Cuál es el resultado que se muestra en el informe del control Interno?
- Cómo influye el informe de auditoría en la compañía?

1.3 Justificación

El estudio efectuado en base al tema Auditoría de Gestión y su Incidencia al Departamento del Talento Humano de la empresa Agrícola Exp. E Imp. Manobal C. Ltda., Cantón Quevedo, año 2012, alcanza como utilidad y justificación permitir a la misma el reconocimiento de sus debilidades competitivas, establecer riesgos potenciales a los cuales se enfrentan la administración, buscando conocer, valorar, establecer y corregir falencias, y al mismo tiempo utilizar técnicas o herramientas de Auditoría de Gestión que contribuyan a la toma de decisiones y adopción de criterios adecuados que se transformarán en oportunidades, las mismas que bien enfocadas conduzcan al desarrollo, fortalecimiento y estabilidad empresarial.

A pesar de que el factor monetario es vital y pareciera el más importante, no es sino a través de las personas que se toman las decisiones sobre los recursos financieros y materiales de una empresa. Es el capital humano quien puede multiplicar el recurso financiero a través de sus decisiones.

Para lograr esto se debe luchar para conseguir el compromiso del talento humano el cual solo se alcanzara si existe equilibrio y justicia empresarial. El

verdadero tesoro que puede generar sostenibilidad y ventaja competitiva a la empresa es el talento humano.

El resultado del presente estudio será obtenido a través de la posibilidad de aplicar los diferentes instrumentos de investigación, la disponibilidad del talento humano, los diferentes materiales tecnológicos y el tiempo suficiente para su desarrollo, lo cual permitirá cumplir con el trabajo y lograr las metas planteadas.

Es Factible puesto a que los resultados son claros e entendible para los usuarios de la compañía.

La Exp. E Imp. Manobal C. Ltda., será la beneficiaria a través de la Auditoría de Talento Humano Aplicada en el Área Administrativa conocerá las falencias encontradas que les permitirán tomar correctivos para el mejoramiento del trabajo.

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo General

Realizar una Auditoría de Gestión al Departamento del Talento Humano en la empresa agrícola Exp. E Imp. Manobal C. Ltda., Cantón Quevedo, año 2012.

1.4.2 Objetivos Específicos

- Estudiar las políticas de promoción de ascensos e incentivos establecidos por la entidad.
- Examinar el diseño estructural del Departamento de Talento Humano que mantiene la empresa.
- Evaluar el Control Interno del Departamento estudiado.
- Elaborar el informe de auditoría.

1.5 Hipótesis

- Las políticas de promoción de ascensos e incentivos son ineficientes.
- El diseño estructural del Departamento de Talento Humano no es el idóneo.
- El Control Interno es inadecuado.
- El Informe de auditoría es ineficiente.

1.5.1 Variable Independiente

- Políticas de promoción de ascensos e incentivos
- Diseño estructural del Departamento de Talento Humano
- Control Interno.
- Informe de Auditoría

1.5.2 Variable Dependiente

- Evaluación de las políticas de promoción de ascensos e incentivos.
- Comprobación del diseño estructural.
- Análisis del Control Interno.
- Realización del informe de auditoría.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Fundamentación Teórica

2.1.1 Auditoría

Blanco(2012) Es un proceso de evaluación sistemático que consiste en obtener y evaluar objetivamente evidencia sobre las afirmaciones relativas a los actos y eventos de carácter económico; con el fin de determinar el grado de correspondencia entre estas afirmaciones y los criterios establecidos, para luego comunicar los resultados a las personas interesadas. **(pág. 77)**

2.1.2 Auditoría de Gestión

Blanco(2012) Ésta auditoría se realiza con el fin de ejecutar una evaluación requerida por personas interesadas o encargadas de una empresa. La auditoría de gestión incluye el examen que se realiza a la sociedad con el propósito de evaluar el grado de eficiencia y eficacia con que se maneja los recursos disponibles y se logran los objetivos previstos por la compañía**. (pág. 374)**

2.1.3 Elementos de Gestión

Blanco(2012)

"Entre los elementos de gestión tenemos los siguientes:

- Eficiencia
- Eficacia
- Economía
- Excelencia
- Efectividad." **(pág. 406)**

2.1.3 Objetivo de la Auditoría de Gestión

"En el campo de acción de la Auditoría de Gestión se puede señalar como objetivos principales: **Blanco(2012):**

- 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 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)**

2.1.4 Alcance de la Auditoría de Gestión

(Blanco, 2012) "El alcance de la Auditoría de Gestión logra en el sector de la economía, todas las operaciones de la entidad inclusive las financieras o puede limitarse a cualquier operación, programa, sistema o actividad específica" **(pág. 403)**

2.1.5 Metodología de la Auditoria de Gestión

2.1.5.1 Planeación y evaluación del Plan de Gestión

Blanco(2012)

a. Conocimiento de los productos, mercados, clientes, canales de distribución y análisis 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. Elaboración del programa con la naturaleza, alcance y oportunidad de la Auditoría de Gestión. **(pág. 405)**

2.1.6 La evaluación del plan de gestión comprende:

Blanco(2012) El análisis del plan de gestión adoptado por la empresa se lo plantea de la siguiente manera:

a. El análisis del plan de gestión adoptado por la empresa,
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 en la formulación de las estrategias y las deficiencias en la ejecución.
g. Revisión de la implementación del plan estratégico, para lo cual se revisaran los resultados financieros y operacionales.
h. Toma de acciones correctivas. **(pág. 405)**

2.1.7 Selección y diseño de los medidores de desempeño

Blanco(2012) En el proceso de la ejecución de la Auditoría de Gestión se requiere de un modelo cuantitativo:

- Identificar los indicadores que mejor reflejen las metas y objetivos propuestos.
- Identificar los indicadores claves del desempeño o factores críticos de éxito.
- Identificar para cada uno de los indicadores propuestos las fuentes de información y las acciones necesarias para que esta información sea oportuna y confiable.
- Analizar el desempeño financiero.
- Analizar el desempeño operacional. **(pág. 406)**

2.1.8 Métodos de medición de la Auditoría de Gestión

“Son procesos y técnicas que utiliza la Auditoría de Gestión para poder examinar las prácticas gerenciales y poder evaluar la eficiencia y eficacia de la administración en relación” **Blanco(2012):**

"Con los objetivos y planes generales de la empresa. Para la medición de la Gestión es necesario establecer indicadores cuantitativos y cualitativos." **(pág. 420)**

2.1.9 Alcance y enfoque del trabajo

Blanco(2012) Mediante la auditoría de gestión se puede examinar las prácticas de gestión proporcionando criterios de evaluación acerca de la gestión de la empresa y han de diseñarse para cada uso específicos pudiéndose extender a casos similares. No existen principios de gestión generalmente aceptados, que estén codificados sino que se basan en la práctica normal de gestión. **(pág. 403)**

2.1.10 Función del Personal

2.1.10.1 Misión y actividad de la función de personal

Blanco(2012) "Las funciones del personal deben estar establecidas mediante un organigrama funcional la cual permitirá a la compañía gestionar los recursos humanos:

- Contratación
- Integración
- Remuneración
- Formación
- Evaluación." **(pág. 458)**

2.1.10.1.1 Contratación

Chiavenato(2010) "Toda empresa requiere contratar personal para cubrir los puestos vacantes y los nuevos puestos creados la cual deberán solicitarle al responsable de la función de Recursos Humanos que inicie las actividades respectivas para contratar a la persona que cumpla los requerimientos del puesto." **(pág. 81)**

2.1.10.1.2 Integración

Chiavenato(2010) La organización debe integrar a sus trabajadores a los puestos en que mejor utilicen sus características, deben buscar su desarrollo integral y estar pendiente de aquellos movimientos que le permitan una mejor posición para su desarrollo y destreza esto permitirá que la organización y la colectividad pueda tener un mejor rendimiento productivo. **(pág. 83)**

2.1.10.1.3 Remuneración

Chiavenato(2010) Es uno de los mejores métodos de recompensa que el individuo recibe a cambio de realizar las tareas de la organización con excelencia. Se trata básicamente de una relación de intercambio entre el empleado y la organización. La remuneración se la puede efectuar de manera directa o indirecta. **(pág. 90)**

2.1.10.1.3.1 Remuneración económica directa

Chiavenato(2010) Son pagos que cada empleado recibe en forma de salarios, bonos, premios y comisiones. El término salario se entiende como la remuneración monetaria o la paga que el empleador entrega al trabajador en función del puesto que ocupa y del servicio que presta durante un determinado tiempo. El salario puede ser directo o indirecto. **(pág. 90)**

2.1.10.1.3.2 La remuneración económica indirecta

Chiavenato(2010) El salario indirecto es aquel que se desprende de las cláusulas del contrato colectivo de trabajo y del plan de prestación y servicios sociales que ofrece la organización, el salario indirecto incluye: vacaciones, gratificaciones, bonos, extras etc., la suma del salario directo y el indirecto constituye la remuneración que el trabajador percibe por su trabajo. **(pág. 91)**

2.1.10.1.4 Formación

Chiavenato(2010) Son capacitaciones que la compañía ofrece a sus trabajadores con el fin de que puedan adquirir conocimientos técnicos y psicológicos para que puedan desarrollar mejor sus actividades y su profesionalidad. Son procesos destinados a mejorar el talento humano para conseguir mayor niveles de productividad**. (pág. 112)**

2.1.10.1.5 Evaluación

Chiavenato(2010) La evaluación del rendimiento laboral de los colaboradores es un proceso técnico a través del cual, en forma integral, sistemática y continua realizada por parte de los jefes inmediatos, a través de la evaluación se puede valorar las actitudes, rendimientos y comportamiento laboral del colaborador en el desempeño de su cargo y cumplimiento de sus funciones encomendadas. **(pág. 85)**

2.1.11 Responsabilidades en la evaluación de desempeño

Chiavenato(2010) Son responsables de controlar el desempeño de los trabajadores la dirección de la organización, esto se lo determina de acuerdo a las políticas de talento humano que adopte la entidad, la responsabilidad de la evaluación del desempeño de las personas será atribuida al gerente quien es la persona encargada de administrar la empresa conjuntamente con el área encargada de la administración de talento humano o a una comisión de evaluación del desempeño. **(pág. 117)**

2.1.12 El Gerente

Chiavenato(2010) Es la persona que tiene la responsabilidad de mayor nivel en una organización de evaluar y dar lineamientos a los colaboradores como gerente de la compañía evaluado los resultados de acuerdo a los objetivos planteados, además tiene la obligación de tomar decisiones y dar mejoramientos conjuntamente con el área encargada de administrar del personal. **(pág. 121)**

2.1.13 La propia persona

“Es, el individuo quien es la persona responsable de su desempeño y de su propia evaluación dentro de la organización.” **(Chiavenato 2010, pág. 123)**

2.1.14 El área de talento humano

“Es el área encargada de la administración de talento humano en una empresa, además son los responsables de evaluar el desempeño de todas las personas en la organización.”**(Chiavenato 2010, pág. 114)**

2.1.14.1 La comisión de evaluación

Chiavenato(2010) En algunas entidades, la evaluación del desempeño es responsabilidad de una comisión designada para tal efecto. Se la establece mediante una evaluación colectiva hecha por un grupo de personas. En la comisión generalmente incluye a personas que pertenecen a diversas áreas o departamentos y está formada por miembros permanentes o transitorios. **(pág. 132**)

2.1.14.2 Objetivos

Se plantea los siguientes objetivos, **Chiavenato(2010)**

- “Desarrollar las competencia individuales
- Mejorar el grado de satisfacción laboral
- Conseguir un buen clima social.” **(pág. 132)**

2.1.14.2 Obligaciones

Son **Chiavenato(2010)**

- ✓ “Respetar el equilibrio entre:
- ✓ Nomina/nivel de actividad
- ✓ Remuneración/ productividad.” **(pág. 133)**

2.1.15 Medidas de desempeño del personal

Para **Blanco(2012)**

- ✓ “Niveles de ingresos
- ✓ Satisfacción en el trabajo
- ✓ Rotación
- ✓ Ausentismo
- ✓ Motivación
- ✓ Seguridad laboral“ **(pág. 458)**

2.1.15.1 Niveles de ingresos

Chiavenato(2010) Esto se lo establece de acuerdo al puesto de trabajo y situación del mercado utilizando justicia y equidad en relación a los demás puestos de la organización, es un conjunto integrado de puestos de distintos niveles jerárquicos y de distintos campos de capacidad. **(pág. 97)**

2.1.15.2 Satisfacción en el trabajo

Chiavenato(2010) Representa el grado en que los miembros de la organización pueden satisfacer sus necesidades personales con su actividad laboral, implica la calidad de vida en el trabajo y satisfacción demostrando un excelente desempeño, el reconocimientos por los resultados alcanzados, el salario percibido, las presentaciones ofrecidas, la relaciones humanas dentro del grupo y de la organización. **(pág. 99)**

2.1.15.3 Rotación de personal

Chiavenato(2010) Se da cuando la compañía expresa mediante una relación porcentual entre los ingresos y las separaciones en relación con el número promedio de integrantes en la organización, siempre la rotación se expresa en índices mensuales o anulas, lo que permite comparaciones utilizadas para desarrollar diagnósticos, para prevenir o también proporcionar alguna predicción. **(pág. 102)**

2.1.15.4 Absentismo

Chiavenato(2010) El absentismo se lo denomina también ausentismo, es una expresión empleada para designar las faltas o ausencias de los empleados en el trabajo se lo puede determinar a través de la suma de los periodos en que los empleados se encuentran ausentes en el trabajo ya sea por falta, retardo o algún otro motivo. **(pág. 103)**

2.1.15.4.1 Diagnóstico de las causas del absentismo

Chiavenato(2010) Las causas del absentismo son diversas y se carece de estudios acerca de su análisis, valores reales, identificación de tipos, calidad, tamaño y repercusión del absentismo en la productividad, se refiere a la falta de presencia de los empleados en momentos en los que normalmente deberían estar trabajando. **(pág. 103)**

2.1.15.4.2 Causas del absentismo

Chiavenato(2010) Las causas del ausentismo se puede dar por:

1. Enfermedad efectivamente comprobada.
2. Enfermedad no comprobada.
3. Razones diversas de carácter familiar.
4. Retardos involuntarios por causas de fuerzas mayores.
5. Faltas voluntarias por motivos personales.
6. Dificultades y problemas financieros.
7. Problemas de transporte.
8. Poca motivación para el trabajo.
9. Supervisión precaria de los jefes.
10. Políticas inadecuadas de la organización. **(pág. 153)**

2.1.15.5 Motivación

“Es uno de los métodos más importantes dentro de la entidad ya que son factores internos que influyen,” **Chiavenato(2010):**

En la conducta humana, para esto se debe comprender acerca de la conducta y tener un conocimiento mínimo del concepto de motivación. Definir exactamente el concepto de motivación es difícil, pero se puede determinar que es todo aquello que impulsa a la persona a actuar y tener reacciones indistintas a cada individuo. **(pág. 154)**

2.1.15.6 Seguridad en el ámbito laboral

Chiavenato(2010) Se basa en normas y procedimientos permitiendo controlar la seguridad y la higiene laboral cumpliendo un rol muy importante en una organización, son actividades entrelazadas que repercuten directamente en la continuidad de la producción y en la moral de los empleados. La seguridad laboral es el conjunto de medidas técnicas, educativas, médicas y psicológicas utilizadas para prevenir accidentes, sea con la eliminación de las condiciones inseguras del ambiente. **(pág. 111)**

2.1.16 Clima laboral

Chiavenato(2010) El clima laboral se determina como ambiente de trabajo en una entidad, se define como cualidad surgida por la interacción de las condiciones de trabajo, la organización del trabajo, la participación de los trabajadores, la comunicación institucional y las relaciones que se establece en el proceso de producción y servicio, que influye en la motivación, la satisfacción, el rendimiento laboral y el cumplimiento disciplinado y productivo de los trabajadores. **(pág. 75)**

2.1.17 La productividad del trabajo

Chiavenato(2010) La productividad del trabajo se da de acuerdo al rendimiento de la fuerza laboral ya que es el indicador sumario que caracteriza la eficiencia del trabajo vivo. En el proceso de trabajo, en tanto proceso de creación de nuevos valores, se relacionan la fuerza de trabajo de la persona o trabajo vivo. **(pág. 76)**

2.1.18 Políticas de recursos humanos

Chiavenato(2010) Son normas y reglamentos que surgen en función de la racionalidad organizacional, Las políticas son reglas establecidas para gobernar funciones y organizar que estas se desempeñen de acuerdo con los objetivos deseados. Constituyen una orientación administrativa para evitar que las personas desempeñen funciones indeseables o pongan un riesgo el éxito de sus funciones específicas. **(pág. 89)**

2.1.19 Políticas de relaciones laborales

Chiavenato(2010) El subsistema de retención de los recursos humanos también involucra las relaciones externas que la organización tiene con las entidades representativas de sus colaboradores; es decir, con los sindicatos. Estas relaciones se llaman relaciones laborales porque involucra cuestiones ligadas al trabajo del personal y porque son negociadas y acordadas con los sindicatos**. (pág. 123)**

2.1.20 Políticas salariales

Chiavenato(2010) La política salarial es el conjunto de principios y directrices que refleja la orientación y la filosofía de la organización con respectos a los asuntos de remuneración de sus colaboradores. Por lo tanto, esos principios y directrices deben orientarse a las normas presentes y futuras, así como las decisiones sobre cada caso individual. **(pág. 124)**

2.1.21 Roles y responsabilidades

Blanco, 2012) Todas las personas que integran una entidad tienen alguna responsabilidad en la gestión de riesgos corporativos. El director de riesgos financiero, auditor interno, u otros desempeñan normalmente responsabilidades claves de apoyo, el restante personal de la entidad es responsable de ejecutar la gestión de riesgos corporativos de acuerdo con las directrices y protocolos establecidos. **(pág. 401)**

2.1.22 Técnicas de auditoria

Maldonado(2011) Únicamente como repaso se transcribe una clasificación de las técnicas de auditoria y otras prácticas utilizadas.

Técnicas de verificación ocular	Comparación Observación Revisión selectiva Rastreo
Técnicas de verificación verbal	Indagación Análisis Conciliación Confirmación
Técnicas de verificación documental	Comprobación Computación
Técnicas de verificación física	Inspección. **(pág. 77)**

2.1.22.1 Observación

Maldonado(2011) La observación es la técnica más utilizada por él auditor siendo ésta una de las más importantes en la aplicación de una auditoria ya que le permite utilizarla en casi todas las fases del examen. Por medio de ella, el auditor se cerciora de ciertos hechos y circunstancias, principalmente los relacionados con la forma de ejecución de las operaciones. **(pág. 78)**

2.1.22.2 Revisión selectiva

Maldonado(2011) La revisión selectiva constituye en una técnica frecuentemente aplicada a áreas que por volumen u otras circunstancias no están comprendidas en la revisión o constatación más detenidas o profundas, consiste en inspeccionar relativamente un muestre de información y poder obtener resultado de la busca. **(pág. 81)**

2.1.22.3 Rastreo

Maldonado(2011) "Por medio de esta técnica se puede seguir una operación de un punto a otro dentro de su procedimiento. Es un proceso que permite dar seguimiento a un hecho generador a fin de comprobar su corrección o viceversa." **(pág. 81)**

2.1.22.4 Indagación

Maldonado(2011) La indagación es una técnica que consiste en averiguar o inquirir sobre un hecho. El empleo cuidadoso de esta técnica puede determinar la obtención de información valiosa que sirva más como apoyo que como evidencia directa en el juicio definitivo del auditor. **(pág. 80)**

2.1.22.5 Análisis

"El análisis es una técnica que es utilizada con más frecuencia por el auditor puesto a que le permite analizar los resultados encontrados en un proceso de auditoría."**(Maldonado 2011, pág. 78)**

2.1.22.6 Comprobación

"Es una técnica muy importante puesto a que la comprobación constituye el esfuerzo realizado para certificarse o asegurarse de la veracidad de un hecho." **(Maldonado 2011, pág. 78)**

2.1.22.7 Conciliación

"Se da con el objetivo de hacer comparaciones permitiendo tener igualdad y poder establecer la relación exacta entre dos conceptos interrelacionados." **Maldonado(2011), pág. 79)**

2.1.22.8 Confirmación

"Normalmente consiste en cerciorarse de la autenticidad de activos, pasivos, operaciones, etc., mediante la afirmación escrita," **Maldonado(2011):**

“De una persona o institución independiente de la entidad examinada y que se encuentra en condiciones de conocer la naturaleza y requisitos de la operación consultada, por lo tanto, informar de una manera válida sobre ella**. (pág. 79)**

2.1.22.9 Computación

Esta técnica se refiere a calcular, contar o totalizar, datos numéricos con el objeto de asegurarse que las operaciones matemáticas sean correctas. **(Maldonado 2011, pág. 79)**

2.1.22.3 Inspección

Maldonado(2011) Las inspecciones se involucran el examen físico y ocular de algo. Son aplicadas como técnicas de mejoramiento en una empresa puesto a que sumamente útil en lo relacionado a la constatación de dinero en efectivo, documentos que evidencian valores, activos fijos y similares**. (pág. 80)**

2.2 Fundamentación Conceptual

2.2.1 Auditoría

Blanco(2012) La Auditoría se basa en una Gestión de evaluación que se efectúa en una entidad por un profesional sea este externo o independiente, con el propósito de evaluar la eficiencia de la gestión en relación con los objetivos generales, con el propósito de emitir un informe sobre la situación global de la misma y la actuación de la dirección**. (pág. 77)**

2.2.2 Capacitación

“La educación es el proceso instructivo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada,”**Chiavenato(2010):**

“Por medio del cual las personas adquieren conocimientos, que les permiten desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos.” **(pág. 86)**

2.2.3 Diseño de puesto

Chiavenato(2010) “Son áreas de trabajo diseñadas acorde a las necesidades o función de la organización con el fin de satisfacer los requerimientos tecnológicos, organizaciones y sociales, así como los requisitos personales de su ocupante.” **(pág. 114)**

2.2.4 Eficiencia

Maldonado(2011) “Ésta se da mediante los resultados obtenidos en un logro propuesto y es una de las ventajas favorable de crecimiento dentro de una entidad ya que permite aumentar en una productividad esperada en un menor tiempo posible.” **(pág. 26)**

2.2.5 Eficacia

Maldonado(2011) “La eficacia es el grado en que son alcanzados los objetivos en una entidad en un tiempo determinado sea esta sus metas y programas proyectados para el crecimiento de la misma**.” (pág. 27)**

2.2.6 Ética

“La ética es uno de los pilares fundamentales de una persona puesto a que es un conjunto de principios y normas morales que regulan las actividades humanas.” **(Maldonado 2011, pág. 28)**

2.2.7 Evaluación de riesgo

“En una organización el riesgo se analiza considerando su posibilidad o impacto como base para determinar,”**Blanco(2012):**

“Cómo debe ser gestionados y se evalúan desde una doble perspectiva, inherente y residual.” **(pág. 398)**

2.2.8 Gestión

Blanco(2012) Son procesos de actuación por parte de la dirección encargada en una empresa abarca lo razonable de las políticas y objetivos propuestos, los medios establecidos para su implementación y los mecanismos de control que permita el seguimiento de los resultados obtenidos. **(pág. 394)**

2.2.9 Indicadores de Gestión

Blanco(2012) Los indicadores de gestión son variables o parámetros que mediante el cual permiten medir de forma cuantitativa y cualitativa, el grado de cumplimiento de un sistema, proyecto, programa, componente, proceso, actividad o de la ejecución de las operaciones en términos de eficiencia, economía, efectividad o impacto. **(pág. 407)**

2.2.10 Informe

Blanco(2012) Un informe de auditoría se da mediante la terminación final de un proceso de evaluación informando la temática de los resultados basarse en el criterio confiable identificado del auditor utilizando un lenguaje explicativo y claro de su conclusión sobre el tema ya que facilitará la comprensión por parte del usuario. **(pág. 24)**

2.2.11 Las Personas

Chiavenato(2010) Es la fuerza laboral de una empresa son quienes aportan a la organización sus habilidades, conocimientos, actitudes, conducta, percepciones ya sean directores, gerentes, empleados, obreros, o técnicos, las personas desempeñan papeles muy distintos en los puestos, dentro de la jerarquía de autoridad y responsabilidad que existe en la organización. **(pág. 106)**

2.2.12 Programa de trabajo

Blanco(2012) El programa de trabajo es realizado por el auditor, es donde deberá desarrollar y documentar un esquema de trabajo que exponga la naturaleza, oportunidad y alcance de los procedimientos de auditoria planeados que se requieren para implementar el plan de auditoria global. **(pág. 406)**

2.2.13 Riesgo en la Auditoría

Blanco(2012) Éste es detectado por una persona profesional y es proporcionado basándose de acuerdo con las normas internacionales de auditoría, riesgo en auditoria significa el riesgo que el auditor de una opinión de auditoría inapropiada cuando existan errores importantes en los resultados. **(pág. 68)**

2.2.14 Riesgo inherente

Blanco(2012) Son riegos que se dan cuando existen datos erróneos en los saldos de una cuenta o transacciones que pudieran ser de importancia relativa, individualmente o cuando se agregan con manifestaciones erróneas en otras cuentas asumiendo que no hubo controles internos relacionados. **(pág. 68)**

2.2.15 Riesgo de control

Blanco(2012) Son riesgos que se dan cuando no se tiene direccionado los parámetros de un sistema implementado en la entidad, esto ocasiona que se muestren representaciones erróneas en el saldo de una cuenta o clase de transacciones y resulte ser de importancia relativa individualmente o cuando se agrega con manifestaciones erróneas en otro saldo o clases. **(pág. 68)**

2.2.16 Riesgo de detección

“El riesgo de detección se determina cuando los procedimientos sustantivos de un auditor no detectan una representación errónea que existe en un saldo de una cuenta o clases,”**Blanco(2012):**
“De transacciones que podrían ser de importancia relativa en los procesos productivos de la empresa.” **(pág. 68)**

2.2.17 Riesgo de muestreo

Blanco(2012) Este riesgo se da en relación con el nivel de la muestra examinada que podría llevar a conclusiones erróneas, por no haber aplicado el muestreo preciso o no haber comprobado toda la operación. Para poder reducir el riesgo de muestreo a un nivel razonable es aplicar un procedimiento adecuado de muestreo. **(pág. 73)**

2.2.18 Supervisión

Blanco(2012) En una entidad los procesos debe ser supervisados en su totalidad mediante una supervisión comparativa la cual permitiría que los riesgos sean de menor cantidad y así poder hacer modificaciones oportunas cuando sea necesario. Esta supervisión se lleva a cabo mediante actividades permanentes de la dirección, evaluación independiente o ambas actuaciones a la vez. **(pág. 399)**

2.2.19 Selección de personal

Chiavenato(2010) En una empresa la selección del personal permite proporcionar no solo un diagnóstico, si no especialmente un pronóstico de las capacidades que tendrá el ocupante del puesto de trabajo, Además dar una idea actual, sino también una proyección de cómo será en el futuro el aprendizaje y el nivel de realización. **(pág. 135)**

2.2.20 Talento Humano

Chiavenato(2010) Es la fuerza laboral que integran, permanecen y participan en la organización, sea cual sea su nivel jerárquico o su tarea. Los recursos humanos se distribuyen en niveles distintos en una organización y son direccionados por los supervisores de primera línea. **(pág. 138)**

2.3 Fundamentación Legal

2.3.1 Código del Trabajo

2.3.1.1 Contrato individual

Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre.

2.3.1.2 De la jornada máxima

La jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales, salvo disposición de la ley en contrario.

El tiempo máximo de trabajo efectivo en el subsuelo será de seis horas diarias y solamente por concepto de horas suplementarias, extraordinarias o de recuperación, podrá prolongarse por una hora más, con la remuneración y los recargos correspondientes.

2.3.1.3 Límite de jornada y descanso forzosos

Las jornadas de trabajo obligatorio no pueden exceder de cinco en la semana, o sea de cuarenta horas hebdomadarias.

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

2.3.1.4 Duración del descanso

El descanso de que trata el artículo anterior lo gozarán a la vez todos los trabajadores, o por turnos si así lo exigiere la índole de las labores que realicen. Comprenderá un mínimo de cuarenta y ocho horas consecutivas.

2.3.1.5 Remuneración por horas suplementarias y extraordinarias

Por convenio escrito entre las partes, la jornada de trabajo podrá exceder del límite fijado en los artículos 47 y 49 de este Código, siempre que se proceda con autorización del inspector de trabajo.

2.3.1.6 Prohibición

Ni aún por contrato podrá estipularse mayor duración de trabajo diario que la establecida en el artículo que antecede.

Cuando ocurriere alguno de los casos previstos en el numeral primero del artículo 52 de este Código, se podrá aumentar la jornada, debiendo el empleador dar parte del hecho al inspector del trabajo, dentro del mismo plazo, bajo igual sanción y con las mismas restricciones que se indican en el citado artículo.

2.3.1.7 Indemnización al empleador

Si el trabajador, sin justa causa, dejare de laborar las ocho horas de la jornada ordinaria, perderá la parte proporcional de la remuneración.

En caso de labores urgentes paralizadas por culpa del trabajador, el empleador tendrá derecho a que le indemnice el perjuicio ocasionado. Corresponde al empleador probar la culpa del trabajador.

2.3.1.8 Trabajo en días y horas de descanso obligatorio

En los días y horas de descanso obligatorio el empleador no podrá exigir al trabajador labor alguna, ni aun por concepto de trabajo a destajo, exceptuándose los casos contemplados en el artículo 52 de este Código.

2.3.1.9 Exhibición de horarios de labor

En todo establecimiento de trabajo se exhibirá en lugar visible el horario de labor para los trabajadores, así como el de los servicios de turno por grupos cuando la clase de labor requiera esta forma.

Las alteraciones de horario a que diera margen la interrupción y recuperación del trabajo serán publicadas en la misma forma.

El trabajador tendrá derecho a conocer desde la víspera las horas fijas en que comenzará y terminará su turno, cuando se trate de servicios por reemplazos en una labor continua, quedándole también el derecho de exigir remuneración por las horas de espera, en caso de omitirse dichos avisos.

2.3.1.10 Vacaciones anuales

Todo trabajador tendrá derecho a gozar anualmente de un período ininterrumpido de quince días de descanso, incluidos los días no laborables. Los trabajadores que hubieren prestado servicios por más de cinco años en la misma empresa o al mismo empleador, tendrán derecho a gozar adicionalmente de un día de vacaciones por cada uno de los años excedentes o recibirán en dinero la remuneración correspondiente a los días excedentes.

El trabajador recibirá por adelantado la remuneración correspondiente al período de vacaciones.

Los trabajadores menores de dieciséis años tendrán derecho a veinte días de vacaciones y los mayores de dieciséis y menores de dieciocho, lo tendrán a dieciocho días de vacaciones anuales.

Los días de vacaciones adicionales por antigüedad no excederán de quince, salvo que las partes, mediante contrato individual o colectivo, convinieren en ampliar tal beneficio.

2.3.1.11 Fijación del período vacacional

En el contrato se hará constar el período en que el trabajador comenzará a gozar de vacaciones. No habiendo contrato escrito o tal señalamiento, el empleador hará conocer al trabajador, con tres meses de anticipación, el período en que le concederá la vacación.

2.3.1.12 Igualdad de remuneración

A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad. sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración.

2.3.1.13 Salario y sueldo

Salario es el estipendio que paga el empleador al obrero en virtud del contrato de trabajo; y sueldo, la remuneración que por igual concepto corresponde al empleado.

El salario se paga por jornadas de labor y en tal caso se llama jornal; por unidades de obra o por tareas. El sueldo, por meses, sin suprimir los días no laborables.

2.3.1.14 Estipulación de sueldos y salarios

Los sueldos y salarios se estipularán libremente, pero en ningún caso podrán ser inferiores a los mínimos legales, de conformidad con lo prescrito en el artículo 117 de este Código.

2.3.1.15 Remuneraciones por horas

Diarias, semanales y mensuales.- En todo contrato de trabajo se estipulará el pago de la remuneración por horas o días, si las labores del trabajador no fueran permanentes o se trataren de tareas periódicas o estacionales; y, por semanas o mensualidades, si se tratare de labores estables y continuas.

2.3.1.15 Participación de trabajadores en utilidades de la empresa

El empleador o empresa reconocerá en beneficio de sus trabajadores el quince por ciento (15%) de las utilidades líquidas. Este porcentaje se distribuirá así:

El diez por ciento (10%) se dividirá para los trabajadores de la empresa, sin consideración a las remuneraciones recibidas por cada uno de ellos durante el año correspondiente al reparto y será entregado directamente al trabajador.

El cinco por ciento (5%) restante será entregado directamente a los trabajadores de la empresa, en proporción a sus cargas familiares, entendiéndose por éstas al cónyuge o conviviente en unión de hecho, los hijos menores de dieciocho años y los hijos minusválidos de cualquier edad.

El reparto se hará por intermedio de la asociación mayoritaria de trabajadores de la empresa y en proporción al número de estas cargas familiares, debidamente acreditadas por el trabajador ante el empleador. De no existir ninguna asociación, la entrega será directa.

Quienes no hubieren trabajado durante el año completo, recibirán por tales participaciones la parte proporcional al tiempo de servicios.

2.3.1.16 Riesgos del trabajo

Riesgos del trabajo son las eventualidades dañosas a que está sujeto el trabajador, con ocasión o por consecuencia de su actividad.

Para los efectos de la responsabilidad del empleador se consideran riesgos del trabajo las enfermedades profesionales y los accidentes.

2.3.1.17 Accidente de trabajo

Accidente de trabajo es todo suceso imprevisto y repentino que ocasiona al trabajador una lesión corporal o perturbación funcional, con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena.

2.3.1.18 Enfermedades profesionales

Enfermedades profesionales son las afecciones agudas o crónicas causadas de una manera directa por el ejercicio de la profesión o labor que realiza el trabajador y que producen incapacidad.

2.3.1.19 Derecho a indemnización

El derecho a la indemnización comprende a toda clase de trabajadores, salvo lo dispuesto en el artículo 353 de este Código.

2.3.1.20 Indemnizaciones a cargo del empleador

El empleador está obligado a cubrir las indemnizaciones y prestaciones establecidas en este Título, en todo caso de accidente o enfermedad profesional, siempre que el trabajador no se hallare comprendido dentro del régimen del Seguro Social y protegido por éste, salvo los casos contemplados en el artículo siguiente.

2.3.2 Ley de Seguridad Social

Capítulo dos

2.3.2.1 De los asegurados obligados

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;

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;

c) Es profesional en libre ejercicio toda persona con título universitario, politécnico o tecnológico que presta servicios a otras personas, sin relación de dependencia, por sí misma o en asociación con otras personas, y percibe un ingreso en forma de honorarios, participaciones u otra retribución distinta al sueldo o salario;

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;

e) Es dueño de una empresa unipersonal, toda persona que establece una empresa o negocio de hecho, para prestar servicios o arriesgar capitales;

f) Es menor trabajador independiente toda persona menor de dieciocho (18) años de edad que presta servicios remunerados a otras personas, sin relación de dependencia, por sí misma o en asociación con otras personas de igual condición;

g) Es jubilado toda persona que ha cumplido los requisitos de tiempo de imposiciones y edad de retiro, o padece una lesión permanente, física o mental, total o parcial, y percibe una pensión regular del Estado o del Seguro Social, o una renta vitalicia de una compañía aseguradora, por condición de vejez o invalidez.

2.3.2.2 Reglas de protección y exclusión

En la aplicación de los programas de aseguramiento obligatorio, se observarán las siguientes reglas de protección y exclusión:

2.3.2.3 El jubilado recibir

Prestaciones de salud en las unidades médicas del IESS, en las mismas condiciones que los afiliados activos, con cargo a la contribución financiera obligatoria del Estado. Sin perjuicio que el Estado entregue la contribución financiera, el jubilado recibir· la prestación;

Título VII

2.3.2.4 Del seguro general de riesgos del trabajo

Normas Generales

2.3.2.5 Lineamientos de política

El Seguro General de Riesgos del Trabajo protege al afiliado y al empleador mediante programas de prevención de los riesgos derivados del trabajo, y acciones de reparación de los daños derivados de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, incluida la rehabilitación física y mental y la reinserción laboral.

2.3.2.6 Contingencias cubiertas

El Seguro General de Riesgos del Trabajo cubre toda lesión corporal y todo estado mórbido originado con ocasión o por consecuencia del trabajo que realiza el afiliado, incluidos los que se originen durante los desplazamientos entre su domicilio y lugar de trabajo.

No están amparados los accidentes que se originen por dolo o imprudencia temeraria del afiliado, ni las enfermedades excluidas en el Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo como causas de incapacidad para el trabajo.

2.3.2.7 Prestaciones básicas

La protección del Seguro General de Riesgos

Del Trabajo otorga derecho a las siguientes prestaciones básicas:

- ✓ Servicios de prevención;
- ✓ Servicios médico asistenciales, incluidos los servicios de prótesis y ortopedia;
- ✓ Subsidio por incapacidad, cuando el riesgo ocasione impedimento temporal para trabajar;
- ✓ Indemnización por pérdida de capacidad profesional, según la importancia de la lesión, cuando el riesgo ocasione incapacidad permanente parcial que no justifique el otorgamiento de una pensión de invalidez;
- ✓ Pensión de invalidez.

2.3.2.8 Responsabilidad patronal por riesgos del trabajo

El patrono que, en cumplimiento de esta Ley, hubiere asegurado a los trabajadores al IESS y se hallen bajo su servicio, se les pagar· el cien por ciento (100%) de su remuneración el primer mes, y si el período de recuperación fuera mayor a éste, quedar· relevado del cumplimiento de las obligaciones que sobre la responsabilidad patronal por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales establece el Código del Trabajo. Pero si éstos se produjeren por culpa grave del patrono o de sus representantes, y diere lugar a indemnización según la legislación común, el Instituto proceder· a demandar el pago de esa indemnización, la que quedar· en su favor hasta el monto calculado de las prestaciones que hubiere otorgado por el accidente o enfermedad, debiendo entregar a los beneficiarios el saldo, si lo hubiere.

2.3.3 Informe Ejecutivo COSO

2.3.3.1 Políticas y prácticas de recursos humanos

Las prácticas relativas a recursos humanos envían mensajes a los empleados en cuanto a los niveles esperados de integridad, comportamiento ético y competencia. Dichas prácticas se relacionan con las acciones referidas a contratación, orientación, entrenamiento, evaluación, consejo, promoción, compensación, y corrección por ejemplo, las normas para la contratación de los individuos más calificados, por énfasis sobre formación, experiencia laboral previa, éxitos pasados, evidencia de integridad y comportamiento ético, demuestra el compromiso de una entidad hacia las personas competentes y confiables.

Las prácticas de reclutamiento que influyen entrevistas de empleos formales, profundos y presentaciones informativas y bien fundadas sobre la historia, cultura y estilo operativo de la entidad, envían un mensaje de que la entidad está comprometida con su gente. Las políticas de entrenamiento que comunican roles y responsabilidades futuras e incluyen prácticas tales como cursos y seminarios de entretenimiento, casos de estudio simulados y ejercicio de desempeños de roles, ilustran los niveles de desempeño y comportamientos esperados.

La rotación del personal y las promociones dirigidas por apreciaciones periódicas del desempeño demuestran el compromiso de la entidad con el avance del personal calificado a mayores niveles de responsabilidad. Los programas de compensación de méritos que incluyan incentivos en forma de aguinaldo sirven para motivar y reforzar el desempeño destacado. Las acciones disciplinarias envían un mensaje de que las violaciones al comportamiento esperado no van a ser toleradas.

Es esencial que el personal esté preparado para nuevos desafíos cuando los problemas que enfrentan las empresas cambian y se hacen más complejos, motivados en parte por tecnologías que cambian rápidamente y por creciente competitividad. La educación y el entrenamiento, ya sea por instrucción en clase, autoestudio o entrenamiento en el trabajo, deben preparar al personal de una

entidad para trabajar en equipo y manejar eficazmente el ambiente cambiante. También fortalecerán la capacidad de la entidad para desarrollar iniciativas de calidad. La contratación de personas competentes y el entrenamiento por única vez no es suficiente. El proceso educativo debe ser continuo.

2.3.3.2 Evaluación

Un evaluador debe considerar cada factor del ambiente de control al determinar si existe un ambiente de control positivo.

2.3.3.3 Integridad y valores éticos

- Existencia e implementación de código de conducta y otras políticas relativas a la práctica empresarial aceptable, conflictos de interés, o estándares esperados de comportamiento ético y moral.

- Formas de contrato de empleados, proveedores, clientes, inversores, acreedores, aseguradores, competidores y auditores, etc. (Por ejemplo, si la dirección conduce la empresa sobre un plano altamente ético e insiste que los otros hagan lo mismo, o preste poca atención a los asuntos éticos).

- Presión para lograr metas de desempeño no realista, particularmente para resultados a corto plazo, y medida que la compensación está basada en el logro de esas metas de desempeño.

2.3.3.4 Compromiso con la competencia

- ✓ Descripciones formales o informales de un cargo u otros medios de definir las tareas comprendidas en cargos en particular.

- ✓ Análisis del conocimiento y habilidades necesarias para desempeñar cargos en forma adecuada.

2.3.3.5 Asignación de autoridad y responsabilidad

- Asignación de responsabilidad y delegación de autoridad para tratar con metas y objetivos organizacionales, funciones operativas y requerimientos de las regulaciones, incluyendo responsabilidades por los sistemas de información y autorizaciones para cambios.

- Pertinencia de estándares y procedimientos relativos al control incluyendo descripciones de tareas de los empleados.

- Numero adecuados de personas, particularmente con respecto a funciones de procesamiento de datos y contabilidad, con los niveles de habilidades requeridos con referencia al tamaño de la entidad y naturaleza y complejidad de actividades y sistemas.

2.3.3.6 Políticas y prácticas con respecto a recursos humanos

- Medidas en que políticas y procedimientos para contratación, promoción y compensación de los empleados están vigentes.

- Pertinencia de acciones correctivas tomadas en respuesta o desvíos de políticas y procedimientos aprobados.

- Adecuación de la investigación de antecedentes del candidato ha empleado, particularmente en cuanto a acciones o actividades previas consideradas como aceptables por la organización.

- Adecuación de los criterios de retención y promoción de empleados y técnicas de recolección de información (por ejemplo, evaluación de desempeño) y vinculación con el código de conducta y otras guías de comportamiento.

2.3.3.7 Apreciación del Riesgo

Todas las entidades, independientemente de su tamaño, estructura, naturaleza o industria, encuentra riesgos a todos los niveles dentro de sus organizaciones. Los riesgos afectan la capacidad de toda empresa para sobrevivir; compartir

exitosamente dentro de su ramo, mantener su fortaleza financiera y su imagen pública positiva y mantener la calidad general de sus productos, servicio y personal. No existe un modo práctico de reducir el riesgo a cero. En realidad la decisión de intervenir en negocios crea riesgos. La dirección debe determinar cuánto riesgo es prudente aceptar, y esforzarse para mantener el riesgo dentro de ese nivel.

La determinación de objetivos es una precondición para la apreciación del riesgo. Primeramente debe haber objetivos para que la dirección pueda identificar los riesgos que puedan afectar su consecución y tomar entonces las acciones necesarias para mejorarlos. La determinación de objetivos es, por lo tanto, una tarea fundamental en el proceso de dirección. Si bien no es un componente del control interno, es un prerrequisito y un generador de control interno.

2.3.3.8 Riesgo

El proceso de identificación y análisis de riesgos es un proceso iterativo y continuo y es un componente crítico en un sistema de control interno eficaz. Las direcciones deben enfocar cuidadosamente los riesgos en todos los niveles de la entidad y tomar las acciones necesarias para su manejo.

2.3.3.9 Identificación de riesgos

El desempeño de una entidad puede estar en peligro debido a factores internos o externos. En estos factores, su vez pueden afectar tantos objetivos establecidos como implícito. El riesgo aumenta cuando más difieren los objetivos de las prácticas pasadas. En una cantidad de áreas de desempeño, las entidades comúnmente no establecen objetivos globales explícitos porque consideran que el desempeño es aceptable.

A pesar de que puede no haber un objetivo explícito o escrito en estas circunstancias, existe un objetivo implícito de “no cambiar” o “como esta”. Esto no significa que un objetivo, implícito esté libre de riesgo interno o externo. Por ejemplo, una entidad puede ver su atención a los clientes como aceptable, sin

embargo debido a un cambio en las prácticas de la competencia, su servicio, visto por los clientes, podría deteriorarse.

2.3.3.10 Nivel de la entidad

Los riesgos a nivel de la entidad pueden emerger de factores internos o externos. Por ejemplo:

Factores externos

- ✓ Los desarrollos tecnológicos pueden afectar la naturaleza y la oportunidad de las tareas de desarrollo e investigación, u orientar cambios para su consecución.
- ✓ Los cambios en las necesidades o expectativas de los clientes pueden afectar el desarrollo de los productos, los procesos de producción, el servicio a los clientes, los precios a las garantías.
- ✓ Las competencias pueden variar las actividades de comercialización y de servicios.
- ✓ Nuevas leyes y reglamentos pueden forzar cambios en las políticas operativas y estrategias.
- ✓ Cambios en la economía pueden tener un impacto en las decisiones relativas a financiamiento, desembolsos de capital y expansión.

Factores internos

- ➢ Una interrupción en el procesamiento de los sistemas de información pueda afectar adversamente las operaciones de la entidad.
- ➢ La calidad del personal contratado y los métodos de entrenamiento y motivación pueden influir el nivel de la conciencia de control dentro de la empresa.

- Un cambio en las responsabilidades de la dirección puede afectar el modo como algunos controles son afectados.
- Las naturalezas de las actividades de la entidad y las accesibilidades de los empleados a los activos, puede contribuir a la apropiación indebida de los recursos.
- Un directorio o un comité de auditoría débil o ineficaz puede dar lugar a indiscreciones.

2.3.4 Normas de Auditoría Generalmente Aceptadas (NAGAS)

2.3.4.1 Normas de Información o Preparación del Informe

. El informe indica si los estados financieros están presentados conforme a los principios de contabilidad generalmente aceptados.

2. El informe especificará las circunstancias en que los principios no se observaron consistentemente en el periodo actual respecto al periodo anterior.

3. Las revelaciones informativas de los estados financieros se considerarán razonablemente adecuadas, salvo que se especifique lo contrario en el informe.

4. El contendrá una expresión de opinión referente a los estados financieros tomados en conjunto o una aclaración de que no puede expresarse una opinión. En este último caso, se indicarán los motivos. En los casos en que el nombre de auditor se relacione con los estados financieros, el informe incluirá una indicación clara del tipo de su trabajo y del grado de responsabilidad que va a asumir.

2.3.4.2 Normas de ejecución del trabajo

Las tres normas de ejecución del trabajo se refieren a planear la auditoría y a acumular y evaluar suficiente información para que los auditores formulen una opinión sobre los estados financieros. La planificación

consiste en diseñar una estrategia global que permita recabar y evaluar la evidencia. Si los auditores conocen e investigan el control interno, podrán determinar si garantiza que los estados financieros no contengan errores materiales ni fraude. Esto les permite evaluar los riesgos de falsedad en los estados financiero.

2.3.4.3 Planeamiento y supervisión

La planeación del trabajo tiene como significado, decidir con anticipación todos y cada uno de los pasos a seguir para realizar el examen de auditoría. Para cumplir con esta norma, el auditor debe conocer a fondo la Empresa que va a ser objeto de su investigación, para así planear el trabajo a realizar, determinar el número de personas necesarias para desarrollar el trabajo, decidir los procedimientos y técnicas a aplicar así como la extensión de las pruebas a realizar. La planificación del trabajo incluye aspectos tales como el conocimiento del cliente, su negocio, instalaciones físicas, colaboración del mismo etc.

Al analizar la primera norma sobre la ejecución del trabajo debe tenerse en cuenta que la designación del auditor con suficiente antelación presenta muchas ventajas tanto para éste como también para el cliente. Para el auditor es ventajoso porque el nombramiento con anticipación le permitirá realizar una adecuada planeación de su trabajo para así ejecutarlo de manera rápida y eficaz y para determinar la extensión de la labor que pueda llevarse a cabo antes de la fecha del balance.

El trabajo preliminar del auditor es benéfico para el cliente por cuanto permite que la revisión se ejecute más eficientemente y también hace posible que se pueda completar la revisión en un tiempo más corto después de la fecha del balance. La ejecución de parte del trabajo de auditoría antes del fin del año también facilita el que se consideren con tiempo cualesquiera problemas contables que puedan afectar los estados financieros y el que puedan ser modificados a tiempo los procedimientos contables de acuerdo con las recomendaciones del auditor.

2.3.4.4 Estudio y evaluación del control interno

La segunda norma sobre la ejecución del trabajo indica se debe llegar al conocimiento o compresión del control interno del cliente como una base para juzgar su confiabilidad y para determinar la extensión de las pruebas y procedimientos de auditoría para que el trabajo resulte efectivo.

El control interno es un proceso desarrollado por todo el recurso humano de la organización, diseñado para proporcionar una seguridad razonable de conseguir eficiencia y eficacia en las operaciones, suficiencia y confiabilidad de la información financiera y cumplimiento de las leyes y regulaciones aplicables al ente. Este concepto es más amplio que el significado que comúnmente se atribuía a la expresión control interno. En éste se reconoce que el sistema de control interno se extiende más allá de asuntos relacionados directamente a las funciones de departamentos financieros y de contabilidad.

2.3.4.5 Normas de preparación del informe

Esta norma relativa a la rendición de informes exige que el auditor indique en su informe si los estados financieros fueron elaborados conforme a los principios de contabilidad generalmente aceptados PCGA. El término "principios de contabilidad " que se utiliza en la primera norma de información se entenderá que cubre no solamente los principios y las prácticas contables sino también los métodos de su aplicación en un momento particular. No existe una lista comprensiva de PCGA pues en la contabilidad son aceptados tanto principios escritos como orales.

La segunda norma requiere no de una aseveración del auditor, sino de su opinión sobre si los estados financieros están presentados de acuerdo con tales principios. Cuando se presentan limitaciones en el alcance del trabajo del auditor

que lo imposibilita para formarse una opinión sobre la aplicación de los principios, se requiere la correspondiente salvedad en su informe.

2.3.4.6 Opinión Del Auditor

El propósito principal de la auditoría a estados financieros es la de emitir una opinión sobre si éstos presentan o no razonablemente la situación financiera y resultados de operaciones, pero puede presentarse el caso de que a pesar de todos los esfuerzos realizados por el auditor, se ha visto imposibilitado de formarse una opinión, entonces se verá obligado a abstenerse de opinar.

2.3.5 Norma Internacional de Auditoría (NIA)

2.3.5.1 NIA 210Términos de los Trabajos de Auditoría

El propósito de esta Norma Internacional de auditoría (NIA) es establecer normas y dar lineamientos sobre:

- ✓ El acuerdo dé los términos del trabajo con el cliente; y
- ✓ La respuesta del auditor a una petición de un cliente para cambiar los términos de un trabajo por otro que brinda un nivel más bajo de certidumbre.
- ✓ El auditor y el cliente deberán acordar los términos del trabajo. Los términos convenidos necesitarían ser registrados en una carta compromiso de auditoría u otra forma apropiada de contrato.

Esta NIA pretende ayudar al auditor en la preparación de cartas compromisos relativos a auditorías de estados financieros. Los lineamientos son también aplicables a servicios relacionados. Cuando se ha de prestar otros servicios como servicios de asesoría sobre impuestos, contabilidad, o administración, puede ser apropiado emitir cartas por separado.

En algunos países, el objetivo y alcance de una auditoría y las obligaciones del auditor son establecidas por la ley. Aún en esas situaciones el auditor puede todavía encontrar que las cartas compromiso son informativas para sus clientes.

2.3.5.2 NIA 230 Documentación de Auditoría

El propósito de esta Norma Internacional de Auditoría (NIA) es establecer, normas y proporcionar lineamientos sobre la documentación de la auditoría. El apéndice da una lista, de otras NIA que contienen requisitos y lineamientos para documentación específica por materia. Las leyes o regulaciones pueden establecer requisitos de documentación adicional.

El auditor deberá preparar de manera oportuna la documentación de auditoría que proporcione.

- ✓ Un registro suficiente y apropiado de la base para el dictamen del auditor.
- ✓ Evidencia de que la auditoría se desempeñó de acuerdo con las NIA y los requisitos legales y de regulación aplicables.
- ✓ Preparar oportunamente documentación suficiente y apropiada de la auditoría, ayuda a enriquecer la calidad de la misma y facilita la revisión y evaluación efectivas de la evidencia de auditoría obtenida así como las conclusiones alcanzadas antes de que se finalice el dictamen del auditor.
- ✓ Es probable que la documentación que se prepara en el momento en que se desempeña el trabajo sea más precisa que la documentación que se prepara posteriormente.

2.3.5.3 NIA 265 Comunicación de deficiencias de control interno

El objetivo del auditor es comunicar apropiadamente a aquellos encargados de la administración o aquellos con autoridad de las deficiencias de control interno que el auditor ha identificado durante la auditoria y que de acuerdo con el juicio profesional del auditor son de suficiente importancia para merecer su respectiva atención.

2.3.5.4 NIA 320 Importancia relativa de la Auditoría

El propósito de esta Norma Internacional de Auditoría (NIA) es establecer normas y proporcionar lineamientos sobre el concepto de importancia relativa y su relación con el riesgo de auditoría.

El auditor deberá considerar la importancia relativa y su relación con el riesgo de auditoría cuando conduzca una auditoría.

2.3.5.5 NIA 450 Evaluación de errores detectados durante la Auditoría

Esta Norma Internacional de Auditoría (ISA) se ocupa de la auditoría responsabilidad de evaluar el efecto de los errores identificados en la auditoría y los errores no corregidos, en su caso, sobre los estados financieros. NIA 700 ofertas con la responsabilidad del auditor, para formarse una opinión sobre los estados financieros declaraciones, para concluir si una seguridad razonable que se haya obtenido sobre si los estados financieros en su conjunto están libres de materiales errores.

El objetivo del auditor es evaluar:

(a) El efecto de los errores identificados en la auditoría, y

(b) El efecto de los errores no corregidos, en su caso, sobre los estados financieros.

2.3.5.6 NIA 500. Evidencia de Auditoría

El propósito de esta Norma Internacional de Auditoría (NIA) es establecer normas y proporcionar guías sobre lo que constituye evidencia de auditoría en una auditoría de estados financieros, la cantidad y calidad de la evidencia de auditoría que se debe obtener, y los procedimientos de auditoría, que usan los auditores para obtener dicha evidencia.

El auditor deberá obtener evidencia suficiente apropiada de auditoría para poder llegar a conclusiones razonables en las cuales basar la opinión de auditoría.

2.3.6 Ley de Compañía

La compañía de responsabilidad limitada es la que se contrae entre tres o más personas, que solamente responden por las obligaciones sociales hasta el monto de sus aportaciones individuales y hacen el comercio bajo una razón social o denominación objetiva, a la que se añadirán, en todo caso, las palabras "Compañía Limitada" o su correspondiente abreviatura. Los términos comunes y los que sirven para determinar una clase de empresa, como "comercial", "industrial", "agrícola", "constructora", etc.,

Art. 93.- La compañía de responsabilidad limitada es siempre mercantil, pero sus integrantes, por el hecho de constituirla, no adquieren la calidad de comerciantes.

La compañía se constituirá de conformidad con las disposiciones de la presente Sección.

Art. 94.- La compañía de responsabilidad limitada podrá tener como finalidad la realización de toda clase de actos civiles o de comercio y operaciones mercantiles permitida por la Ley, excepción hecha de operaciones de banco, segura, capitalización y ahorro.

Art. 95.- La compañía de responsabilidad limitada no podrá funcionar como tal si sus socios exceden del número de quince, si excediere de este máximo, deberá transformarse en otra clase de compañía o disolverse.

2.3.6.1 De las personas que pueden asociarse

Art. 98.- Para intervenir en la constitución de una compañía de responsabilidad limitada se requiere de capacidad civil para contratar. El menor emancipado, autorizado para comerciar, no necesitará autorización especial para participar en la formación de esta especie de compañías.

Art. 99.- No obstante las amplias facultades que esta Ley concede a las personas para constituir compañías de responsabilidad limitada, no podrán hacerlo entre padres e hijos no emancipados ni entre cónyuges.

2.3.6.2 Del Capital

Art. 102.- El capital de la compañía estará formado por las aportaciones de los socios y no será inferior al monto fijado por el Superintendente de Compañías. Estará dividido en participaciones expresadas en la forma que señale el Superintendente de Compañías.

Al constituirse la compañía, el capital estará íntegramente suscrito, y pagado por lo menos en el cincuenta por ciento de cada participación. Las aportaciones pueden ser en numerario o en especie y, en este último caso, consistir en bienes muebles o inmuebles que correspondan a la actividad de la compañía. El saldo del capital deberá integrarse en un plazo no mayor de doce meses, a contarse desde la fecha de constitución de la compañía.

Art. 106.- Las participaciones que comprenden los aportes de capital de esta compañía serán iguales, acumulativas e indivisibles. No se admitirá la cláusula de interés fijo.

La compañía entregará a cada socio un certificado de aportación en el que constará, necesariamente, su carácter de no negociable y el número de las participaciones que por su aporte le correspondan.

Art. 107.- La participación de cada socio es transmisible por herencia. Si los herederos fueren varios, estarán representados en la compañía por la persona que designaren. Igualmente, las partes sociales son indivisibles.

Art. 110.- Si se acordare el aumento del capital social, los socios tendrán derecho de preferencia para suscribirlo en proporción a sus aportes sociales, a no ser que conste lo contrario del contrato social o de las resoluciones adoptadas para aumentar el capital.

2.3.6.3 Derechos, obligaciones y responsabilidades de los socios

Art. 114.- El contrato social establecerá los derechos de los socios en los actos de la compañía, especialmente en cuanto a la administración, como también a la forma de ejercerlos, siempre que no se opongan a las disposiciones regales.

No obstante cualquier estipulación contractual, los socios tendrán los siguientes derechos:

- ✓ A intervenir, a través de asambleas, en todas las decisiones y deliberaciones de la compañía, personalmente o por medio de representante o mandatario constituido en la forma que se determine en el contrato. Para efectos de la votación, cada participación dará al socio el derecho a un voto;
- ✓ A percibir los beneficios que le correspondan, a prorrata de la participación social pagada, siempre que en el contrato social no se hubiere dispuesto otra cosa en cuanto a la distribución de las ganancias;
- ✓ A que se limite su responsabilidad al monto de sus participaciones sociales, salvo las excepciones que en esta Ley se expresan;
- ✓ A no devolver los importes que en concepto de ganancias hubieren percibido de buena fe, pero, si las cantidades percibidas en este concepto no correspondieren a beneficios realmente obtenidos, estarán obligados a reintegrarlas a la compañía;
- ✓ A no ser obligados al aumento de su participación social.
- ✓ Si la compañía acordare el aumento de capital, el socio tendrá derecho de preferencia en ese aumento, en proporción a sus participaciones sociales, si es que en el contrato constitutivo o en las resoluciones de la junta general de socios no se conviniere otra cosa;
- ✓ A ser preferido para la adquisición de las participaciones correspondientes a otros socios, cuando el contrato social o la junta general prescriban este derecho, el cual se ejercitar a prorrata de las participaciones que tuviere;
- ✓ A solicitar a la junta general la revocación de la designación de administradores o gerentes. Este derecho se ejercitará sólo cuando causas graves lo hagan indispensable. Se considerarán como tales el faltar gravemente a su deber, realizar a sabiendas actos ilegales, no cumplir las obligaciones establecidas por el Art. 124, o la incapacidad de administrar en debida forma;

- ✓ A pedir convocatoria a junta general en los casos determinados por la presente Ley. Este derecho lo ejercitarán cuando las aportaciones de los
- ✓ solicitantes representen no menos de la décima parte del capital social; y,
- ✓ A ejercer en contra de gerentes o administradores la acción de reintegro del patrimonio social. Esta acción no podrá ejercitarla si la junta general aprobó las cuentas de los gerentes o administradores.

Art. 115.- Son obligaciones de los socios

- ➢ Pagar a la compañía la participación suscrita. Si no lo hicieren dentro del plazo estipulado en el contrato, o en su defecto del previsto en la Ley, la compañía podrá, según los cases y atendida la naturaleza de la aportación no efectuada, deducir las acciones establecidas en el Art. 219 de esta Ley;
- ➢ Cumplir los deberes que a los socios impusiere el contrato social;
- ➢ Abstenerse de la realización de todo acto que implique injerencia en la administración;
- ➢ Responder solidariamente de la exactitud de las declaraciones contenidas en el contrato de constitución de la compañía y, de modo especial, de las declaraciones relativas al pago de las aportaciones y al valor de los bienes aportados;
- ➢ Cumplir las prestaciones accesorias y las aportaciones suplementarias previstas en el contrato social. Queda prohibido pactar prestaciones accesorias consistentes en trabajo o en servicio personal de los socios;
- ➢ Responder solidaria e ilimitadamente ante terceros por la falta de publicación e inscripción del contrato social

2.3.7 Retención a Empleados bajo Relación de Dependencia 2012

Para que los empleadores efectúen las retenciones del Impuesto a la Renta de los empleados que mantiene en relación de dependencia se considerará para el año 2012, la siguiente tabla:

Año 2012 - En dólares			
Fracción Básica	**Exceso Hasta**	**Impuesto Fracción Básica**	**Impuesto Fracción Excedente**
-	9.720	-	0%
9.720	12.380	-	5%
12.380	15.480	133	10%
15.480	18.580	443	12%
18.580	37.160	815	15%
37.160	55.730	3.602	20%
55.730	74.320	7.316	25%
74.320	99.080	11.962	30%
99.080	En adelante	19.392	35%

2.3.7.1 Empleadores y Empleados dentro del régimen laboral bajo relación de dependencia.

El Art.17 de la Ley de Régimen Tributario Interno señala la forma como está constituida la base imponible de los ingresos del trabajo bajo relación de dependencia.

En concordancia con la norma legal citada, el Art.104 del Reglamento para la Aplicación de la Ley de Régimen Tributario Interno, establece que los empleadores efectuarán la retención en la fuente por el Impuesto a la Renta de sus trabajadores en forma mensual.

Para el efecto, deberán sumar todas las remuneraciones que corresponden al trabajador, excepto la decimotercera y decimocuarta remuneraciones, proyectadas para todo el ejercicio económico y deducirán los valores a pagar por concepto del aporte individual al Seguro Social, así como los gastos personales proyectados sin que estos superen los montos establecidos en dicho reglamento.

Además se señala que los contribuyentes que laboran bajo relación de dependencia, dentro del mes de enero de cada año, presentarán en documento impreso a su empleador, una proyección de los gastos personales susceptibles de deducción de sus ingresos para efecto del cálculo del impuesto a la renta, en los que consideren incurrirán en el ejercicio económico en curso. Dicho documento deberá contener el concepto y el monto estimado o proyectado durante todo el ejercicio fiscal, en el formato y límites previstos en el respectivo

reglamento o en los que mediante resolución establezca el Director General del Servicio de Rentas Internas.

Sobre la base imponible así obtenida, se aplicará la tarifa que corresponda de acuerdo con la tabla progresiva del impuesto a la renta de personas naturales y sucesiones indivisas, con lo que se obtendrá el impuesto proyectado a causarse en el ejercicio económico.

El resultado obtenido debe dividirse para 12, a efecto de determinar la alícuota mensual que el empleador deberá retener a sus trabajadores por concepto de impuesto a la renta.

En este sentido, el Art.10, #16 de la Ley Régimen Tributario Interno y el Art.34 del Reglamento para la Aplicación de la Ley de Régimen Tributario Interno, señalan los tipos de gastos personales que son deducibles, así como los límites para la deducibilidad de tales gastos.

2.3.7.2 Retención del Impuesto a La Renta en Relación de Dependencia

Todos los empleados, en los pagos que realicen a los trabajadores en relación de dependencia, deberán retener en la fuente el impuesto a la renta, aplicando la tabla determinada en el Art. 36 de la Ley orgánica de Régimen Tributaria Interno y de conformidad con el procedimiento que se señale en el Reglamento (Art. 43 LORTI; Art. 98 RLORTI).

Al efecto deberán sumar:

a) Sueldo o Salario;
b) El valor cobrado por horas suplementarias y extraordinarias;
c) El valor que reciba por el 15% de utilidades;
d) Los aportes al Instituto de Seguridad Social cuando los asume el empleador; y,
e) Bonificaciones agasajos y subsidios voluntarios pagados por los empleadores a sus empleados o trabajadores, a título individual y siempre que impliquen un ingreso personal del empleado o trabajador.

f) Todos los de más ingresos que reciba el trabajador por parte de su empleador

La retención del Impuesto a la Renta es la obligación que tiene el empleador o quien adquiere bienes o servicios de no entregar todo el valor convenido, sino que debe descontar por Impuesto a la Renta, los porcentajes que determinen las normas vigentes.

Debe retener la persona natural, sucesiones indivisas, sociedad pública o privada, que entregue rentas gravadas y que por disposición legal, tenga la calidad de agente de retención del Impuesto a la Renta, se retiene en los casos establecidos en las normas vigentes adjuntas. A manera de ejemplos generales algunos casos de retención son:

Los empleadores cuando pagan las remuneraciones, toda persona cuando envíe rentas al exterior, Las sociedades que paguen rendimientos financieros, Las sociedades y las personas naturales obligadas a llevar contabilidad cuando paguen rentas gravadas.

CAPÍTULO III

METODOLOGIA DE INVESTIGACION

3.1 Materiales y Métodos

La Exp. E Imp. Manobal C. Ltda. Está localizada en la provincia de los Ríos cantón Quevedo Parroquia San Cristóbal Barrio Ormaza vía Valencia km 1 principal 602.

3.1.1 Materiales

Los materiales que se utilizaron fueron:

Cantidad	Materiales	Precio $	Total
5	Resma de papel	4.00	20.00
5	Cartucho de impresora	24.00	120.00
1	Flash Memory 8Gb Kingston	12.00	12.00
2	Libreta de apuntes	3.50	7.00
5	Esferográfico	0.35	1.75
4	Lápiz	0.30	1.20
1	Tablero de soporte	2.50	2.50
5	CD	1.00	5.00
8	Anillados	1.25	10.00
2	Empastado	12.00	24.00
	Total		**203.45**

3.1.2 Métodos

Los equipos que se emplearon fueron:

Cantidad	Materiales	Precio $	Total
1	Cámara digital fotográfica.	150.00	150.00
1	Videocámara	250.00	250.00
1	Computadora.	550.00	550.00
1	Impresora.	130.00	130.00
	Total		**1080.00**

3.2 Métodos de Investigación

Para el desarrollo del tema de la investigación se aplicaron los siguientes métodos:

3.2.1 Método Inductivo

Este método indujo a estudiar la situación económica de la empresa Agrícola Exp. E Imp. Manobal. C. Ltda., mediante una evaluación al Departamento del Talento Humano, el mismo que permitió verificar las normas que la institución emplea para su ejecución, además permitió realizar las conclusiones y recomendaciones del problema planteado en la investigación.

3.2.2 Método deductivo

El método deductivo consistió en encontrar principios desconocidos, a partir de los conocidos, es por ello que en el presente trabajo se evaluó el la Gestión del Departamento de Talento Humano de la empresa Agrícola Exp. E Imp. Manobal C. Ltda., evaluando cada uno de los procesos establecidos por la compañía.

3.2.3 Método Analítico

Este método permitió conocer las diferentes partes del problema y se utilizará para realizar el análisis de la información administrativa en lo referente a la auditoría de Gestión al Talento Humano, así mismo permitió elaborar el Informe de auditoría para dar las debidas conclusiones y recomendaciones del problema planteado.

3.2.4 Método Sistémico

A través de este método permitió desarrollar las fases del proceso de Auditoría de Gestión al Talento Humano que se aplicaran en la investigación para determinar la relación entre la estructura y la dinámica de las gestiones de los recursos desarrollados en la compañía.

3.3 Diseño de la Investigación

Para la realización del trabajo investigativo se utilizó as siguientes fuentes de investigación:

3.3.1 Primarias

La recolección de datos primarios se efectuará a través de cuestionarios de Auditoria de Gestión al área de Talento Humano y analizando las etapas del proceso administrativo.

3.3.2 Secundarias

Obtendremos el punto de partida de la investigación; siendo este el medio de consulta que me servirá para redactar el marco teórico de acuerdo a las variables de estudio y sustentar la hipótesis y problemática de la investigación, para lo cual recurriré a libros, revistas, tesis e internet.

3.4 Tipo de Investigación

3.4.1 Exploratoria

A través de este tipo de investigación se acudió hasta las instalaciones de la empresa Exp. E Imp. Manobal C. Ltda. Catón Quevedo para recopilar información de primera mano a través de un cuestionario de control interno en base a la sistematización del problema y que será aplicado a directivos y empleados de la empresa; así mismo, se utilizará en el marco teórico citas bibliográficas referentes a la Auditoría de Gestión que me permitirá abordar el problema existente en la Compañía desde una perspectiva objetiva y práctica; misma que serán obtenidas de libros, revistas, periódicos, internet y documentos referentes al tema de Investigación.

Utilizando la investigación exploratoria nos permitió aumentar el grado de familiaridad con fenómenos relativamente desconocidos, investigando

problemas del comportamiento humano que consideren cruciales los profesionales de determinada área de Expo. E Imp. Manobal C. Ltda., identificando conceptos o variables promisorias, estableciendo prioridades para investigaciones posteriores o sugiriendo afirmaciones verificables en cuanto al talento humano de la compañía.

3.4.2 Descriptiva

Por medio de este tipo de investigación se buscó cuantificar el objeto de estudio, es decir de personas, grupos, hechos, en definitiva, el problema de investigación del presente trabajo, que se desarrollará de la empresa Exp. E Imp. Manobal C. Ltda.

En la investigación descriptiva se buscó especificar las propiedades importantes de personal de la empresa Exp. E Imp. Manobal C. Ltda. El énfasis está en el estudio independiente de cada característica, es posible que de alguna manera se integren las mediciones de dos o más características con el fin de determinar cómo es o cómo se manifiesta el fenómeno.

3.5 Técnicas de Investigación

3.5.1 Observación directa

Permitió observar directamente los procedimientos y verificar la información necesaria para realizar las conclusiones y emitir un informe de Auditoría de Gestión al área de Talento Humano para la gerencia de la empresa Exp. E Imp. Manobal C. Ltda., cantón Quevedo.

La técnica utilizada de observación directa nos pone en contacto personal con los hechos objetos del estudio relacionados con el personal de la empresa Exp. E Imp. Manobal C. Ltda.

3.6 Entrevista

Es la comunicación interpersonal establecida entre investigador y el sujeto de estudio a fin de obtener respuestas verbales a los interrogantes planteados sobre el tema propuesto.

La Entrevista como objetivos tiene que es eficaz para obtener datos relevantes, para averiguar hechos, fenómenos o situaciones sociales.

Es una herramienta que se la utiliza para recabar de forma verbal, a través de preguntas que propone el analista, y las personas que intervienen pueden ser gerente, empleados o aquellos que proporcionaran datos o serán afectados por la aplicación propuesta.

Dentro de la organización, la entrevista es la técnica más significativa y productiva que dispone el analista para recabar datos, en otras palabras;

La entrevista es una técnica, la misma que se llevó a cabo mediante la aplicación de un formulario dirigido al a la jefa de contabilidad, jefa de del departamento de Talento Humano y Gerente de la empresa agrícola Exp. E Imp. Manobal, C. Ltda., del cantón Quevedo con la finalidad de obtener información primaria respecto al cumplimiento de las obligaciones en la Compañía.

3.7 Papeles de trabajo

Para realizar con efectividad el desarrollo de la Auditoría de Gestión se emplearon papeles de trabajo, los cuales permitieron organizar las actividades desarrolladas durante la investigación a la empresa Agrícola Exp. E Imp. Manobal. C. Ltda.

3.8 Población y Muestra

3.8.1 Población

La población objeto de estudio está constituida por: la jefa de contabilidad y jefa del departamento de Talento Humano, además a los que laboran en ambos departamentos de la Empresa Agrícola Exp. E Imp Manobal C. Ltda.

CUADRO # 1 Población de estudio

INDICADOR	UNIVERSO OBJETIVO	MUESTRA
Gerente General	1	1
Jefa del Área de Contabilidad	1	1
Jefa del Departamento de Talento Humano	1	1
TOTAL	**3**	**3**

Fuente: Exp. E Imp. Manobal, C. Ltda.
Elaborado por: Mercedes Fátima Uriña Carpio

3.8.2. Muestra

Como la población no pasa el límite de Los 100 colaboradores no se aplicó formulas, por este motivo la muestra a investigar es el mismo universo objetivo.

CUADRO # 1 Población de estudio

INDICADOR	UNIVERSO OBJETIVO	MUESTRA
Gerente General	1	1
Jefa del Área de Contabilidad	1	1
Jefa del Departamento de Talento Humano	1	1
TOTAL	**3**	**3**

Fuente: Exp. E Imp. Manobal, C. Ltda.
Elaborado por: Mercedes Fátima Uriña Carpio

3.9 Creación de la Firma Auditora

Para el presente trabajo investigativo se procedió a crear una firma auditora la misma que se establece ficticia con una oficina propia en Quevedo desde el año 2011 del mes de Noviembre, con el respaldo y la confianza de la Auditora y personal en un periodo corto de aproximado 3 años.

Tiene como objetivo obtener un prestigio y ser reconocida a nivel Nacional la misma que estará dedicada a brindar servicios de consultoría y asesoría contable y tributaria a pequeña, media y grandes empresas.

3.10.1 Diseño de Logo

M.U. MERCEDES URIÑA
AUDITOR INDEPENDIENTE
Dirección: Av. Walter Andrade "La Loreto"
Teléfono: 05 2780 459-0990246604
e-mail mercedesfuc@hotmail.com

3.10.2 La Firma Auditora

Se Crea para la realización de este trabajo la empresa Auditora

MERCEDES URIÑA AUIDITORA INDEPENDIENTE

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUCIÓN

4.1 Resultados

EXP. E IMP. MANOBAL C. LTDA.

AUDITORÍA DE GESTIÓN

REF: P.P. 1/2

PERIODO DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2012

PROGRAMA PRELIMINAR DE AUDITORÍA

OBJETIVOS:

- ✓ Analizar las diferentes actividades que realiza la compañía mediante el conocimiento de la misma para la debida evaluación a realizar.
- ✓ Conocer de manera específica las condiciones actuales en que se encuentra la compañía Exp. E Imp. Manobal C. Ltda.

Nº	PROCEDIMIENTO	REF/ PP	REALIZADO POR:	FECHA	OBSERVACIONES
1	Solicitud recibida por parte de los Directivos de la Compañía.	PP1	M.U	02 de Enero del 2014	Ninguna
2	Carta de Aceptación de Auditoría.	PP2	M.U	04 de Enero del 2014	Ninguna
3	Recopilar documentación, e información sobre el contrato de auditoría.	PP3	M.U	06 de Enero del 2014	Ninguna
4	Elaborar el plan General y Específico de auditoría.	PP4	M.U	10 de Enero del 2014	Ninguna

REF: P.P. 2/2

EXP. E IMP. MANOBAL C. LTDA.

AUDITORÍA DE GESTIÓN

PERÍODO DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2012

PROGRAMA PRELIMINAR DE AUDITORÍA

Nº	PROCEDIMIENTO	REF/ PT	REALIZADO POR:	FECHA	OBSERVACIONES
5	Visitar las instalaciones para observar, de forma física el funcionamiento de del área a auditar de la compañía	PP5	M.U	13 de Enero del 2014	Ninguna
6	Entrevistar a los Directivos, administradores, y Talento Humano de la compañía.	PP6	M.U	20 de Enero del 2014	Ninguna
7	Obtener información de los antecedentes de la compañía.	PP7	M.U	23 de Enero del 2014	Ninguna
8	Conocer la Estructura Orgánica de la compañía	PP8	M.U	27 de Enero del 2014	Ninguna
9	Realizar el análisis FODA de la compañía.	PP9	M.U	30 de Enero del 2014	Ninguna

Elaborado por: Mercedes Fátima Uriña C	**Fecha:** 01 de enero del 2014
Supervisado por: Ing. Abraham Moisés Auhing Triviño MSc.	**Fecha:** 01 de enero del 2014

Quevedo, 02 de Enero del 2014

Estudiante

Mercedes Fátima Uriña Carpio

JEFA AUDITORA DE LA FIRMA M.U AUDITORES

Presente.-

De mis consideraciones:

El motivo de nuestro escrito es solicitarle la prestación de servicio de Auditoría de Gestión para la debida evaluación al departamento de Talento Humano de mi compañía, destacando que su firma es muy conocida en el medio por la pericia en el trabajo antes mencionado, el mismo que nos permitirá tener la certeza y confiablidad de los resultados a obtener.

A la espera de contar con su aprobación, me despido agradeciendo de antemano la debida acogida a la presente solicitud.

Atentamente,

Sr. Sixto Jorge Manobanda Cedeño

GERENTE EXP. E IMP. MANOBAL C. LTDA.

MU Auditores	**EXP. E IMP. MANOBAL C. LTDA.** **AUDITORÍA DE GESTIÓN**	**REF:** **P.P.2** **1/1**

PERÍODO DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2012

ACEPTACIÓN DE AUDITORÍA

Quevedo, 04 de Enero del 2014

Señor
Sixto Jorge Manobanda Cedeño
GERENTE DE EXP. E IMP. MANOBAL C. LTDA.
Ciudad.-

M.U Auditores, se siente orgullosos de poder comunicarle mediante la presente, que una vez que hemos estudiado su solicitud de realizar una Auditoría de Gestión al departamento de Talento Humano de la compañía Exp. E Imp. Manobal C. Ltda., llegamos a la conclusión de aceptarla con la debida responsabilidad que nos ha caracterizado.

Considerando que para le efectividad de la misma, la compañía deberá brindar el aporte necesario en cuanto a información y colaboración por parte del personal que labora en el mismo.

Me despido augurando éxitos en sus labores profesionales.

Atentamente,

Mercedes Fátima Uriña Carpio
JEFA AUDITORA DE LA FIRMA M.U AUDITORES

Elaborado por: Mercedes Fátima Uriña C	**Fecha:** 04 de enero del 2014
Supervisado por: Ing. Abraham Moisés Auhing Triviño MSc.	**Fecha:** 04 de enero del 2014

MU Auditores	**EXP. E IMP. MANOBAL C. LTDA.** **AUDITORÍA DE GESTIÓN**	**REF: P.P.3 1/8**

PERÍODO DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2012

CONTRATO DE AUDITORÍA

Contrato de prestación de servicios profesionales de auditoría que se celebran a los seis días del mes de enero del dos mil catorce; por una parte la empresa EXP. E IMP. MANOBAL C.LTDA, representada por el Sr. Sixto Jorge Manobanda Cedeño de nacionalidad ecuatoriana con cédula de identidad N° 129007198-0 y que en lo sucesivo se denominará cliente, por otra parte M.U, firma auditora representada por la estudiante Mercedes Fátima Uriña Carpio de nacionalidad ecuatoriana con cédula de identidad N° 120599849-3 a quien se denominará la auditora, de conformidad con las declaraciones y cláusulas siguientes:

DECLARACIONES

I. El cliente declara:

a) Que es una empresa Agrícola con personería jurídica, legalmente constituida en el Ecuador.

b) Que está representado para este acto por el GERENTE GENERAL y tiene como su domicilio la ciudad de Quevedo, provincia de Los Ríos.

c) Que requiere tener servicios de Auditoría de Gestión, por lo que ha decidido contratar los servicios de la auditora.

Elaborado por: Mercedes Fátima Uriña C	**Fecha:** 04 de enero del 2014
Supervisado por: Ing. Abraham Moisés Auhing Triviño MSc.	**Fecha:** 04 de enero del 2014

CONTRATO DE AUDITORÍA

II. Declara la Auditoría

a) Que es una Sociedad Anónima, constituida y existente de acuerdo con las Leyes y que dentro de u objetivos primordiales está el de prestar auditoria de Control Interno basado en los principios, normas y reglamentos como las PCGAs, NIAs, COSO II, entre otros.

b) Que está constituida legalmente según escritura número 770 de fecha 26 de enero de 1999, ante el notario público núm. 15 del cantón de Quevedo, provincia Los Ríos Ab. Marcos Baratau.

Que señala como su domicilio el cantón Quevedo y cualquier lugar establecido en el país.

III. Declaran ambas partes

a) Que habiendo llegado a un acuerdo sobre lo antes mencionado, lo formalizan otorgando el presente contrato que se contiene en las siguientes:

CLÁUSULAS

PRIMERA.- OBJETO

El auditor se obliga a prestar al cliente los servicios de Auditoría de Gestión para llevar a cabo la evaluación de los procesos operativos del Departamento de Talento Humano de la empresa

Que se detallan en la propuesta de servicios anexada que, firmadas por las partes, forman parte integrada del contrato.

SEGUNDA.- ALCANCE DEL TRABAJO

El alcance de los trabajos que llevará a cabo el auditor dentro de este contrato son:

a) Evaluación del Talento Humano de la Compañía

b) Cálculo de rotación de personal
c) Analizar el diseño estructural que mantiene la compañía
d) Estudiar las políticas de promoción e incentivos establecidos por la entidad.
e) Evaluar los métodos de selección de personal que mantiene la compañía.
f) Examinar el diseño de puestos de trabajos establecidos en la compañía.

Elaboración de informes que contengan conclusiones y recomendaciones por cada uno de los trabajos realizados en los incisos a, b, c, d, e, y f de esta cláusula.

Elaborado por: Mercedes Fátima Uriña C	**Fecha:** 06 de enero del 2014
Supervisado por: Ing. Abraham Moisés Auhing Triviño Msc	**Fecha:** 06 de enero del 2014

TERCERA.- PROGRAMA DE TRABAJO

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

CUARTA.- SUPERVISIÓN

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

SEXTA.- HORARIO DE TRABAJO

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

SEPTIMA.- PERSONAL ASIGNADO

La auditora designará para el desarrollo de los trabajo objeto de este contrato a socios del despacho quienes, cuando consideren necesario

Incorporarán personal técnico capacitado de que dispone la firma, en el número que se requiere de acuerdo a los trabajos a realizar.

OCTAVA.- RELACIÓN LABORAL

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

NOVENA.- PLAZO DE TRABAJO

La auditora se obliga a terminar los trabajos señalados en la cláusula segunda de este contrato en 60 días hábiles después de la fecha en que se firme el contrato y sea cobrado el anticipo correspondiente. El tiempo estimado para la terminación de los trabajos está en relación a la oportunidad en que el cliente entregue los documentos requeridos por la auditora y por el cumplimiento de las fechas estipuladas en el programa de trabajo aprobado por las partes, por lo que cualquier retraso ocasionado por parte del personal del cliente o repercutirán en el plazo estipulado, el cual deberá incrementarse de acuerdo a las nuevas fechas establecidas en el programa de trabajo, sin perjuicio alguno para la auditora.

CONTRATO DE AUDITORÍA

DÉCIMA.- HONORARIOS

Para la presente investigación realizada en la empresa Agrícola Exp. E Imp. Manobal C. Ltda., no tendrá ningún costo, puesto a que se la realizará para la obtención del título de Ingeniera en Contabilidad y Auditoría.

DÉCIMO SEGUNDA.- INCREMENTO DE HONORARIOS

Al no tener costo alguno la presente investigación no se considerará dicha cláusula.

DÉCIMO TERCERA.- TRABAJOS ADICIONALES

De ser necesaria alguna adición a los alcances o productos del presente contrato, no tendrá ningún costo.

DÉCIMO CUARTA.- VIÁTICOS Y PASAJES

El importe de los viáticos y pasajes en que incurra la auditora en el traslado, hospedaje y alimentación que requieran durante su permanencia en la ciudad, como consecuencia de los trabajos objeto de este contrato, será por cuenta del estudiante.

DÉCIMO QUINTA.- GASTOS GENERALES

Los gastos de fotocopiado y dibujo que se produzcan con motivo de este contrato correrán por cuenta del estudiante.

Elaborado por: Mercedes Fátima Uriña C	**Fecha:** 06 de enero del 2014
Supervisado por: Ing. Abraham Moisés Auhing Triviño Msc.	**Fecha:** 06 de enero del 2014

CONTRATO DE AUDITORÍA

DÉCIMO SEXTA.- CAUSAS DE RESICIÓN

Serán causas de recisión del presente contrato la violación o incumplimiento de cualquiera de las cláusulas de este contrato.

DÉCIMO SEPTIMA.- JURISDICCIÓN

Todo lo no previsto en este contrato se regirá por las disposiciones relativas, contenidas en el código civil del Ecuador y, en caso de controversia para su interpretación y cumplimiento, las partes se someten a la jurisdicción de los tribunales locales, renunciando al fuero que les pueda corresponder en razón de su domicilio presente o futuro.

Elaborado por: Mercedes Fátima Uriña C	**Fecha:** 06 de enero del 2014
Supervisado por: Ing. Abraham Moisés Auhing Triviño Msc.	**Fecha:** 06 de enero del 2014

MU Auditores	**EXP. E IMP. MANOBAL C. LTDA.** **AUDITORÍA DE GESTIÓN**	**REF:** **P.P.3** **8/8**

PERIODO DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2012

CONTRATO DE AUDITORÍA

Enteradas las partes del contenido y alcance legal de este contrato, lo rubrican y firman de conformidad en original y tres copias, en la ciudad de Quevedo, el día lunes 06 de enero del 2014.

Enteradas las partes del contenido y alcance legal de este contrato, lo rubrican y firman de conformidad en original y tres copias, en la ciudad de Quevedo, el día lunes 06 de enero del 2014.

EXP. E IMP. MANOBAL C. LTDA	**MERCEDES FÁTIMA URIÑA CARPIO**

Elaborado por: Mercedes Fátima Uriña C	**Fecha:** 06 de enero del 2014
Supervisado por: Ing. Abraham Moisés Auhing Triviño Msc.	**Fecha:** 06 de enero del 2014

MU Auditores	**EXP. E IMP. MANOBAL C. LTDA.** **AUDITORÍA DE GESTIÓN** **PERIODO DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2012**	**REF:** **P.P.4** **1/6**

PLAN GENERAL DE AUDITORÍA

❖ MOTIVO

La empresa MANOBAL C.LTDA., representada legalmente por el Sr. SIXTO JORGE MANOBANDA CEDEÑO requiere y cree necesario que se realice una Auditoría de Gestión al departamento de Talento Humano, basándose en las disposiciones de la Ley de Compañías, Ley de Instituto de Seguridad Social, Código Laboral, NIAs, NICs, NIIF COSO II.

❖ OBJETIVOS

GENERAL

Realizar una Auditoría de Gestión al Departamento del Talento Humano de la empresa agrícola Exp. E Imp. Manobal C. Ltda., Cantón Quevedo, año 2012.

ESPECÍFICOS

- ❖ Estudiar las políticas de promoción e incentivos establecidos por la entidad.
- ❖ Examinar el diseño estructural del Departamento de Talento Humano que mantiene la empresa.
- ❖ Evaluar el Control Interno del Departamento estudiado.
- ❖ Analizar el informe de Auditoría

Elaborado por: Mercedes Fátima Uriña C	**Fecha:** 10 de enero del 2014
Supervisado por: Ing. Abraham Moisés Auhing Triviño Msc.	**Fecha:** 10 de enero del 2014

MU Auditores	**EXP. E IMP. MANOBAL C. LTDA.** **AUDITORÍA DE GESTIÓN**	**REF:** **P.P.4** **2/6**

PERÍODO DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2012

PLAN GENERAL DE AUDITORÍA

I. ALCANCE

La ejecución de esta auditoría se realizará al período fiscal de 02 de Enero al 31 de Diciembre del 2012, la misma que tendrá una duración de 60 días desde el mes de enero del 2014, y al terminar, el tiempo establecido por el grupo de auditoría emitirá un informe con respecto a la misma.

II. DISPOSICIONES LEGALES

Base Legal:

- Ley de Compañías
- Ley de Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social
- Código de Trabajo

Base Técnica:

- COSO II
- Normas Internacionales de Auditoría NIA
- Normas Internacionales de Contabilidad NIC
- Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados PCGA

Elaborado por: Mercedes Fátima Uriña C	**Fecha:** 10 de enero del 2014
Supervisado por: Ing. Abraham Moisés Auhing Triviño Msc.	**Fecha:** 10 de enero del 2014

III. METODOLOGÍA DE TRABAJO

La presente Auditoría de Gestión está basada en la NIAs que se fundamenta en las Normas Internacionales de Auditoría en la que permite verificar que el examen de nuestra auditoría sea razonable, considerando la correcta aplicación de los PCGAs, NICs; además se considera la aplicación del COSO II para la adecuada evaluación de los procesos a auditar.

IV. TIEMPO DE EJECUCIÓN

- 60 días

V. RECURSOS A UTILIZAR

a. TALENTO HUMANO

JEFA DE AUDITORÍA: Mercedes Fátima Uriña Carpio

Elaborado por Mercedes Fátima Uriña C	**Fecha:** 10 de enero del 2014
Supervisado por: Ing. Abraham Moisés Auhing Triviño Msc.	**Fecha:** 10 de enero del 2014

b. RECURSOS MATERIALES

PRESUPUESTO GENERAL DE AUDITORÍA

DETALLE	CANT	UNID. MED	V. UNITARIO	V. TOTAL
LAPTOP'S	2	UNIDAD	$ 1.200,00	$ 2.400,00
IMPRESORA INKJET	1	UNIDAD	$ 500,00	$ 500,00
CAMARA DIGITAL	1	UNIDAD	$ 250,00	$ 250,00
CAJA DE CD'S	1	DOCENA	$ 6,00	$ 6,00
PENDRIVE 8GB	2	UNIDAD	$ 25,00	$ 50,00
HOJAS A4	4	RESMAS	$ 4,00	$ 16,00
ESFEROS	6	UNIDAD	$ 4,00	$ 24,00
LAPIZ	6	UNIDAD	$ 3,00	$ 18,00
MARCADORES	6	UNIDAD	$ 2,00	$ 12,00
ARCHIVADORES	1	DOCENA	$ 4,00	$ 4,00
GRAPADORAS	2	UNIDAD	$ 3,50	$ 7,00
PERFORADORAS	2	UNIDAD	$ 4,00	$ 8,00
SACA GRAPAS	4	UNIDAD	$ 1,50	$ 6,00
TABLERO DE MADERA	2	UNIDAD	$ 2,00	$ 4,00
OTROS IMPREVISTOS				$ 300,00
TOTAL				**$ 3.605,00**

Elaborado por: Mercedes Fátima Uriña C	**Fecha:** 10 de enero del 2014
Supervisado por: Ing. Abraham Moisés Auhing Triviño Msc.	**Fecha:** 10 de enero del 2014

c. RECURSOS FINANCIEROS

Remuneración USD $20000,00 más el porcentaje del IVA

Estos valores serán cancelados de la siguiente manera:

- El 50% del costo total para iniciar el trabajo
- El 25% a los 30 días hábiles después de iniciados los trabajos.
- Y el restante 25% en la entrega del informe final.

VI. FECHAS

FECHA DE INICIO DE LA PRIMERA FASE:

PLANIFICACIÓN DEL TRABAJO:

Del 02 de Enero al 10 de Enero del 2014

FECHA DE SEGUNDA FASE:

Del 13 de Enero al 30 de Enero del 2014

FECHA DE TERCERA FASE:

Del 01 de Febrero al 31 de Marzo del 2014

Elaborado por: Mercedes Fátima Uriña C	**Fecha: 1**0 de enero del 2014
Supervisado por: Ing. Abraham Moisés Auhing Triviño Msc.	**Fecha:** 10 de enero del 2014

VII. SUPERVISIÓN DEL TRABAJO

La auditora jefa será la encargada de cumplir los objetivos, alcance y los procedimientos a aplicarse en la auditoría. Tendrá la responsabilidad extra de llevar de manera sistemática y oportuna el cumplimiento de la planificación, programación, y ejecución del trabajo de auditoría garantizando así un control eficiente de los procesos a ser evaluados y tener la certeza al momento de emitir el informe final.

VIII. PRODUCTOS A OBTENER

- PLAN ESPECÍFICO DE AUDITORÍA
- PROGRAMA DE AUDITORÍA
- PAPELES DE TRABAJO
- INFORME FINAL DE CONTROL INTERNO
- INFORME FINAL DE AUDITORÍA DE GESTIÓN

Elaborado por: Mercedes Fátima Uriña C	**Fecha:** 10 de enero del 2014
Supervisado por: Ing. Abraham Moisés Auhing Triviño Msc.	**Fecha:** 10 de enero del 2014

MU Auditores	**EXP. E IMP. MANOBAL C. LTDA.** **AUDITORÍA DE GESTIÓN** **PERÍODO DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2012** **VISITA PRELIMINAR**	**REF:** **P.P.5** **1/3**

El día 03 de marzo del año 2014, siendo las 09:00, se visitó las instalaciones de la empresa agrícola EXP. E IMP. MANOBAL C. LTDA., que se encuentra ubicada en el Km. Km. 1 vía a Valencia, sus plantaciones se encuentran en la costa ecuatoriana en la provincia de Los Ríos, zona tropical de clima privilegiado para toda clase de cultivos tropicales. Esta empresa pertenece al Conjunto Empresarial Grupo Manobanda presidida por el Dr. Hc. Jorge Manobanda Cedeño, está conformada por 2 accionistas siendo su Gerente Vitalicio el Dr. Hc Jorge Manobanda Cedeño, y la Fundación Manobanda Álvarez C. Ltda., quien tiene el mayor número de acciones. De esta manera se pudo observar los siguientes puntos importantes para el trabajo a desarrollar.

La empresa cuenta con una infraestructura de una planta baja grande y una segunda planta alta de igual dimensión, que están debidamente distribuidas para el bienestar del personal que labora.

En la planta baja al ingreso de la empresa se encuentra:

- ✓ Una puerta de Seguridad para la empresa.
- ✓ El área de información de pagos e autorización del mismo en general, encargado por una persona quien es responsable de los diferentes pagos, préstamos, anticipos a empleados, entre otros

Elaborado por: Mercedes Fátima Uriña C	**Fecha:** 13 de enero del 2014
Supervisado por: Ing. Abraham Moisés Auhing Triviño Msc.	**Fecha:** 13 de enero del 2014

MU Auditores	**EXP. E IMP. MANOBAL C. LTDA.** **AUDITORÍA DE GESTIÓN** **PERÍODO DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2012** **VISITA PRELIMINAR**	**REF:** **P.P.5** **2/3**

- ✓ El área de caja, que es desempeñado por una persona quien es responsable de los fondos de caja chica, pago a proveedores, de transportistas, pagos de contratistas, entre otros.

  El área de compra, que es desempeñado por una persona que es responsable de los pedidos que realiza cada una de las diferentes haciendas, de las liquidaciones de banano pago de proveedores entre otros.

- ✓ Al fondo se encuentra el departamento de Recursos Humanos Agrícolas; que es la encargada de los asuntos en relación con liquidaciones, seguros agrícolas, generación de pagos a empleados de haciendas, el mismo que se encuentra relacionado con el personal administrativo de la empresa, entre otros.

  En la segunda planta se encuentra:

  - ✓ El departamento de contabilidad.
  - ✓ El departamento de facturación
  - ✓ El departamento financiero.
  - ✓ El Departamento de auditoria
  - ✓ El Departamento de gerencia.

Elaborado por: Mercedes Fátima Uriña C	**Fecha:** 13 de enero del 2014
Supervisado por: Ing. Abraham Moisés Auhing Triviño Msc.	**Fecha:** 13 de enero del 2014

MU Auditores	**EXP. E IMP. MANOBAL C. LTDA.** **AUDITORÍA DE GESTIÓN** **PERÍODO DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2012** **VISITA PRELIMINAR**	**REF:** **P.P.5** **3/3**

En estos espacios pueden darle el uso necesario todos y cada uno de los empleados de la empresa.

Además se puede constatar la disciplina del personal que labora.

Los horarios de trabajo son de 08:00 – 12:00 y de 14:00 – 18:00.

Siendo las 11.00, se finaliza la visita a las instalaciones, observando aspectos necesarios para realizar el trabajo de auditoría, y con la colaboración de todo el personal mientras se realiza el recorrido.

Elaborado por: Mercedes Fátima Uriña C	**Fecha:** 13 de enero del 2014
Supervisado por: Ing. Abraham Moisés Auhing Triviño Msc.	**Fecha:** 13 de enero del 2014

EXP. E IMP. MANOBAL C. LTDA.

AUDITORÍA DE GESTIÓN

PERÍODO DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2012

ENTREVISTA CON EL GERENTE

REF: P.P. 1/5

N°-	PREGUNTAS	RESPUESTA	ANÁLISIS
1	¿Qué Tiempo lleva en el cargo?	15 Años	Estabilidad en el puesto
2	¿Por cuantos socios está conformada la compañía?	2 Socios	La Compañía cuenta con dos accionista
3	¿Existe un manual de funciones plasmado en la compañía?	SI X NO	La Compañía si cuenta con un Manual de Funciones
4	¿Existe un proceso preestablecido para la selección y contratación del personal?	SI X NO	Si cuenta con procesos para la contratación del personal
5	¿Los estados financiero emitidos por la compañía le han mostrados rentabilidad en los últimos años?	SI X NO	Cuenta con rentabilidad en los últimos años

Elaborado por: Mercedes Fátima Uriña C	**Fecha:** 24 de diciembre del 2012	**MARCA**
Supervisado por: Ing. Msc. Abraham Moisés Auhing Triviño	**Fecha:** 24 de diciembre del 2012	**€ =** ENTREVISTA

MU
Auditores

EXP. E IMP. MANOBAL C. LTDA.
AUDITORÍA DE GESTIÓN

PERÍODO DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2012

REF: P.P. 2/5

ENTREVISTA CON EL GERENTE

6	¿Los estados financieros presentados le permiten tomar decisiones?	SI [X] NO [ ]	Los Estados Financieros permiten tomar decisiones
7	¿Las inversiones de la compañía son presupuestadas por periodo	SI [ ] NO [X]	No realizan presupuestos para sus inversiones
8	¿Qué porcentaje cree usted que ha crecido la compañía en relación al periodo 2012?	10 %	La Compañía ha tenido un crecimiento del 10%
9	¿Qué estrategias utiliza para el mejoramiento de la compañía?	Brindar capacitaciones al personal de trabajo	Capacitación al personal
10	¿Qué opina acerca de la competencia?	Nos ayuda a mejorar cada día más	Son competitivos
11	¿Cree usted que la competencia es necesaria en los negocios?	SI [X] NO [ ]	Permite la superación en la calidad

Elaborado por: Mercedes Fátima Uriña C	**Fecha:** 24 de diciembre del 2012	**MARCA** **€ =** ENTREVISTA
Supervisado por: Ing. Msc. Abraham Moisés Auhing Triviño	**Fecha:** 24 de diciembre del 2012	

MU
Auditores

EXP. E IMP. MANOBAL C. LTDA.

AUDITORÍA DE GESTIÓN

PERÍODO DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2012

ENTREVISTA CON EL GERENTE

REF: P.P. 3/5

12	¿Cómo enfrentaría una situación de baja producción en las ventas?	Implementando estrategias	Utilizaría estrategias
13	¿Qué tipo de producto cultiva?	Productos agrícolas como: Banano, Palma y Teca	Cultivan productos agrícolas
14	¿La compañía exporta algún producto?	SI [ ] NO [X]	La Compañía no exporta ningún producto
15	¿Existen políticas establecidas en la compañía?	SI [X] NO [ ]	Mantienen políticas establecidas
16	¿El personal conoce y cumple las políticas?	SI [X] NO [ ]	La Compañía si da a conocer sus políticas a los empleados

Elaborado por: Mercedes Fátima Uriña Carpio C	**Fecha:** 24 de diciembre del 2012	**MARCA** **€ =** ENTREVISTA
Supervisado por: Ing. Msc. Abraham Moisés Auhing Triviño	**Fecha:** 24 de diciembre del 2012	

MU
Auditores

EXP. E IMP. MANOBAL C. LTDA.

AUDITORÍA DE GESTIÓN

PERÍODO DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2012

ENTREVISTA CON EL GERENTE

REF: P.P. 4/5

17	¿Bajo qué Leyes y Reglamentos se rige la compañía?	Leyes Tributarias, Laborales, societarias.	La Compañía se rige a las Leyes, Tributarias, Laborales y societarias.
18	¿Cómo se evalúa el cumplimiento de las actividades del personal de la compañía?	Con el cumplimiento de los objetivos	Atreves del cumplimiento de los objetivos
19	¿Existen parámetros para evaluar los resultados?	SI X NO	Utilizan parámetros para evaluar los resultados
20	¿Qué técnicas utiliza para evaluar los resultados?	La Observación Medición de Objetivos	Utilizan la técnica de la observación y la de medición de objetivos
21	¿Se han realizado auditorías de gestión?	SI X NO	En la Compañía si se ha realizado una Auditoria de Gestión

Elaborado por: Mercedes Fátima Uriña C	**Fecha:** 24 de diciembre del 2012	**MARCA** **€ =** ENTREVISTA
Supervisado por: Ing. Msc. Abraham Moisés Auhing Triviño	**Fecha:** 24 de diciembre del 2012	

MU
Auditores

EXP. E IMP. MANOBAL C. LTDA.

AUDITORÍA DE GESTIÓN

PERÍODO DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2012

ENTREVISTA CON EL GERENTE

REF: P.P. 5/5

22	¿Existe un programa para capacitar al personal?	SI	NO	X		Si cuentan con un programa de capacitación
23	¿Cada qué tiempo capacitan al personal?	Cada 15 días				Cada 15 días capacitan al personal de trabajo
24	¿La empresa cumple a cabalidad con las Leyes y Reglamentos establecidos por la Ley?	SI	NO	X		Está sujeta a las Leyes y Reglamentos establecidos por la Ley
25	¿Desarrolla estrategias para alcanzar objetivos y metas propuestas?	SI	NO	X		Utilizan estrategias para alcanzar los objetivos y metas propuestos

Elaborado por: Mercedes Fátima Uriña C	**Fecha:** 24 de diciembre del 2012	**MARCA**
Supervisado por: Ing. Msc. Abraham Moisés Auhing Triviño	**Fecha:** 24 de diciembre del 2012	**€ =** ENTREVISTA

MU
Auditores

EXP. E IMP. MANOBAL C. LTDA.

AUDITORÍA DE GESTIÓN

PERÍODO DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2012

ENTREVISTA CON EL CONTADOR

REF: P.P. 1/5

N°-	PREGUNTAS	RESPUESTAS	ANÁLISIS
1	¿Qué Tiempo lleva en el cargo?	5 años	Mantiene estabilidad en la Compañía
2	¿Conoce la Misión y Visión de la compañía?	SI [X] NO [ ]	Tiene conocimiento de la Misión y Visión
3	¿Qué opina usted sobre los objetivos y metas de la compañía?	Son alcanzables	Tienen plasmados metas y objetivos alcanzables
4	¿Existe un manual de funciones plasmado en la compañía?	SI [X] NO [ ]	La Compañía cuenta con un Manual de funciones para la realización de sus actividades

Elaborado por: Mercedes Fátima Uriña C	**Fecha:** 24 de diciembre del 2012	**MARCA**
Supervisado por: Ing. Msc. Abraham Moisés Auhing Triviño	**Fecha:** 24 de diciembre del 2012	**€ =** ENTREVISTA

EXP. E IMP. MANOBAL C. LTDA.

AUDITORÍA DE GESTIÓN

PERÍODO DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2012

ENTREVISTA CON EL CONTADOR

REF: P.P. 2/5

5	¿Qué responsabilidades usted asume como contadora de la Compañía?	Realizar los Estados Financieros de la Compañía	Elabora los estados Financieros de la Compañía.
6	¿Cuál es el capital mínimo establecido para formar una compañía?	USD $ 800.00 Dólares americanos	El capital mínimo para formar una Compañía es de Uds. $ 800.00 americanos
7	¿Con cuántos accionistas cuenta la compañía?	2 accionistas	La Compañía cuenta con dos accionistas
8	¿Cada qué tiempo presenta la declaración de accionista de la compañía?	Cada año	Presenta la declaración de accionista cada año
9	¿La compañía tiene algún sistema implementado para la realización de sus funciones?	SI [X] NO [ ]	La Compañía cuenta con un sistema contable

Elaborado por: Mercedes Fátima Uriña Carpio	**Fecha:** 24 de diciembre del 2012	**MARCA** **€ =** ENTREVISTA
Supervisado por: Ing. Msc. Abraham Moisés Auhing Triviño	**Fecha:** 24 de diciembre del 2012	

MU
Auditores

EXP. E IMP. MANOBAL C. LTDA.

AUDITORÍA DE GESTIÓN

PERÍODO DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2012

ENTREVISTA CON EL CONTADOR

REF: P.P. 3/5

10	¿La compañía cumple con las Leyes y Reglamentos a la que está sujeta?	SI [X] NO [ ]		Cumple con las obligaciones
11	¿La empresa se encuentra al día con sus obligaciones tributarias?	SI [X] NO [ ]		Se encuentra al día con las obligaciones tributarias
12	¿Cree usted que el Control Interno Tributario influye en los Resultados Financieros?	SI [ ] NO [X]		El Control Interno Tributario no influye en los Resultados Financieros
13	¿La compañía está sujeta al cronograma de implementación de NIIF?	SI [X] NO [ ]		Está sujeta a la implementación de NIIF
14	¿La compañía se encuentra al día con las obligaciones a las entidades Reguladoras?	SI [X] NO [ ]		Esta al día con sus obligaciones a las entidades Reguladoras
Elaborado por: Mercedes Fátima Uriña C			**Fecha:** 24 de diciembre del 2012	**MARCA** **€ =** ENTREVISTA
Supervisado por: Ing. Msc. Abraham Moisés Auhing Triviño			**Fecha:** 24 de diciembre del 2012	

MU
Auditores

EXP. E IMP. MANOBAL C. LTDA.

AUDITORÍA DE GESTIÓN

PERÍODO DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2012

ENTREVISTA CON EL CONTADOR

REF: P.P. 4/5

15	¿Cada qué tiempo usted presenta los balance a la Súper de compañía?	Cada año				Presenta los balance cada año
16	¿Actualmente la compañía cuenta con un informe de comisario?	SI	NO	X		La Compañía cuenta con un informe de comisario
17	¿Todos los empleados se encuentran debidamente asegurados de acuerdo a la Ley?	SI	NO	X		Los empleados se encuentran asegurados de acuerdo a la Ley
18	¿Se mantiene actualizada en todos los procesos contables, tributarios y laborales?	SI	NO	X		Se mantiene actualmente capacitada
19	¿Prepara los estados financieros con todos sus anexos, reportes de rentabilidad así como otros informes que requiera la compañía?	SI	NO	X		Prepara los estados financieros con todo los requerido por la Compañía

Elaborado por: Mercedes Fátima Uriña C	**Fecha:** 24 de diciembre del 2012	**MARCA**
Supervisado por: Ing. Msc. Abraham Moisés Auhing Triviño	**Fecha:** 24 de diciembre del 2012	**€ =** ENTREVISTA

MU
Auditores

EXP. E IMP. MANOBAL C. LTDA.

AUDITORÍA DE GESTIÓN

PERÍODO DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2012

ENTREVISTA CON EL CONTADOR

REF: P.P. 4/5

20	¿Qué porcentaje cree usted que ha crecido la compañía en relación al periodo 2012?	10 %	Tiene un crecimiento del diez porciento
21	¿Tiene usted asistente contable?	SI [X] NO [ ]	Cuenta con un asistente contable

Elaborado por: Mercedes Fátima Uriña C	**Fecha:** 24 de diciembre del 2012	**MARCA**
Supervisado por: Ing. Msc. Abraham Moisés Auhing Triviño	**Fecha:** 24 de diciembre del 2012	**€ =** ENTREVISTA

EXP. E IMP. MANOBAL C. LTDA.
AUDITORÍA DE GESTIÓN
PERÍODO DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2012
ENTREVISTA CON EL JEFE DE TALENTO HUMANO

REF: P.P. 1/4

1	¿Revisa y controla préstamos, anticipos, multas, beneficios de los empleados?	SI	NO		X	No es encargada de controlar los préstamos, anticipos, multas, beneficios de los empleados
2	¿Elabora el ingreso y salida del personal?	SI	NO	X		Es encargada de realizar los ingresos y salidas del personal
3	¿Alguna vez ha realizado actividades que no corresponden a su cargo?	SI	NO	X		Raleza funciones que no corresponde a su cargo
4	¿Las condiciones salariales que ofrece la empresa son rentable?	SI	NO	X		Las condiciones salariales que ofrece la Compañía son rentables
5	¿Existe un proceso preestablecido para la selección y contratación del personal?	SI	NO	X		Cuentan con un procesos de selección y contratación del personal

Elaborado por: Mercedes Fátima Uriña C	**Fecha:** 24 de diciembre del 2012	**MARCA** **€ =** ENTREVISTA
Supervisado por: Ing. Msc. Abraham Moisés Auhing Triviño	**Fecha:** 24 de diciembre del 2012	

MU
Auditores

EXP. E IMP. MANOBAL C. LTDA.
AUDITORÍA DE GESTIÓN
PERÍODO DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2012
ENTREVISTA CON EL JEFE DE TALENTO HUMANO

REF:
P.P.
2/4

6	¿Cuál es el tiempo medio para cubrir un puesto?	15 Días	El tiempo máximo para cubrir un puesto de trabajo es de 15 días
7	¿Cuáles son los puestos más difíciles de cubrir?	Asistente Financieros y Administrativos	Puestos de gerencia
8	¿Tiene dificultad para disciplinar a los empleados?	SI [ ] NO [X]	Tiene excelente comunicación con los empleados
9	Tiene Inventario de Talento Humano para cubrir los puestos de trabajo	SI [X] NO [ ]	Cuentan con un registro de personal para cubrir puestos de trabajos
10	¿La compañía cuenta con un manual de funciones establecido?	SI [X] NO [ ]	Existe un Manual de funciones
11	¿Existe un programa para capacitar al personal?	SI [X] NO [ ]	Brindan capacitaciones al personal

Elaborado por: Mercedes Fátima Uriña C	**Fecha:** 24 de diciembre del 2012	**MARCA** **€ =** ENTREVISTA
Supervisado por: Ing. Msc. Abraham Moisés Auhing Triviño	**Fecha:** 24 de diciembre del 2012	

MU
Auditores

EXP. E IMP. MANOBAL C. LTDA.

AUDITORÍA DE GESTIÓN

PERÍODO DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2012

ENTREVISTA CON EL JEFE DE TALENTO HUMANO

REF: P.P. 3/4

12	¿Cada qué tiempo capacitan al personal?	Cada 15 Días	Brindan capacitaciones cada 15 días
13	¿Existen políticas establecidas en la empresa?	SI [X] NO [ ]	Cuenta con políticas la Compañía
14	¿El personal conoce y cumple las políticas?	SI [X] NO [ ]	Cumplimiento de políticas
15	¿Existen parámetros para evaluar los resultados?	SI [X] NO [ ]	Evalúan resultados
16	¿Qué técnicas ha utilizado la Compañía para el análisis de su puesto?	La Observación	Utilizan la técnica de la Observación

Elaborado por: Mercedes Fátima Uriña C	**Fecha:** 24 de diciembre del 2012	**MARCA** **€ =** ENTREVISTA
Supervisado por: Ing. Msc. Abraham Moisés Auhing Triviño	**Fecha:** 24 de diciembre del 2012	

EXP. E IMP. MANOBAL C. LTDA.

AUDITORÍA DE GESTIÓN

PERÍODO DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2012

ENTREVISTA CON EL JEFE DE TALENTO HUMANO

REF: P.P. 3/4

17	¿La empresa cumple con todos los beneficios de la Ley con sus trabajadores?	SI [X] NO [ ]	Cumplen con todos los beneficios con los trabajadores
18	¿Qué planes tiene para cubrir las necesidades futuras de recursos humanos en la compañía?	Se debería establecer las funciones de cada puestos y preparar el personal para subir a mejores puestos	Establecer puestos de trabajos y capacitar al personal para ser ascendidos.
19	¿Cuántos trabajadores forman el personal permanente de la empresa?	341 trabajador	Cuenta con un personal permanente
20	¿Qué número de personal contrata la empresa para el proceso de producción?	1400 trabajadores	Cuenta con personal eventual

Elaborado por: Mercedes Fátima Uriña C	**Fecha:** 20 de enero del 2012	**MARCA**
Supervisado por: Ing. Msc. Abraham Moisés Auhing Triviño	**Fecha:** 20 de enero del 2012	**€ =** ENTREVISTA

MU Auditores	**EXP. E IMP. MANOBAL C. LTDA.** **AUDITORÍA DE GESTIÓN**	**REF: P.P.3 1/1**

PERÍODO DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2012

CONOCIMIENTO DEL NEGOCIO

ANTECEDENTES

MANOBAL: Fue fundada el 08 de Abril de 1999, teniendo como objetivo Seguir siendo una empresa pionera en la producción de calidad y el desarrollo de su personal como talento humano que cuenta la empresa, para así seguir cubriendo las diversas necesidades dentro del sector agrícola. Actualmente la Exp. e Imp. Manobal C. Ltda., cuenta con más de 1225 hectáreas de banano, las cuales se distribuyen en las provincias de los Ríos, Guayas. Además cuenta con 1071.68 hectáreas netas de Palma Africana y 955 hectáreas de teca – estos cultivos forman parte del programa de diversificación agrícola. La producción efectuada por la Compañía ha sido de constante crecimiento, en los últimos años ha generado más de 1400 puestos de trabajo colaborando de esta manera al sector productivo del cantón.

MISIÓN: Respondemos a las necesidades generadas por la constante evolución de los mercados mundiales de manera eficiente, implementando día a día el apoyo técnico-logístico necesario para obtener altos rendimientos en la producción agrícola, apoyados por un equipo humano preparado y comprometido con los objetivos empresariales, su desarrollo personal y el cuidado del medio ambiente.

VISIÓN: Ser reconocida a mediano y largo plazo como una empresa agrícola de alta calificación y rentabilidad por la efectividad en la producción y comercialización de sus productos y cuidado del medio ambiente.

Elaborado por: Mercedes Fátima Uriña C	**Fecha:** 23 de enero del 2014
Supervisado por: Ing. Msc. Abraham Moisés Auhing Triviño	**Fecha:** 23 de enero del 2014

MU
Auditores

EXP. E IMP. MANOBAL C. LTDA.

AUDITORÍA DE GESTIÓN

PERÍODO DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2012

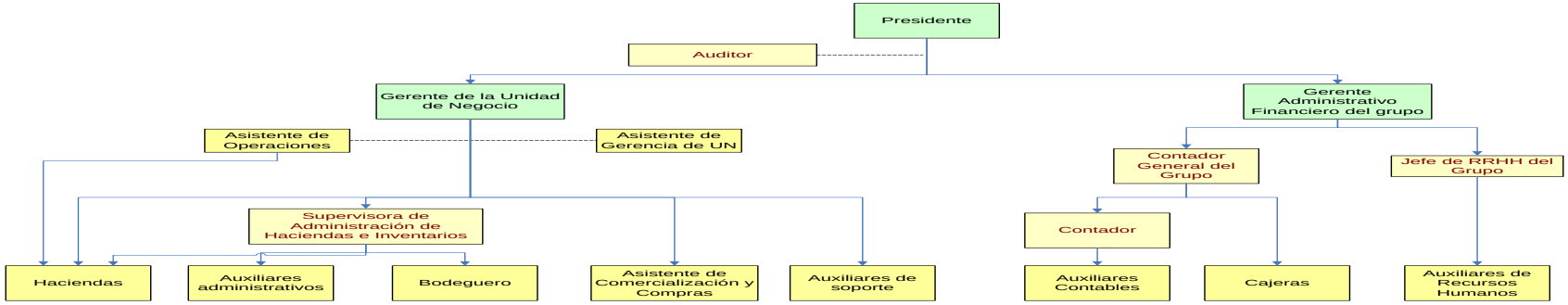
REF: P.P. 1/1

ESTRUCTURA ORGANICA

MANOBANDA GROUP

Estructura de la Unidad de Negocio Producción Agrícola Acuícola

EXPORTADORA E IMPORTADORA MANOBAL



Propiedades del Documento	
Estructura: Producción Agrícola Acuícola	
Revisión: 1	Fecha Actualización: 19/Ene/11
ALTA DIRECCION	
GERENCIAS DE AREAS	
PERSONAL DE SOPORTE	
Creado por: Johann Antón	

Consiltec
CONSULTORÍA INTEGRAL Y TECNOLÓGICA

Fuente: Exp. E Imp. Manobal C. Ltda.

Elaborado por: Mercedes Fátima Uriña C	**Fecha:** 27 de enero del 2014
Supervisado por: Ing. Msc. Abraham Moisés Auhing Triviño	**Fecha:** 27 de enero del 2014

MU
Auditores

EXP. E IMP. MANOBAL C. LTDA.

AUDITORÍA DE GESTIÓN

REF: P.P. 5 1/1

PERÍODO DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2012

ANÁLISIS DOFA

FORTALEZAS: ✓ Cuenta con un buen diseño de su estructura Orgánica. ✓ Posee un Manual de Control Interno. ✓ Realiza evaluaciones constantes de los procesos.	**AMENAZAS:** ✓ Cambio de políticas reglamentarias. ✓ Baja de precio de banano. ✓ Quejas por parte de sus clientes potenciales.
DEBILIDADES: ✓ Incumplimiento parcial del Manual de Prácticas Agrícolas. ✓ Escases de seguimiento al cumplimiento del Control Interno de la	**OPORTUNIDADES:** ✓ Reconocimientos a Nivel Internacional. ✓ Amplio mercado para la venta directa a clientes potenciales de otros países ✓ Posicionamiento dentro del mercado **Fuente: Exp. E Imp. Manobal C. Ltda.**
Elaborado por: Mercedes Fátima Uriña C.	**Fecha:** 30 de enero del 2014
Supervisado por: Ing. Msc. Abraham Moisés Auhing Triviño	**Fecha:** 30 de enero del 2014

M.U. MERCEDES URIÑA
AUDITOR INDEPENDIENTE
Dirección: Av. Walter Andrade "La Loreto"
Teléfono: 05 2780 459-0990246604
e-mail mercedesfuc@hotmail.com

REF: P.A.1 1/1

MARCAS DE AUDITORÍA

CÉDULAS DE MARCAS

MARCAS	SIGNIFICADO
¥	INSPECCIONADO
©	CONCILIADO
Ẽ	ENCUESTA
√	SOLICITUD DE CONFIRMACIÓN RECIBIDA CONFORME
ó	NO REUNE REQUISITOS
€	ENTREVISTA
₵	CORRECCIÓN REALIZADA
∑	SUMATORIA
Ң	HALLAZGO DE AUDITORIA
£	ENCUESTA
Ω	OBSERVACION
√	VERIFICADO
₹	INFORME DE AUDITORIA

Elaborado por: Mercedes Fátima Uriña C.	**Fecha:** 30 de enero del 2014
Supervisado por: Ing. Msc. Abraham Moisés Auhing Triviño	**Fecha:** 30 de enero del 2014

MU
Auditores

EXP. E IMP. MANOBAL C. LTDA.

AUDITORÍA DE GESTIÓN

PERÍODO DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2012

REF: P.A.1 1/4

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO

AMBIENTE DE CONTROL

Nº	PREGUNTAS	RESPUESTAS			PONDERACIÓN		OBSERV.	MAR AUD
		SI	NO	N/A	CALF OBTE	PUNT. OPT		
1	¿La compañía cuenta con un Manual de Procedimientos establecidos?	x			6	6	A través de la observación se comprobó que la compañía si cuenta con un Manual de Procedimientos establecidos.	√
2	¿Los Colaboradores cumplen con sus obligaciones?	x			6	6	Se pudo constatar que los colaboradores cumplen con las obligaciones.	√

Elaborado por: Mercedes Fátima Uriña C.	**Fecha:** 03 de febrero del 2014
Supervisado por: Ing. Msc. Abraham Auhing	**Fecha:** 03 de febrero del 2014

MU
Auditores

EXP. E IMP. MANOBAL C. LTDA.

AUDITORÍA DE GESTIÓN

REF: P.A.1 2/4

PERÍODO DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2012

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO

Nº	PREGUNTAS	RESPUESTAS			PONDERACIÓN		OBSERV.	MAR AUD
		SI	NO	N/ A	CALF OBTE	PUNT. OPT		
3	¿Existe un buen Ambiente laboral dentro de la compañía?	x			6	6	De acuerdo a la verificación se constató que si existe un buen ambiente laboral dentro de la compañía.	√
4	¿Los valores éticos influyen en el rendimiento productivo de los trabajadores de la compañía?	x			6	6	Los valores éticos si influyen en el rendimiento productivo de los trabajadores de la compañía.	√

Elaborado por: Mercedes Fátima Uriña C.	**Fecha:** 03 de febrero del 2014
Supervisado por: Ing. Msc. Abraham Auhing	**Fecha:** 03 de febrero del 2014

EXP. E IMP. MANOBAL C. LTDA.

AUDITORÍA DE CONTROL INTERNO

REF: P.A.1 3/4

PERÍODO DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2012

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO

Nº	PREGUNTAS	RESPUESTAS			PONDERACIÓN		OBSERV.	MAR AUD
		SI	NO	N/A	CALF OBTE	PUNT. OPT		
5	¿La compañía cuenta con un talento humano competente para llevar a cabo sus actividades?		x		3	7	En la compañía se pudo Observar que no cuenta en su totalidad con un talento humano competente para llevar a cabo sus actividades.	Ң
6	¿Existe procedimientos para la selección y contratación del talento humano para la compañía?	x			3	6	Si existen procedimientos aun cuando no todos se cumplan, para la selección y contratación del talento humano.	Ң

Elaborado por: Mercedes Fátima Uriña	**Fecha:** 03 de febrero del 2014
Supervisado por: Ing. Msc. Abraham Auhing	**Fecha:** 03 de febrero del 2014

MU
Auditores

EXP. E IMP. MANOBAL C. LTDA.

AUDITORÍA DE GESTIÓN

REF: P.A.1 4/4

PERÍODO DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2012

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO

Nº	PREGUNTAS	RESPUESTAS			PONDERACIÓN		OBSERV.	Mar. Aud.
		SI	NO	N/A	CALF OBTE	PUNT. OPT		
7	¿La compañía ofrece algún tipo de capacitación a sus colaboradores?	x			6	6	La compañía si ofrece capacitación a sus colaboradores de manera eventual.	√
	TOTAL				**36**	**43**		

Elaborado por: Mercedes Fátima Uriña C.	**Fecha:** 03 de febrero del 2014
Supervisado por: Ing. Msc. Abraham Auhing	**Fecha:** 03 de febrero del 2014

EXP. E IMP. MANOBAL C. LTDA.

AUDITORÍA DE GESTIÓN

PERÍODO DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2012

REF: P.A.1 1/1

MEDICIÓN DE RIESGOS

MEDICIÓN DE NIVEL DE CONFIANZA Y DE RIESGO DE LA EMPRESA EXP. E IMP. MANOBAL C. LTDA

COMPONENTE: AMBIENTE DE CONTROL

MATRIZ DE MEDICIÓN:

	CONFIANZA	RIESGO
15% - 50%	BAJO	BAJO
51% - 75%	MODERADO	MODERADO
76% - 95%	ALTO	ALTO

NIVEL DE CONFIANZA	CALIFICACIÓN OBTENIDA / PUNTAJE ÓPTIMO
NIVEL DE CONFIANZA	36 / 43
NIVEL DE CONFIANZA	0,8372*100
NIVEL DE CONFIANZA	**83,72%**

NIVEL DE RIESGO	**100% - NIVEL DE CONFIANZA**
NIVEL DE RIESGO	100% - 83,72% = 16,28%

FUENTE: Exp. E Imp. Manobal C. Ltda.
AUTORA: Mercedes Fátima Uriña C.

ANÁLISIS:

Mediante esta matriz, el Nivel de Confianza es Alto del 83,72% y un Nivel de Riesgo bajo del 16,28% que posee la empresa, lo cual demuestra la débil estrategia que mantienen para la contratación del talento humano, por ello la efectividad del mismo.

Elaborado por: Mercedes Fátima Uriña C.	**Fecha:** 03 de febrero del 2014
Supervisado por: Ing. Msc. Abraham Auhing	**Fecha:** 03 de febrero del 2014

EXP. E IMP. MANOBAL C. LTDA.

AUDITORÍA DE GESTIÓN

PERÍODO DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2012

REF: P.A.1 1/3

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO

ESTABLECIMIENTO DE OBJETIVOS

Nº	PREGUNTAS	RESPUESTAS			PONDERACIÓN		OBSERV.	MAR AUD
		SI	NO	N/A	CALF OBTE	PUNT OPT		
1	¿La compañía cuenta con objetivos estratégicos para el área de Talento Humano?	x			5	6	Si cuenta con objetivos estratégicos para el área de Talento Humano aun cuando no todos son alcanzados.	H¡
2	¿Las políticas normas y procedimientos se actualizan para el cumplimiento de los objetivos?	x			6	6	Se comprobó que las políticas normas y procedimientos se actualizan para el cumplimiento de los objetivos.	√

Elaborado por: Mercedes Fátima Uriña C.	**Fecha:** 03 de febrero del 2014
Supervisado por: Ing. Msc. Abraham Auhing	**Fecha:** 03 de febrero del 2014

MU Auditores

EXP. E IMP. MANOBAL C. LTDA.

AUDITORÍA DE CONTROL INTERNO

REF: P.A.1 2/3

PERÍODO DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2012

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO

Nº	PREGUNTAS	RESPUESTAS			PONDERACIÓN		OBSERV.	MAR AUD
		SI	NO	N/A	CALF OBTE	PUNT. OPT		
3	¿Al establecer los objetivos para el área de Talento Humano se estudia factores internos y externos?		x		4	6	La compañía estudia factores internos y externos mas no los representa para fijar los objetivos.	H
4	¿El personal de Talento Humano aporta para el cumplimento de los objetivos?	x			6	6	Se constató que el personal de Talento Humano si aporta para el cumplimento de los objetivos.	√

Elaborado por: Mercedes Fátima Uriña C.	**Fecha:** 03 de febrero del 2014
Supervisado por: Ing. Msc. Abraham Auhing	**Fecha:** 03 de febrero del 2014

MU
Auditores

EXP. E IMP. MANOBAL C. LTDA.

AUDITORÍA DE GESTIÓN

REF: P.A.1 3/3

PERÍODO DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2012

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO

Nº	PREGUNTAS	RESPUESTAS			PONDERACIÓN		OBSERV.	MAR AUD
		SI	NO	N/A	CALF OBTE	PUNT. OPT		
5	¿El personal de Talento Humano trabaja en equipo para el cumplimiento de los objetivos?	x			3	6	El personal de Talento Humano no trabaja de manera continua en equipo para el cumplimiento de los objetivos.	H
	TOTAL				**24**	**30**		

Elaborado por: Mercedes Fátima Uriña C.	**Fecha:** 03 de febrero del 2014
Supervisado por: Ing. Msc. Abraham Auhing	**Fecha:** 03 de febrero del 2014

EXP. E IMP. MANOBAL C. LTDA.

AUDITORÍA DE GESTIÓN

PERÍODO DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2012

REF: P.A.1 1/1

MEDICIÓN DE RIESGOS

MEDICIÓN DE NIVEL DE CONFIANZA Y DE RIESGO DE LA EMPRESA EXP. E IMP. MANOBAL C. LTDA

COMPONENTE: ESTABLECIMIENTO DE OBJETIVOS

MATRIZ DE MEDICIÓN:

	CONFIANZA	RIESGO
15% - 50%	BAJO	BAJO
51% - 75%	MODERADO	MODERADO
76% - 95%	ALTO	ALTO

NIVEL DE CONFIANZA	CALIFICACIÓN OBTENIDA / PUNTAJE ÓPTIMO
NIVEL DE CONFIANZA	24 / 30
NIVEL DE CONFIANZA	0,800*100
NIVEL DE CONFIANZA	**80,00%**

NIVEL DE RIESGO	**100% - NIVEL DE CONFIANZA**
NIVEL DE RIESGO	100% - 80,00% = 20,00%

FUENTE: Exp. E Imp. Manobal C. Ltda.
AUTORA: Mercedes Fátima Uriña C.

ANÁLISIS:

Mediante esta matriz, el Nivel de Confianza es Alto del 80,00% y un Nivel de Riesgo bajo del 20,00% que posee la empresa, lo cual demuestra que se debe analizar más el cumplimiento de los objetivos para el área de talento humano.

Elaborado por: Mercedes Fátima Uriña	**Fecha:** 03 de febrero del 2014
Supervisado por: Ing. Msc. Abraham Auhing	**Fecha:** 03 de febrero del 2014

EXP. E IMP. MANOBAL C. LTDA.

AUDITORÍA DE GESTIÓN

REF: P.A.1 1/3

PERÍODO DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2012

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO

IDENTIFICACIÓN DE EVENTOS

Nº	PREGUNTAS	RESPUESTAS			PONDERACIÓN		OBSERV.	MAR AUD
		SI	NO	N/A	CALF OBTE	PUNT OPT		
1	¿La compañía analiza e identifica eventos potenciales que puedan afectar al Talento Humano que labora en la misma?	x			4	6	La compañía muy poco considera la identificación de eventos potenciales que puedan afectar al Talento Humano que labora en la misma.	H¡
2	¿La compañía cuenta con la elaboración de un FODA para la contratación del Talento Humano?	x			0	7	Se comprobó que la compañía no cuenta con la elaboración de un FODA para la contratación del Talento Humano.	H¡

Elaborado por: Mercedes Fátima Uriña C.	**Fecha:** 03 de febrero del 2014
Supervisado por: Ing. Msc. Abraham Auhing	**Fecha:** 03 de febrero del 2014

EXP. E IMP. MANOBAL C. LTDA.

AUDITORÍA DE CONTROL INTERNO

REF: P.A.1 2/3

PERÍODO DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2012

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO

Nº	PREGUNTAS	RESPUESTAS			PONDERACIÓN		OBSERV.	MAR AUD
		SI	NO	N/A	CALF OBTE	PUNT OPT		
3	¿La persona encargada de realizar las contrataciones del personal cuenta con un buen desempeño en sus funciones?		x		6	6	La persona encargada de realizar las contrataciones del personal si cuenta con un buen desempeño en sus funciones.	√
4	¿Al detectar riesgos con el personal de Talento Humano se considera eventos pasados y futuros?	x			4	6	Es considero en cierta medida eventos pasados y futuros al detectar riesgos en el personal de Talento Humano.	H

Elaborado por: Mercedes Fátima Uriña C.	**Fecha:** 03 de febrero del 2014
Supervisado por: Ing. Msc. Abraham Auhing	**Fecha:** 03 de febrero del 2014

MU
Auditores

EXP. E IMP. MANOBAL C. LTDA.

AUDITORÍA DE GESTIÓN

REF: P.A.1 3/3

PERÍODO DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2012

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO

Nº	PREGUNTAS	RESPUESTAS			PONDERACIÓN		OBSERV.	MAR AUD
		SI	NO	N/A	CALF OBTE	PUNT. OPT		
5	¿Cuándo existe algún tipo de incumplimiento en las funciones del personal, el departamento de Talento Humano reporta a la gerencia?	x			6	6	Se observó cuándo existe algún tipo de incumplimiento en las funciones del personal, el departamento de Talento Humano si reporta a la gerencia.	√
	TOTAL				**20**	**31**		

Elaborado por: Mercedes Fátima Uriña C.	**Fecha:** 03 de febrero del 2014
Supervisado por: Ing. Msc. Abraham Auhing	**Fecha:** 03 de febrero del 2014

MU
Auditores

EXP. E IMP. MANOBAL C. LTDA.

AUDITORÍA DE GESTIÓN

PERÍODO DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2012

REF: P.A.1 1/1

MEDICIÓN DE RIESGOS

MEDICIÓN DE NIVEL DE CONFIANZA Y DE RIESGO DE LA EMPRESA EXP. E IMP. MANOBAL C. LTDA

COMPONENTE: IDENTIFICACIÓN DE EVENTOS

MATRIZ DE MEDICIÓN:

	CONFIANZA	RIESGO
15% - 50%	BAJO	BAJO
51% - 75%	MODERADO	MODERADO
76% - 95%	ALTO	ALTO

NIVEL DE CONFIANZA	CALIFICACIÓN OBTENIDA / PUNTAJE ÓPTIMO
NIVEL DE CONFIANZA	20 / 31
NIVEL DE CONFIANZA	0,6452*100
NIVEL DE CONFIANZA	**64,52%**

NIVEL DE RIESGO	**100% - NIVEL DE CONFIANZA**
NIVEL DE RIESGO	100% - 64,52% = 35,48%

FUENTE: Exp. E Imp. Manobal C. Ltda.
AUTORA: Mercedes Fátima Uriña C.

ANÁLISIS:

Mediante esta matriz, el Nivel de Confianza es Moderada del 64,52% y el Nivel de Riesgo es bajo del 35,48% que posee la compañía, lo cual demuestra que el departamento de Talento Humano debe mejorar en cuánto a la identificación de eventos.

Elaborado por: Mercedes Fátima Uriña C	**Fecha:** 03 de febrero del 2014
Supervisado por: Ing. Msc. Abraham Auhing	**Fecha:** 03 de febrero del 2014

MU
Auditores

EXP. E IMP. MANOBAL C. LTDA.

AUDITORÍA DE GESTIÓN

REF: P.A.1 1/4

PERÍODO DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2012

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO

EVALUACIÓN DE RIESGOS

Nº	PREGUNTAS	RESPUESTAS			PONDERACIÓN		OBSERV.	MAR AUD
		SI	NO	N/A	CALF. OBTE	PUNT. OPT		
1	¿Cuenta con un Reglamento de Seguridad y Salud en el trabajo actualizado y aprobado por el Ministerio de Relaciones Laborales?	x			2	6	Actualmente la compañía si cuenta con el reglamento de Seguridad y Salud en el trabajo, más no en el período que se está evaluando.	H
2	¿Se han realizado evaluaciones de factores de riesgos ocupacionales por puesto de trabajo?	x			6	6	Si realizan evaluaciones de factores de riesgos ocupacionales por puestos de trabajo.	√

Elaborado por: Mercedes Fátima Uriña	**Fecha:** 04 de febrero del 2014
Supervisado por: Ing. Msc. Abraham Auhing	**Fecha:** 04 de febrero del 2014

EXP. E IMP. MANOBAL C. LTDA.

AUDITORÍA DE GESTIÓN

REF: P.A.1 2/4

PERÍODO DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2012

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO

Nº	PREGUNTAS	RESPUESTAS			PONDERACIÓN		OBSERV.	MAR AUD
		SI	NO	N/A	CALF. OBTE	PUNT. OPT		
3	¿Dispone de registros médicos de los trabajadores por puestos de trabajos?		x		0	7	La compañía no dispone de registros médicos de los trabajadores por puestos de trabajo.	H
4	¿Están definidas las competencias de los trabajadores en relación a los factores de riesgo ocupacional?	x			3	6	Si están definidas las competencias de los trabajadores en relación a los factores de riesgo ocupacional, más no son cumplidas en su totalidad.	H
Elaborado por: Mercedes Fátima Uriña							**Fecha:** 04 de febrero del 2014	
Supervisado por: Ing. Msc. Abraham Auhing							**Fecha:** 04 de febrero del 2014	

MU Auditores

EXP. E IMP. MANOBAL C. LTDA.

AUDITORÍA DE CONTROL INTERNO

REF: P.A.1 3/4

PERÍODO DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2012

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO

Nº	PREGUNTAS	RESPUESTAS			PONDERACIÓN		OBSERV.	MAR AUD
		SI	NO	N/A	CALF. OBTE	PUNT. OPT		
5	¿Realiza programas de capacitación en prevención de riesgos a los colaboradores?	x			6	6	La compañía si realiza programas de capacitación en prevención de riesgos a los colaboradores.	√
6	¿Los trabajadores cuentan con equipos de protección de acuerdo al área de trabajo?	x			6	6	Se constató que los trabajadores si cuentan con equipos de protección de acuerdo al área de trabajo.	√

Elaborado por: Mercedes Fátima Uriña C.	**Fecha:** 04 de febrero del 2014
Supervisado por: Ing. Msc. Abraham Auhing	**Fecha:** 04 de febrero del 2014

MU
Auditores

EXP. E IMP. MANOBAL C. LTDA.

AUDITORÍA DE GESTIÓN

REF: P.A.1 4/4

PERÍODO DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2012

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO

Nº	PREGUNTAS	RESPUESTAS			PONDERACIÓN		OBSERV.	MAR AUD
		SI	NO	N/A	CALF. OBTE	PUNT. OPT		
7	¿Se cumple con lo dispuesto al POA en cuanto a las evaluaciones de desempeño de los colaboradores?	x			6	6	Fue verificado que la compañía si cumple con el POA en cuanto a las evaluaciones de desempeño de los colaboradores.	√
	TOTAL				**29**	**43**		

Elaborado por: Mercedes Fátima Uriña C.	**Fecha:** 04 de febrero del 2014
Supervisado por: Ing. Msc. Abraham Auhing	**Fecha:** 04 de febrero del 2014

EXP. E IMP. MANOBAL C. LTDA.

AUDITORÍA DE GESTIÓN

PERÍODO DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2012

REF: P.A.1 1/1

MEDICIÓN DE RIESGOS

MEDICIÓN DE NIVEL DE CONFIANZA Y DE RIESGO DE LA EMPRESA EXP. E IMP. MANOBAL C. LTDA

COMPONENTE: EVALUACIÓN DE RIESGOS

MATRIZ DE MEDICIÓN:

	CONFIANZA	RIESGO
15% - 50%	BAJO	BAJO
51% - 75%	MODERADO	MODERADO
76% - 95%	ALTO	ALTO

NIVEL DE CONFIANZA	CALIFICACIÓN OBTENIDA / PUNTAJE ÓPTIMO
NIVEL DE CONFIANZA	29 / 43
NIVEL DE CONFIANZA	0,6744*100
NIVEL DE CONFIANZA	**67,44%**

NIVEL DE RIESGO	**100% - NIVEL DE CONFIANZA**
NIVEL DE RIESGO	100% - 67,44% = 32,56%

FUENTE: Exp. E Imp. Manobal C. Ltda.
AUTORA: Mercedes Fátima Uriña C.

ANÁLISIS:

El Nivel de Confianza es Moderado del 67,44% y el Nivel de Riesgo es bajo del 32,56% que posee la empresa, mostrando un alto riesgo debido a la escases de cumplimiento de ciertos reglamentos requeridos para la seguridad del talento humano.

.

Elaborado por: Mercedes Fátima Uriña C	**Fecha:** 04 de febrero del 2014
Supervisado por: Ing. Msc. Abraham Auhing	**Fecha:** 04 de febrero del 2014

EXP. E IMP. MANOBAL C. LTDA.

AUDITORÍA DE GESTIÓN

REF: P.A.1 1/3

PERÍODO DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2012

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO

RESPUESTA A LOS RIESGOS

Nº	PREGUNTAS	RESPUESTAS			PONDERACIÓN		OBSERV.	MAR AUD
		SI	NO	N/A	CALF OBTE	PUNT OPT		
1	¿Se encuentra elaborado un plan de contingencia para afrontar los riesgos en el departamento de Talento Humano?	x			6	6	La compañía si ha elaborado un plan de contingencia para afrontar los riesgos en el departamento de Talento Humano.	√
2	¿Al identificar un riesgo en el área de Talento Humano, la gerencia evalúa posibles respuestas, cómo evitarlo, reducirlo, compartirlo o aceptarlo?	x			6	6	La gerencia si evalúa posibles respuestas al identificar un riesgo en el área de Talento Humano.	√

Elaborado por: Mercedes Fátima Uriña	**Fecha:** 03 de febrero del 2014
Supervisado por: Ing. Msc. Abraham Auhing	**Fecha:** 03 de febrero del 2014

EXP. E IMP. MANOBAL C. LTDA.

AUDITORÍA DE CONTROL INTERNO

REF: P.A.1 2/3

PERÍODO DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2012

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO

Nº	PREGUNTAS	RESPUESTAS			PONDERACIÓN		OBSERV.	MAR AUD
		SI	NO	N/A	CALF OBTE	PUNT. OPT		
3	¿La compañía tiene diseñado mecanismos para la toma de decisiones y análisis de las alternativas para responder a los riesgos?		x		4	6	Se observó que la compañía si tiene diseñado mecanismos para la toma de decisiones y análisis de las alternativas para responder a los riesgos.	H
4	¿El área de Talento Humano emite reportes del rendimiento del personal que labora en la compañía?	x			6	6	Fue constatado que el área de Talento Humano emite reportes del rendimiento del personal que labora en la compañía.	√

Elaborado por: Mercedes Fátima Uriña	**Fecha:** 03 de febrero del 2014
Supervisado por: Ing. Msc. Abraham Auhing	**Fecha:** 03 de febrero del 2014

EXP. E IMP. MANOBAL C. LTDA.

AUDITORÍA DE GESTIÓN

REF: P.A.1 3/3

PERIODO DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2012

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO

Nº	PREGUNTAS	RESPUESTAS			PONDERACIÓN		OBSERV.	MAR AUD
		SI	NO	N/A	CALF OBTE	PUNT. OPT		
5	¿Existe la participación de toda la administración para analizar las alternativas de respuesta al riesgo?	x			3	6	No existe la participación de toda la administración para analizar las alternativas de respuesta al riesgo.	H
	TOTAL				**25**	**30**		

Elaborado por: Mercedes Fátima Uriña C.	**Fecha:** 03 de febrero del 2014
Supervisado por: Ing. Msc. Abraham Auhing	**Fecha:** 03 de febrero del 2014

EXP. E IMP. MANOBAL C. LTDA.

AUDITORÍA DE GESTIÓN

PERÍODO DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2012

REF: P.A.1 1/1

MEDICIÓN DE RIESGOS

MEDICIÓN DE NIVEL DE CONFIANZA Y DE RIESGO DE LA EMPRESA EXP. E IMP. MANOBAL C. LTDA

COMPONENTE: RESPUESTAS A LOS RIESGOS

MATRIZ DE MEDICIÓN:

	CONFIANZA	RIESGO
15% - 50%	BAJO	BAJO
51% - 75%	MODERADO	MODERADO
76% - 95%	ALTO	ALTO

NIVEL DE CONFIANZA	CALIFICACIÓN OBTENIDA / PUNTAJE ÓPTIMO
NIVEL DE CONFIANZA	25 / 31
NIVEL DE CONFIANZA	0,8333*100
NIVEL DE CONFIANZA	**83,33%**

NIVEL DE RIESGO	**100% - NIVEL DE CONFIANZA**
NIVEL DE RIESGO	100% - 83,33% = 16,67%

FUENTE: Exp. E Imp. Manobal C. Ltda.
AUTORA: Mercedes Fátima Uriña C.

ANÁLISIS:

El Nivel de Confianza es Alto del 83,33% y el Nivel de Riesgo es bajo del 16,67% que posee la empresa, mostrando un alto riesgo debido a la escases de participación de toda la administración para tomar respuesta ante los riesgo que enfrente la compañía.

Elaborado por: Mercedes Fátima Uriña	**Fecha:** 04 de febrero del 2014
Supervisado por: Ing. Msc. Abraham Auhing	**Fecha:** 04 de febrero del 2014

EXP. E IMP. MANOBAL C. LTDA.

AUDITORÍA DE GESTIÓN

REF: P.A.1 1/4

PERÍODO DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2012

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO

ACTIVIDADES DE CONTROL

Nº	PREGUNTAS	RESPUESTAS			PONDERACIÓN		OBSERV.	MAR AUD
		SI	NO	N/A	CALF. OBTE	PUNT. OPT		
1	¿Los colaboradores cuentan con tecnología acorde a sus funciones?	x			6	6	Los trabajadores si cuentan con la tecnología acorde a sus funciones.	√
2	¿Existen métodos para evaluar los resultados de los trabajadores?	x			6	6	La compañía si cuentan con métodos para evaluar los resultados de los trabajadores que forman parte de la misma.	√

Elaborado por: Mercedes Fátima Uriña C.	**Fecha:** 05 de febrero del 2014
Supervisado por: Ing. Msc. Abraham Auhing	**Fecha:** 05 de febrero del 2014

MU
Auditores

EXP. E IMP. MANOBAL C. LTDA.

AUDITORÍA DE GESTIÓN

REF: P.A.1 2/4

PERÍODO DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2012

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO

Nº	PREGUNTAS	RESPUESTAS			PONDERACIÓN		OBSERV.	MAR AUD
		SI	NO	N/A	CALFO BTE	PUNT. OPT		
3	¿Existen rotación de empleados de acuerdo a los puestos de trabajo?	x			6	6	La compañía si realiza la rotación de los trabajadores de manera constante de acuerdo a sus puestos de trabajo.	√
4	¿Se ha defino algún sistema de control de asistencia para los colaboradores de la compañía?	x			6	6	Se verificó que la compañía si cuenta con un sistema de control de asistencia para sus colaboradores.	√

Elaborado por: Mercedes Fátima Uriña C.	**Fecha:** 05 de febrero del 2014
Supervisado por: Ing. Msc. Abraham Auhing	**Fecha:** 05 de febrero del 2014

EXP. E IMP. MANOBAL C. LTDA.

AUDITORÍA DE CONTROL INTERNO

REF: P.A.1 3/4

PERÍODO DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2012

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO

Nº	PREGUNTAS	RESPUESTAS			PONDERACIÓN		OBSERV.	MAR AUD
		SI	NO	N/A	CALF. OBTE	PUNT. OPT		
5	¿Los colaboradores cumplen con la carga horaria establecida?	x			6	6	Los trabajadores si cumplen con la carga horaria establecida para cada uno de ellos.	√
6	¿Se mantiene actualizado él Manual de Funciones?		x		0	7	El período que se está evaluando no mantenía un manual de funciones actualizados para los diferentes puestos de trabajo.	H

Elaborado por: Mercedes Fátima Uriña C.	**Fecha:** 05 de febrero del 2014
Supervisado por: Ing. Msc. Abraham Auhing	**Fecha:** 05 de febrero del 2014

EXP. E IMP. MANOBAL C. LTDA.

AUDITORÍA DE GESTIÓN

REF: P.A.1 4/4

PERIODO DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2012

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO

Nº	PREGUNTAS	RESPUESTAS			PONDERACIÓN		OBSERV.	MAR AUD
		SI	NO	N/A	CALF. OBTE	PUNT. OPT		
7	¿La compañía cuenta con una adecuada estructura organizacional?		x		3	7	La compañía no cuenta con la superficie suficiente de acuerdo a la infraestructura donde se encuentran las oficinas, por ello el espacio es un poco insuficiente e inadecuado de acuerdo al área de trabajo.	H1
	TOTAL				**33**	**44**		

Elaborado por: Mercedes Fátima Uriña C.	**Fecha:** 05 de febrero del 2014
Supervisado por: Ing. Msc. Abraham Auhing	**Fecha:** 05 de febrero del 2014

EXP. E IMP. MANOBAL C. LTDA.

AUDITORÍA DE GESTIÓN

PERÍODO DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2012

REF: P.A.1 1/1

MEDICIÓN DE RIESGOS

MEDICIÓN DE NIVEL DE CONFIANZA Y DE RIESGO DE LA EMPRESA EXP. E IMP. MANOBAL C. LTDA

COMPONENTE: ACTIVIDADES DE CONTROL

MATRIZ DE MEDICIÓN:

	CONFIANZA	RIESGO
15% - 50%	BAJO	BAJO
51% - 75%	MODERADO	MODERADO
76% - 95%	ALTO	ALTO

NIVEL DE CONFIANZA	CALIFICACIÓN OBTENIDA / PUNTAJE ÓPTIMO
NIVEL DE CONFIANZA	33 / 44
NIVEL DE CONFIANZA	0,75*100
NIVEL DE CONFIANZA	**75%**

NIVEL DE RIESGO	**100% - NIVEL DE CONFIANZA**
NIVEL DE RIESGO	100% - 75% = 25%

FUENTE: Exp. E Imp. Manobal C. Ltda.
AUTORA: Mercedes Fátima Uriña C.

ANÁLISIS:

El Nivel de Confianza es Moderado del 75% y el Nivel de Riesgo es bajo del 25% que posee la empresa debido a que no mantienen un manual de funciones vigente y la mala estructura y distribución de los espacios de trabajo.

Elaborado por: Mercedes Fátima Uriña C.	**Fecha: 05 d**e febrero del 2014
Supervisado por: Ing. Msc. Abraham Auhing	**Fecha:** 05 de febrero del 2014

EXP. E IMP. MANOBAL C. LTDA.

AUDITORÍA DE GESTIÓN

REF: P.A.1 1/3

PERÍODO DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2012

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO

INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

Nº	PREGUNTAS	RESPUESTAS			PONDERACIÓN		OBSERV.	MAR AUD
		SI	NO	N/A	CALF OBTE	PUNT. OPT		
1	¿Los trabajadores cumplen de manera eficiente con las tareas encomendadas?		x		4	7	Los trabajadores no cumplen a cabalidad de manera eficiente las funciones a ellos encomendadas.	Ң
2	¿La compañía cuenta con políticas de promoción e incentivos establecidos para sus colaboradores?		x		0	7	Se verificó que la compañía no cuenta con políticas de promoción e incentivos establecidos para sus colaboradores.	Ң

Elaborado por: Mercedes Fátima Uriña	**Fecha:** 06 de febrero del 2014
Supervisado por: Ing. Msc. Abraham Auhing	**Fecha:** 06 de febrero del 2014

MU
Auditores

EXP. E IMP. MANOBAL C. LTDA.

AUDITORÍA DE GESTIÓN

PERÍODO DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2012

REF: P.A.1 2/3

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO

Nº	PREGUNTAS	RESPUESTAS			PONDERACIÓN		OBSERV.	MAR AUD
		SI	NO	N/A	CALF OBTE	PUNT. OPT		
3	¿Existe difusión del plan estratégico de la compañía a los colaboradores?	x			6	6	La compañía si difunde los planes estratégicos a sus colaboradores.	√
4	¿Tiene conocimiento del rendimiento y productividad de los funcionarios por departamento?	x			6	6	Se verificó que la compañía si tiene conocimiento del rendimiento y productividad de los funcionarios por departamento	√

Elaborado por: Mercedes Fátima Uriña C.	**Fecha:** 06 de febrero del 2014
Supervisado por: Ing. Msc. Abraham Auhing	**Fecha:** 06 de febrero del 2014

EXP. E IMP. MANOBAL C. LTDA.

AUDITORÍA DE CONTROL INTERNO

REF: P.A.1 3/3

PERÍODO DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2012

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO

Nº	PREGUNTAS	RESPUESTAS			PONDERACIÓN		OBSERV.	MAR AUD
		SI	NO	N/A	CALF OBTE	PUNT. OPT		
5	¿Al ingresar un trabajador recibe inducción acerca de sus labores a realizar?	x			6	6	El trabajador si recibe inducción sobre sus obligaciones a cumplir al momento de ingresar a trabajar a la compañía.	√
	TOTAL				**22**	**32**		

Elaborado por: Mercedes Fátima Uriña C.	**Fecha:** 06 de febrero del 2014
Supervisado por: Ing. Msc. Abraham Auhing	**Fecha:** 06 de febrero del 2014

EXP. E IMP. MANOBAL C. LTDA.

AUDITORÍA DE GESTIÓN

PERÍODO DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2012

REF: P.A.1 1/1

MEDICIÓN DE RIESGOS

MEDICIÓN DE NIVEL DE CONFIANZA Y DE RIESGO DE LA EMPRESA EXP. E IMP. MANOBAL C. LTDA

COMPONENTE: INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

MATRIZ DE MEDICIÓN:

	CONFIANZA	RIESGO
15% - 50%	BAJO	BAJO
51% - 75%	MODERADO	MODERADO
76% - 95%	ALTO	ALTO

NIVEL DE CONFIANZA	CALIFICACIÓN OBTENIDA / PUNTAJE ÓPTIMO
NIVEL DE CONFIANZA	22 / 32
NIVEL DE CONFIANZA	0,6875*100
NIVEL DE CONFIANZA	**68,75%**

NIVEL DE RIESGO	**100% - NIVEL DE CONFIANZA**
NIVEL DE RIESGO	100% - 68,75 = 31,25%

FUENTE: Exp. E Imp. Manobal C. Ltda.
AUTORA: Mercedes Fátima Uriña C.

ANÁLISIS:

El Nivel de Confianza es Moderado del 68,75% y un Nivel de Riesgo bajo del 31,25% que posee la empresa, debido a que no se maneja una promoción de incentivos para el talento humano que labora en la misma

Elaborado por: Mercedes Fátima Uriña C	**Fecha:** 06 de febrero del 2014
Supervisado por: Ing. Msc. Abraham Auhing	**Fecha:** 06 de febrero del 2014

EXP. E IMP. MANOBAL C. LTDA.

AUDITORÍA DE GESTIÓN

REF: P.A.1 1/3

PERIODO DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2012

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO

SUPERVISIÓN Y MONITOREO

Nº	PREGUNTAS	RESPUESTAS			PONDERACIÓN		OBSERV.	MAR AUD
		SI	NO	N/A	CALF OBTE	PUNT. OPT		
1	¿Realizan evaluaciones al área de Talento Humano para conocer el grado de eficiencia y eficacia en la realización de sus actividades?	x			6	6	Si evalúan al área de Talento Humano para conocer el grado de eficiencia y eficacia en la realización de sus actividades.	√
2	¿Los directivos supervisan los diferentes puestos de trabajo?	x			6	6	Los directivos si supervisan los diferentes puestos de trabajo.	√

Elaborado por: Mercedes Fátima Uriña	**Fecha:** 07 de febrero del 2014
Supervisado por: Ing. Msc. Abraham Auhing	**Fecha:** 07 de febrero del 2014

EXP. E IMP. MANOBAL C. LTDA.

AUDITORÍA DE GESTIÓN

REF: P.A.1 2/3

PERÍODO DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2012

CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO

Nº	PREGUNTAS	RESPUESTAS			PONDERACIÓN		OBSERV.	MAR AUD
		SI	NO	N/A	CALF OBTE	PUNT. OPT		
3	¿Existe alguna persona encargada de manera exclusiva para monitorear las diferentes actividades de los colaboradores de la compañía?		x		0	7	No existe alguna persona destinada para el monitoreo de las diferentes actividades de los colaboradores de la compañía.	Ң
4	¿La compañía cuenta con un sistema de cámara integrado para supervisión de las diferentes áreas de trabajo?	x			6	6	Se observó que la compañía si cuenta con un sistema de cámara integrado para la supervisión de las áreas.	√
	TOTAL				**18**	**25**		

Elaborado por: Mercedes Fátima Uriña	**Fecha:** 07 de febrero del 2014
Supervisado por: Ing. Msc. Abraham Auhing	**Fecha:** 07 de febrero del 2014

REF: P.A.1 1/1

EXP. E IMP. MANOBAL C. LTDA.

AUDITORÍA DE GESTIÓN

PERÍODO DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2012

MEDICIÓN DE RIESGOS

MEDICIÓN DE NIVEL DE CONFIANZA Y DE RIESGO DE LA EMPRESA EXP. E IMP. MANOBAL C. LTDA

COMPONENTE: SUPERVISIÓN Y MONITOREO

MATRIZ DE MEDICIÓN:

	CONFIANZA	RIESGO
15% - 50%	BAJO	BAJO
51% - 75%	MODERADO	MODERADO
76% - 95%	ALTO	ALTO

NIVEL DE CONFIANZA	CALIFICACIÓN OBTENIDA / PUNTAJE ÓPTIMO
NIVEL DE CONFIANZA	18 / 25
NIVEL DE CONFIANZA	0,72*100
NIVEL DE CONFIANZA	72%

NIVEL DE RIESGO	100% - NIVEL DE CONFIANZA
NIVEL DE RIESGO	100% - 72% = 28%

FUENTE: Exp. E Imp. Manobal C. Ltda.
AUTORA: Mercedes Fátima Uriña C.

ANÁLISIS:

El Nivel de Confianza es Moderado del 72% y un Nivel de Riesgo bajo del 28% que posee la empresa, debido a que no existe una persona destinada para el control y monitoreo de las actividades que realiza el talento humano que labora en la misma.

Elaborado por: Mercedes Fátima Uriña	**Fecha:** 07 de febrero del 2014
Supervisado por: Ing. Msc. Abraham Auhing	**Fecha:** 07 de febrero del 2014

EXP. E IMP. MANOBAL C. LTDA.

AUDITORÍA DE GESTIÓN

PERÍODO DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2012

REF: P.A.1 1/1

RESUMEN DE MEDICIÓN DE RIESGOS

RESUMEN DE LOS DIFERENTES COMPONENTES DE CONTROL INTERNO DE ACUERDO AL COSO II

	CONFIANZA	RIESGO
15% - 50%	BAJO	BAJO
51% - 75%	MODERADO	MODERADO
76% - 95%	ALTO	ALTO

COMPONENTES	PUNTAJE OBTENIDO	PUNTAJE ÓPTIMO	NIVEL DE CONFIANZA	NIVEL DE RIESGO
Ambiente de Control	36	43	83,72%	16,28%
Establecimiento de Objetivos	24	30	80,00%	20,00%
Identificación de Eventos	20	31	64,52%	35,48%
Evaluación de Riesgos	29	43	67,44%	32,56%
Respuesta a los Riesgos	25	30	83,33%	16,67%
Actividades de Control	33	44	75,00%	25,00%
Sistema de Información y Comunicación	22	32	68,75%	31,25%
Supervisión y Monitoreo	18	25	72,00%	28,00%
Totales	**207**	**278**	**594.76**	**205.24**

NIVEL DE CONFIANZA TOTAL: 206/278
NIVEL DE CONFIANZA TOTAL: 74.10

NIVEL DE RIESGO TOTAL: 74.10-100
NIVEL DE RIESGO TOTAL: 25,90%

Análisis.- Mediante este cuadro podemos observar de manera detallada los diferentes porcentajes en cuanto al Nivel de Riesgo de Confianza de los diferentes componentes del Control Interno lo cual nos permite identificar en que nivel se encuentra cada uno de ellos y de esa manera tomar las correcciones necesarias.

Elaborado por: Mercedes Fátima Uriña	**Fecha:** 07 de febrero del 2014
Supervisado por: Ing. Msc. Abraham Auhing	**Fecha:** 07 de febrero del 2014

EXP. E IMP. MANOBAL C. LTDA.

AUDITORÍA DE GESTIÓN

PERÍODO DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2012

REF: P.A.1 1/1

RESUMEN DE MEDICIÓN DE RIESGOS

RIESGO INHERENTE

	RIESGO
15% - 50%	BAJO
51% - 75%	MODERADO
76% - 95%	ALTO

FACTORES	CALIFICACIÓN	PONDERACIÓN
Horario Laboral	5	10
Leyes	7	10
Factores climatológicos	4	10
Caídas de precio	8	10
Competencia	8	10
Políticas	5	10
Sindicatos	8	10
Clientes	7	10
TOTAL	**52**	**80**

NIVEL DE RIESGO	CALIFICACIÓN OBTENIDA
	PUNTAJE OPTIMO
NIVEL DE RIESGO	52
	80
NIVEL DE RIESGO	0,52*100
NIVEL DE RIESGO	52,00%

ANÁLISIS:

Se considerada que el porcentaje obtenido se debe a los diversos factores que afectan a la empresa de manera externa el cual es de un 52% el cual representa un riesgo Moderado, en el cual la gerencia debería de considerar las observaciones luego de presentar el informe de control interno.

Elaborado por: Mercedes Fátima Uriña	**Fecha:** 07 de febrero del 2014
Supervisado por: Ing. Msc. Abraham Auhing	**Fecha:** 07 de febrero del 2014

EXP. E IMP. MANOBAL C. LTDA.

AUDITORÍA DE GESTIÓN

PERÍODO DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2012

REF: P.A.1 1/1

RESUMEN DE MEDICIÓN DE RIESGOS

RIESGO DE CONTROL

	RIESGO	CONFIANZA
15% - 50%	BAJO	BAJO
51% - 75%	MODERADO	MODERADO
76% - 95%	ALTO	ALTO

NIVEL DE CONFIANZA	CALIFICACIÓN OBTENIDA / PUNTAJE ÓPTIMO
NIVEL DE CONFIANZA	207 / 278
NIVEL DE CONFIANZA	0,7446*100
NIVEL DE CONFIANZA	**74,46%**

NIVEL DE RIESGO	100% - NIVEL DE CONFIANZA
NIVEL DE RIESGO	100% - 74,46% = 25,54%

FUENTE: Exp. E Imp. Manobal C. Ltda.
AUTORA: Mercedes Fátima Uriña C.

ANÁLISIS:

De acuerdo a la evaluación dada se puede determinar el riesgo de control que mantiene la empresa el cual es de un 25,54% lo cual representa un riesgo bajo, y la dirección de la misma debería de considerar las observaciones que se presentaran en el informe de control interno ya que este puede perjudicar las diferentes funciones dentro del departamento de talento humano.

Elaborado por: Mercedes Fátima Uriña	**Fecha:** 07 de febrero del 2014
Supervisado por: Ing. Msc. Abraham Auhing	**Fecha:** 07 de febrero del 2014

EXP. E IMP. MANOBAL C. LTDA.

AUDITORÍA DE GESTIÓN

PERÍODO DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2012

REF: P.A.1 1/1

RESUMEN DE MEDICIÓN DE RIESGOS

RIESGO DE DETECCIÓN

El riesgo de detección corresponde a un 25% en virtud, de la experiencia y profesionalismo de la auditora en este campo, lo que permitirá diseñar procedimientos y aplicar técnicas eficientes para la obtención de información valida.

RIESGO DE AUDITORÍA

Unas vez determinados los diferentes riesgos podemos obtener el riesgo de auditoría a través de la siguiente matriz:

RIESGO DE AUDITORÍA =	RI * RC * RD
RIESGO DE AUDITORÍA =	(0,52) (0,2554) (0,25)
RIESGO DE AUDITORÍA =	0,033 * 100
RIESGO DE AUDITORÍA =	3.32%

FUENTE: Exp. E Imp. Manobal C. Ltda.
AUTORA: Mercedes Fátima Uriña C.

ANÁLISIS:

El auditor mediante este porcentaje muestra su mergen de error ante sucesos que no se puedan detectar por variables dependientes a la empresa y sus colaboradores

Elaborado por: Mercedes Fátima Uriña	**Fecha:** 07 de febrero del 2014
Supervisado por: Ing. Msc. Abraham Auhing	**Fecha:** 07 de febrero del 2014

MU Auditores	**EXP. E IMP. MANOBAL C. LTDA.** **AUDITORÍA DE GESTIÓN** **PERÍODO DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2012** **INFORME DE CONTROL INTERNO**	**REF: P.A.1 1/20**

HALLAZGO N°1

TITULO: LA COMPAÑÍA CUENTA CON UN TALENTO HUMANO COMPETENTE PARA LLEVAR A CABO SUS ACTIVIDADES

CONDICIÓN:

Se observó que la compañía no cuenta en su totalidad con un talento humano competente para llevar a cabo sus actividades.

CRITERIO:

CÓDIGO DE TRABAJO Art. 169.- Cumplir con las leyes, reglamentos, directivas e instrucciones de los programas que les ofrezcan sus superiores.

CAUSA:

No contar con los talleres de inducción que haría más efectivo el desenvolvimiento del capital humano.

EFECTO:

Bajo rendimiento del personal que labora dentro de la empresa.

CONCLUSIÓN:

Luego de haber observado que la empresa no cuenta con un talento humano competente.

RECOMENDACIÓN:

Es indispensable que los directivos tomen medidas de manera urgente para la planificación y diseño de talleres que aporten en el mejoramiento de los mismos.

Elaborado por: Mercedes Fátima Uriña	**Fecha:** 12 de Febrero del 2014
Supervisado por: Ing. Msc. Abraham Auhing	**Fecha:** 12 de Febrero del 2014

MU
Auditores

EXP. E IMP. MANOBAL C. LTDA.

AUDITORÍA DE GESTIÓN

REF: P.A.1 1/18

PERÍODO DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2012

MEDICIÓN DE RIESGO Y NIVEL DE CONFIANZA DEL HALLAZGO Nº 1

LA COMPAÑÍA CUENTA CON UN TALENTO HUMANO COMPETENTE PARA LLEVAR A CABO SUS ACTIVIDADES

	RIESGO	CONFIANZA
15% - 50%	BAJO	BAJO
51% - 75%	MODERADO	MODERADO
76% - 95%	ALTO	ALTO

NIVEL DE CONFIANZA	CALIFICACIÓN OBTENIDA / PUNTAJE ÓPTIMO
NIVEL DE CONFIANZA	3 / 7
NIVEL DE CONFIANZA	0,4286*100
NIVEL DE CONFIANZA	**42,86%**

NIVEL DE RIESGO	**100% - NIVEL DE CONFIANZA**
NIVEL DE RIESGO	100% - 42,86% = 57,14%

ANÁLISIS:

Al no contar con personal competente dentro de la empresa implica un riesgo moderado al ser del 57,14%, aun cuando muestra un nivel de confianza bajo del 42,86% debido a la experiencia empírica que posee gran parte del talento humano que labora en la empresa.

Elaborado por: Mercedes Fátima Uriña C	**Fecha:** 12 de Febrero del 2014
Supervisado por: Ing. Msc. Abraham Auhing	**Fecha:** 12 de Febrero del 2014

MU Auditores	**EXP. E IMP. MANOBAL C. LTDA.** **AUDITORÍA DE GESTIÓN**	**REF: P.A.1 2/20**

PERÍODO DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2012
INFORME DE CONTROL INTERNO

HALLAZGO N°2

TITULO: EXISTE PROCEDIMIENTOS PARA LA SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA LA COMPAÑÍA

CONDICIÓN:

Se constató que si existen procedimientos aun cuando no todos se cumplan, para la selección y contratación del talento humano para la compañía.

CRITERIO:
CÓDIGO DE TRABAJO Art. 30.- Las partes pueden celebrar el contrato individual de trabajo en forma verbal o escrita, salvo los contratos para los que la ley exige la forma escrita.

CAUSA:

Cuenta con un Manual de funciones actualizado, pero no dentro de un marco organizacional.

EFECTO:

Personal no idóneo para cada una de las funciones a requerir, y la baja efectividad en los resultados esperados

CONCLUSIÓN:

Se constató que si existen procedimientos.

RECOMENDACIÓN:
Se requiere que la dirección tome las consideraciones pertinentes del caso.

Elaborado por: Mercedes Fátima Uriña C	**Fecha:** 12 de Febrero del 2014
Supervisado por: Ing. Msc. Abraham Auhing	**Fecha:** 12 de Febrero del 2014

PERÍODO DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2012

MEDICIÓN DE RIESGO Y NIVEL DE CONFIANZA DEL HALLAZGO Nº 2 EXISTE PROCEDIMIENTOS PARA LA SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA LA COMPAÑÍA

	RIESGO	CONFIANZA
15% - 50%	BAJO	BAJO
51% - 75%	MODERADO	MODERADO
76% - 95%	ALTO	ALTO

NIVEL DE CONFIANZA	CALIFICACIÓN OBTENIDA / PUNTAJE ÓPTIMO
NIVEL DE CONFIANZA	3 / 6
NIVEL DE CONFIANZA	0,50*100
NIVEL DE CONFIANZA	**50,00%**

NIVEL DE RIESGO	100% - NIVEL DE CONFIANZA
NIVEL DE RIESGO	100% - 50,00% = 50,00%

ANÁLISIS:

Al no contar con procedimientos para la selección y contratación del personal de la empresa, implica un riesgo alto al ser del 50,00%, aun cuando muestra un nivel de confianza del 50,00% debido a que no posee un modelo de perfil y sistema de valuación efectivo para la correcta selección del personal idóneo.

Elaborado por: Mercedes Fátima Uriña C	**Fecha:** 12 de Febrero del 2014
Supervisado por: Ing. Msc. Abraham Auhing	**Fecha:** 12 de Febrero del 2014

MU Auditores	**EXP. E IMP. MANOBAL C. LTDA.** **AUDITORÍA DE GESTIÓN**	**REF: P.A.1 3/20**

PERÍODO DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2012

INFORME DE CONTROL INTERNO

HALLAZGO N°3

TITULO: LA COMPAÑÍA CUENTA CON OBJETIVOS ESTRATÉGICOS PARA EL ÁREA DE TALENTO HUMANO

CONDICIÓN:

Se observó que la compañía si cuenta con objetivos estratégicos para el área de Talento Humano aun cuando no todos son alcanzados.

CRITERIO:

CÓDIGO DE TRABAJO Art. 383.- Realizar los estudios y preparar los proyectos sobre políticas de empleo del talento humano.

CAUSA:

La débil comunicación de los objetivos a alcanzar a sus colaboradores produce que no todos sean alcanzados según lo esperado.

EFECTO:

Incumplimiento de objetivos estratégicos correspondiente al área de Talento Humano.

CONCLUSIÓN:

Una vez observado que la compañía si cuenta con objetivos estratégicos aun cuando no todos son alcanzados.

RECOMENDACIÓN:

Es necesario reforzar la comunicación para lograr alcanzar el cumplimiento de los mismos por parte de sus colaboradores.

Elaborado por: Mercedes Fátima Uriña C	**Fecha:** 12 de Febrero del 2014
Supervisado por: Ing. Msc. Abraham Auhing	**Fecha:** 12 de Febrero del 2014

MU
Auditores

EXP. E IMP. MANOBAL C. LTDA.

AUDITORÍA DE GESTIÓN

REF: P.A.1 3/18

PERÍODO DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2012

MEDICIÓN DE RIESGO Y NIVEL DE CONFIANZA DEL HALLAZGO Nº 3 LA COMPAÑÍA CUENTA CON OBJETIVOS ESTRATÉGICOS PARA EL ÁREA DE TALENTO HUMANO

	RIESGO	CONFIANZA
15% - 50%	BAJO	BAJO
51% - 75%	MODERADO	MODERADO
76% - 95%	ALTO	ALTO

NIVEL DE CONFIANZA	CALIFICACIÓN OBTENIDA / PUNTAJE ÓPTIMO
NIVEL DE CONFIANZA	5 / 6
NIVEL DE CONFIANZA	0,8333*100
NIVEL DE CONFIANZA	**83,33%**

NIVEL DE RIESGO	**100%**	**- NIVEL DE CONFIANZA**
NIVEL DE RIESGO	100%	- 83,33% = 16,67%

ANÁLISIS:

Los objetivos estratégicos del área de Talento Humano no son cumplidos en su totalidad, esto implica un riesgo Bajo del 16,67%, y un nivel de confianza Alto del 83,33% debido a que el área conoce de esta problemática, sin determinar alguna solución.

Elaborado por: Mercedes Fátima Uriña C.	**Fecha:** 12 de Febrero del 2014
Supervisado por: Ing. Msc. Abraham Auhing	**Fecha:** 12 de Febrero del 2014

MU Auditores	**EXP. E IMP. MANOBAL C. LTDA.** **AUDITORÍA DE GESTIÓN**	**REF:** **P.A.1** **4/20**

PERIODO DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2012

INFORME DE CONTROL INTERNO

HALLAZGO N°4

TITULO: AL ESTABLECER LOS OBJETIVOS PARA EL ÁREA DE TALENTO HUMANO SE ESTUDIA FACTORES INTERNOS Y EXTERNOS

CONDICIÓN:

Se observó que la compañía estudia factores internos y externos mas no los representa para fijar los objetivos.

CRITERIO:

CÓDIGO DE TRABAJO Art. 383.- Realizar los estudios y preparar los proyectos sobre políticas de empleo del talento humano.

CAUSA:

Desconocimiento de cómo utilizar la información obtenida para el planteamiento de objetivos.

EFECTO:

Desventaja ante un mercado competitivo

CONCLUSIÓN:

La compañía estudia factores internos y externo aun cuando no son cumplidos.

RECOMENDACIÓN:

Se deberían de corregir utilizando la información de los mismos como herramientas de apoyo.

Elaborado por: Mercedes Fátima Uriña	**Fecha:** 12 de Febrero del 2014
Supervisado por: Ing. Msc. Abraham Auhing	**Fecha:** 12 de Febrero del 2014

EXP. E IMP. MANOBAL C. LTDA.

AUDITORÍA DE GESTIÓN

REF: P.A.1 4/18

PERÍODO DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2012

MEDICIÓN DE RIESGO Y NIVEL DE CONFIANZA DEL HALLAZGO Nº 4

AL ESTABLECER LOS OBJETIVOS PARA EL ÁREA DE TALENTO HUMANO SE ESTUDIA FACTORES INTERNOS Y EXTERNOS

	RIESGO	CONFIANZA
15% - 50%	BAJO	BAJO
51% - 75%	MODERADO	MODERADO
76% - 95%	ALTO	ALTO

NIVEL DE CONFIANZA	CALIFICACIÓN OBTENIDA / PUNTAJE ÓPTIMO
NIVEL DE CONFIANZA	4 / 6
NIVEL DE CONFIANZA	0,6666*100
NIVEL DE CONFIANZA	66,66%

NIVEL DE RIESGO	100%	- NIVEL DE CONFIANZA
NIVEL DE RIESGO	100%	- 66,66% = 33,34%

ANÁLISIS:

Al no considerar los factores internos y externos para la creación de objetivos, provoca una desventaja ante el mercado competitivo, el cual implica un riesgo del 33.34% Bajo, y un nivel de confianza del 66.66% moderado puesto que tanto los directivos y el talento humano conocen de esta problemática, sin determinar alguna solución.

Elaborado por: Mercedes Fátima Uriña C.	**Fecha:** 12 de Febrero del 2014
Supervisado por: Ing. Msc. Abraham Auhing	**Fecha:** 12 de Febrero del 2014

MU Auditores	**EXP. E IMP. MANOBAL C. LTDA.** **AUDITORÍA DE GESTIÓN**	**REF: P.A.1 5/20**

PERÍODO DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2012

INFORME DE CONTROL INTERNO

HALLAZGO N°5

TITULO: EL PERSONAL DE TALENTO HUMANO TRABAJA EN EQUIPO PARA EL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS

CONDICIÓN:

Se observó que el personal de Talento Humano no trabaja de manera continua en equipo, para el cumplimiento de los objetivos.

CRITERIO:

CÓDIGO DE TRABAJO Art. 383.- Organizar y supervigilar el servicio del empleo, con los estándares de la Organización Internacional de Trabajo.

CAUSA:

Escases de comunicación entre directivos y personal de Talento Humano, lo cual provoca que entre compañeros no conduzcan estrategias para el cumplimiento de los mismos de manera continua.

EFECTO:

Incumplimiento así los objetivos planteados por la compañía en los plazos estipulados.

CONCLUSIÓN:

Luego de lo observado se comprobó que el personal de Talento Humano no trabaja de manera continua en equipo para el cumplimiento de los objetivos.

RECOMENDACIÓN:

Es necesario que se realicen actividades de integración y liderazgo para incentivar el trabajo en equipo y el cumplimiento de los objetivos planteados.

Elaborado por: Mercedes Fátima Uriña C	**Fecha:** 12 de Febrero del 2014
Supervisado por: Ing. Msc. Abraham Auhing	**Fecha:** 12 de Febrero del 2014

PERÍODO DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2012

MEDICIÓN DE RIESGO Y NIVEL DE CONFIANZA DEL HALLAZGO Nº 5 EL PERSONAL DE TALENTO HUMANO TRABAJA EN EQUIPO PARA EL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS

	RIESGO	CONFIANZA
15% - 50%	BAJO	BAJO
51% - 75%	MODERADO	MODERADO
76% - 95%	ALTO	ALTO

NIVEL DE CONFIANZA	CALIFICACIÓN OBTENIDA / PUNTAJE ÓPTIMO
NIVEL DE CONFIANZA	3 / 6
NIVEL DE CONFIANZA	0,500*100
NIVEL DE CONFIANZA	50,00%

NIVEL DE RIESGO		100% - NIVEL DE CONFIANZA
NIVEL DE RIESGO		100% - 50,00% = 50,00%

ANÁLISIS:

El personal que labora en la compañía no trabaja de manera continua en equipo provocando el incumplimiento de los objetivos en los plazos establecidos, el cual implica un riesgo del 50,00% Bajo, y un nivel de confianza del 50,00% baja, puesto que tanto los directivos y el talento humano conocen de esta problemática, sin determinar alguna solución.

Elaborado por: Mercedes Fátima Uriña C	**Fecha:** 12 de Febrero del 2014
Supervisado por: Ing. Msc. Abraham Auhing	**Fecha:** 12 de Febrero del 2014

HALLAZGO N°6

TITULO: LA COMPAÑÍA ANALIZA E IDENTIFICA EVENTOS POTENCIALES QUE PUEDAN AFECTAR AL TALENTO HUMANO QUE LABORA EN LA MISMA

CONDICIÓN:

Se observó que la compañía muy poco considera la identificación de eventos potenciales que puedan afectar al Talento Humano.

CRITERIO:

CÓDIGO DE TRABAJO Art. 155.- En todo lugar de trabajo, incluidos los talleres artesanales, el empresario o empleador o quien lo representa, deberá tomar medidas tendientes a disminuir los riesgos laborales.

CAUSA:

Se debe a la débil competencia en cuanto a la identificación de eventos potenciales y la deficiente comunicación entre la dirección y el talento humano que labora en la compañía.

EFECTO:

Deficiente empeño en los trabajos a realizar por parte del talento humano.

CONCLUSIÓN:

Luego de lo observado se comprobó que la compañía considera muy poco la identificación de eventos potenciales.

RECOMENDACIÓN:

Es necesario aumentar la comunicación entre los directivos y el talento humano que labora en la compañía para aumentar el empeño de los mismos.

Elaborado por: Mercedes Fátima Uriña C	**Fecha:** 12 de Febrero del 2014
Supervisado por: Ing. Msc. Abraham Auhing	**Fecha:** 12 de Febrero del 2014

MEDICIÓN DE RIESGO Y NIVEL DE CONFIANZA DEL HALLAZGO Nº 6 LA COMPAÑÍA ANALIZA E IDENTIFICA EVENTOS POTENCIALES QUE PUEDAN AFECTAR AL TALENTO HUMANO QUE LABORA EN LA MISMA

	RIESGO	CONFIANZA
15% - 50%	BAJO	BAJO
51% - 75%	MODERADO	MODERADO
76% - 95%	ALTO	ALTO

NIVEL DE CONFIANZA	CALIFICACIÓN OBTENIDA / PUNTAJE ÓPTIMO
NIVEL DE CONFIANZA	4 / 6
NIVEL DE CONFIANZA	0,6666*100
NIVEL DE CONFIANZA	66,66%

NIVEL DE RIESGO	100% - NIVEL DE CONFIANZA
NIVEL DE RIESGO	100% - 66,66% = 33,34%

ANÁLISIS:

La compañía no considera estrategia que permita identificar eventos potenciales de parte del área de Talento Humano, el cual implica un riesgo del 33.34% Bajo, y un nivel de confianza del 66.66% moderado puesto que tanto los directivos y el talento humano conocen de esta problemática, sin determinar alguna solución.

Elaborado por: Mercedes Fátima Uriña C	**Fecha:** 12 de Febrero del 2014
Supervisado por: Ing. Msc. Abraham Auhing	**Fecha:** 12 de Febrero del 2014

MU Auditores	**EXP. E IMP. MANOBAL C. LTDA.** **AUDITORÍA DE GESTIÓN**	**REF: P.A.1 7/20**

PERÍODO DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2012

INFORME DE CONTROL INTERNO

HALLAZGO N°7

TITULO: LA COMPAÑÍA CUENTA CON LA ELABORACIÓN DE UN FODA PARA LA CONTRATACIÓN DEL TALENTO HUMANO

CONDICIÓN:

Se comprobó que la compañía no cuenta con la elaboración de un FODA para la contratación del Talento Humano.

CRITERIO:

CÓDIGO DE TRABAJO Art. 385.- Formular proyectos de leyes, decretos, reglamentos y acuerdos referentes al trabajo, es Imprescindible mantener un FODA dentro de la compáñía para la contratación de Talento Humano.

CAUSA:

Las políticas de la compañía que no lo establecen.

EFECTO:

Desconocer sus fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas, existentes que podrían poner en riesgo la calidad humana que labora en la misma.

CONCLUSIÓN:

Se comprobó que la compañía no cuenta con un FODA para la contratación del Talento Humano.

RECOMENDACIÓN:

Incluir dentro de sus políticas la creación de las mismas.

Elaborado por: Mercedes Fátima Uriña C	**Fecha:** 12 de Febrero del 2014
Supervisado por: Ing. Msc. Abraham Auhing	**Fecha:** 12 de Febrero del 2014

EXP. E IMP. MANOBAL C. LTDA.

AUDITORÍA DE GESTIÓN

PERÍODO DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2012

REF: P.A.1 7/18

MEDICIÓN DE RIESGO Y NIVEL DE CONFIANZA DEL HALLAZGO Nº 7 LA COMPAÑÍA CUENTA CON LA ELABORACIÓN DE UN FODA PARA LA CONTRATACIÓN DEL TALENTO HUMANO

	RIESGO	CONFIANZA
15% - 50%	BAJO	BAJO
51% - 75%	MODERADO	MODERADO
76% - 95%	ALTO	ALTO

NIVEL DE CONFIANZA	CALIFICACIÓN OBTENIDA / PUNTAJE ÓPTIMO
NIVEL DE CONFIANZA	2 / 10
NIVEL DE CONFIANZA	0,20*100
NIVEL DE CONFIANZA	**20,00%**

NIVEL DE RIESGO	**100% - NIVEL DE CONFIANZA**
NIVEL DE RIESGO	100% - 20,00% = 80,00%

ANÁLISIS:

La compañía no mantiene un FODA que les permita disminuir los riesgos en cuanto a la calidad de Talento Humano que labora para la misma, el cual implica un riesgo Alto del 80,00%, y un nivel de confianza alto del 20,00% puesto que tanto los directivos y el talento humano conocen de esta problemática, sin determinar alguna solución.

Elaborado por: Mercedes Fátima Uriña C.	**Fecha:** 12 de Febrero del 2014
Supervisado por: Ing. Msc. Abraham Auhing	**Fecha:** 12 de Febrero del 2014

EXP. E IMP. MANOBAL C. LTDA.
AUDITORÍA DE GESTIÓN

REF: P.A.1 8/20

PERÍODO DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2012

INFORME DE CONTROL INTERNO
HALLAZGO N°8

TITULO: AL DETECTAR RIESGOS CON EL PERSONAL DE TALENTO HUMANO SE CONSIDERA EVENTOS PASADOS Y FUTUROS

CONDICIÓN:

Se constató que se considera en cierta medida eventos pasados y futuros al detectar riesgos en el personal de Talento Humano.

CRITERIO:

CÓDIGO DE TRABAJO Art. 9.- Los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a prestar a los trabajadores o trabajadoras, oportuna y debida protección para garantía y eficacia de sus derechos.

CAUSA:

Necesidad por el gran número de personal con el cual cuenta la compañía se mantiene datos históricos que sirven como referencia para sucesos de riesgos futuros.

EFECTO:

Desconocimiento de cómo actuar y las medidas que se deberían tomar en casos reincidentes ocasiones por el personal que labora en la compañía.

CONCLUSIÓN:

La compañía mantiene un historial de incidentes pasados que servirá para aquellos que sucedan en un futuro.

RECOMENDACIÓN:

Mantener y continuar cumpliendo con este mecanismo de respuesta a los riesgos.

Elaborado por: Mercedes Fátima Uriña C	**Fecha:** 12 de Febrero del 2014
Supervisado por: Ing. Msc. Abraham Auhing	**Fecha:** 12 de Febrero del 2014

MEDICIÓN DE RIESGO Y NIVEL DE CONFIANZA DEL HALLAZGO Nº 8 AL DETECTAR RIESGOS CON EL PERSONAL DE TALENTO HUMANO SE CONSIDERA EVENTOS PASADOS Y FUTUROS

	RIESGO	CONFIANZA
15% - 50%	BAJO	BAJO
51% - 75%	MODERADO	MODERADO
76% - 95%	ALTO	ALTO

NIVEL DE CONFIANZA	CALIFICACIÓN OBTENIDA / PUNTAJE ÓPTIMO
NIVEL DE CONFIANZA	4 / 6
NIVEL DE CONFIANZA	0,6666*100
NIVEL DE CONFIANZA	66,66%

NIVEL DE RIESGO	100% - NIVEL DE CONFIANZA
NIVEL DE RIESGO	100% - 66,66% = 33,34%

ANÁLISIS:

La compañía cuenta con datos históricos para saber cómo reaccionar ante sucesos de riesgos reincidentes ocasionados por el personal que labora en la misma, el cual implica un riesgo del 33.34% Bajo, y un nivel de confianza del 66.66% moderado puesto que tanto los directivos y el talento humano conocen de esta problemática, sin determinar alguna solución.

Elaborado por: Mercedes Fátima Uriña C	**Fecha:** 12 de Febrero del 2014
Supervisado por: Ing. Msc. Abraham Auhing	**Fecha:** 12 de Febrero del 2014

	EXP. E IMP. MANOBAL C. LTDA. **AUDITORÍA DE GESTIÓN** **PERÍODO DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 20__** **INFORME DE CONTROL INTERNO**	**REF:** **P.A.1** **9/18**

HALLAZGO N°9

TITULO: CUENTA CON UN REGLAMENTO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO ACTUALIZADO Y APROBADO POR EL MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES

CONDICIÓN:

Se verificó que actualmente la compañía si cuenta con el reglamento de Seguridad y Salud en el trabajo, más no en el período que se está evaluando.

CRITERIO:

CÓDIGO DE TRABAJO Art. 42.- Obligaciones del empleador.-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.

CAUSA:

Despreocupación y el descuido son factores perjudiciales para la compañía.

EFECTO:

Desactualización conlleva a que la compañía pueda sufrir un alto riesgo de ser sancionado de acuerdo lo dispone la ley

CONCLUSIÓN:

Una vez que se constató que la compañía actualmente no mantiene actualizado el reglamento de seguridad y salud en el período a ser evaluado.

RECOMENDACIÓN:

Mostrar más interés y cumplimiento del mismo para evitar futuras sanciones.

Elaborado por: Mercedes Fátima Uriña	**Fecha:** 12 de Febrero del 2014
Supervisado por: Ing. Msc. Abraham Auhing	**Fecha:** 12 de Febrero del 2014

MU Auditores

EXP. E IMP. MANOBAL C. LTDA.

AUDITORÍA DE GESTIÓN

REF: P.A.1 9/18

PERÍODO DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2012

MEDICIÓN DE RIESGO Y NIVEL DE CONFIANZA DEL HALLAZGO Nº 9 CUENTA CON UN REGLAMENTO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO ACTUALIZADO Y APROBADO POR EL MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES

	RIESGO	CONFIANZA
15% - 50%	BAJO	BAJO
51% - 75%	MODERADO	MODERADO
76% - 95%	ALTO	ALTO

NIVEL DE CONFIANZA	CALIFICACIÓN OBTENIDA / PUNTAJE ÓPTIMO
NIVEL DE CONFIANZA	2 / 6
NIVEL DE CONFIANZA	0,3333*100
NIVEL DE CONFIANZA	**33,33%**

NIVEL DE RIESGO	**100% - NIVEL DE CONFIANZA**
NIVEL DE RIESGO	100% - 33,33% = 66,67**%**

ANÁLISIS:

La compañía no mantuvo actualizado el reglamento de Seguridad y Salud, lo cual implica un riesgo del 33.33% Bajo, y un nivel de confianza del 66.67% moderado puesto que tanto los directivos y el talento humano conocen de esta problemática, sin determinar alguna solución.

Elaborado por: Mercedes Fátima Uriña C.	**Fecha:** 12 de Febrero del 2014
Supervisado por: Ing. Msc. Abraham Auhing	**Fecha:** 12 de Febrero del 2014

MU Auditores	**EXP. E IMP. MANOBAL C. LTDA.** **AUDITORÍA DE GESTIÓN**	**REF: P.A.1 10/18**

PERÍODO DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2012

INFORME DE CONTROL INTERNO

HALLAZGO N°10

TITULO: DISPONE DE REGISTROS MÉDICOS DE LOS TRABAJADORES POR PUESTOS DE TRABAJOS

CONDICIÓN:

La compañía no dispone de registros médicos de los trabajadores por puestos de trabajo.

CRITERIO:

CÓDIGO DE TRABAJO Art. 8.- Este Código ordena la práctica de exámenes médicos, el empleador no podrá ordenar ni exigir exámenes médicos, ni hacer uso de los resultados de tales exámenes.

CAUSA:

Desconocimiento de la importancia que tiene el disponer y mantener de registros médicos de cada una de los trabajadores de la compañía.

EFECTO:

Poner en riesgo la integridad física de quienes laboran en la compañía.

CONCLUSIÓN:

Una vez concluido que la compañía no cuenta con registro médico.

RECOMENDACIÓN:

Asesorar al área de Talento Humano para reincorporar esta medida en futuros períodos.

Elaborado por: Mercedes Fátima Uriña	**Fecha:** 12 de Febrero del 2014
Supervisado por: Ing. Msc. Abraham Auhing	**Fecha:** 12 de Febrero del 2014

MU
Auditores

EXP. E IMP. MANOBAL C. LTDA.

AUDITORÍA DE GESTIÓN

REF: P.A.1 10/18

PERÍODO DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2012

MEDICIÓN DE RIESGO Y NIVEL DE CONFIANZA DEL HALLAZGO Nº 10 DISPONE DE REGISTROS MÉDICOS DE LOS TRABAJADORES POR PUESTOS DE TRABAJOS

	RIESGO	CONFIANZA
15% - 50%	BAJO	BAJO
51% - 75%	MODERADO	MODERADO
76% - 95%	ALTO	ALTO

NIVEL DE CONFIANZA	CALIFICACIÓN OBTENIDA / PUNTAJE ÓPTIMO
NIVEL DE CONFIANZA	2 / 6
NIVEL DE CONFIANZA	0,3333*100
NIVEL DE CONFIANZA	**33,33%**

NIVEL DE RIESGO		100% - NIVEL DE CONFIANZA
NIVEL DE RIESGO		100% - 33,33% = 66,67%

ANÁLISIS:

La compañía no dispone de registro médico de los trabajadores lo cual afecta a la integridad física de los mismos, el cual implica un riesgo Bajo del 33.34%, y un nivel de confianza moderado del 66.66% puesto que tanto los directivos y el talento humano conocen de esta problemática, sin determinar alguna solución.

Elaborado por: Mercedes Fátima Uriña	**Fecha:** 12 de Febrero del 2014
Supervisado por: Ing. Msc. Abraham Auhing	**Fecha:** 12 de Febrero del 2014

HALLAZGO N°11

TITULO: ESTÁN DEFINIDAS LAS COMPETENCIAS DE LOS TRABAJADORES EN RELACIÓN A LOS FACTORES DE RIESGO OCUPACIONAL

CONDICIÓN:
Se constató que si están definidas las competencias de los trabajadores en relación a los factores de riesgo ocupacional, más no son cumplidas en su totalidad.

CRITERIO:
CÓDIGO DE TRABAJO Art. 42.- Obligaciones del empleador.-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;

CAUSA:
Despreocupación y desinterés por parte de los colaboradores de la compañía.

EFECTO:
Amenaza de riesgo de acuerdo a las competencias asignadas

CONCLUSIÓN:

Una vez concluido que los colaboradores no cumplen en su totalidad con los mecanismos para la toma de decisiones ante los posibles riesgos.

RECOMENDACIÓN:
Llegar a acuerdos para la disposición de los mismos.

Elaborado por: Mercedes Fátima Uriña	**Fecha:** 12 de Febrero del 2014
Supervisado por: Ing. Msc. Abraham Auhing	**Fecha:** 12 de Febrero del 2014

MEDICIÓN DE RIESGO Y NIVEL DE CONFIANZA DEL HALLAZGO Nº 11 ESTÁN DEFINIDAS LAS COMPETENCIAS DE LOS TRABAJADORES EN RELACIÓN A LOS FACTORES DE RIESGO OCUPACIONAL

	RIESGO	CONFIANZA
15% - 50%	BAJO	BAJO
51% - 75%	MODERADO	MODERADO
76% - 95%	ALTO	ALTO

NIVEL DE CONFIANZA	CALIFICACIÓN OBTENIDA / PUNTAJE ÓPTIMO
NIVEL DE CONFIANZA	3 / 6
NIVEL DE CONFIANZA	0,50*100
NIVEL DE CONFIANZA	**50,00%**

NIVEL DE RIESGO	**100% - NIVEL DE CONFIANZA**
NIVEL DE RIESGO	100% - 50,00% = 50,00%

ANÁLISIS:

El desinterés por parte de los colaboradores muestra un riesgo ocupacional., el cual implica un riesgo del 50.00% Bajo, y un nivel de confianza del 50.00% Bajo puesto que tanto los directivos y el talento humano conocen de esta problemática, sin determinar alguna solución.

Elaborado por: Mercedes Fátima Uriña	**Fecha:** 12 de Febrero del 2014
Supervisado por: Ing. Msc. Abraham Auhing	**Fecha:** 12 de Febrero del 2014

MU Auditores	**EXP. E IMP. MANOBAL C. LTDA.** **AUDITORÍA DE GESTIÓN**	**REF:** **P.A.1** **12/18**

PERÍODO DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2012

INFORME DE CONTROL INTERNO

HALLAZGO N°12

TITULO: LA COMPAÑÍA TIENE DISEÑADO MECANISMOS PARA LA TOMA DE DECISIONES Y ANÁLISIS DE LAS ALTERNATIVAS PARA RESPONDER A LOS RIESGOS

CONDICIÓN:

Se observó que la compañía si tiene diseñado mecanismos para la toma de decisiones y análisis de las alternativas para responder a los riesgos aun cuando no son aplicados en su totalidad.

CRITERIO:

CÓDIGO DE TRABAJO Art. 155.- En todo lugar de trabajo, incluidos los talleres artesanales, el empresario o empleador o quien lo representa, deberá tomar medidas tendientes a disminuir los riesgos laborales.

CAUSA:

Inexistencia de acuerdos en su totalidad para disponer de estos mecanismos ante cualquier situación de riesgo.

EFECTO:

Posibilidades de enfrentar riesgos sin la oportuna medida necesaria tomada a tiempo

CONCLUSIÓN:

La compañía tiene diseñado mecanismos para la toma de decisiones.

RECOMENDACIÓN:

Es necesario sumar a estos llegar a acuerdos que permitan en su totalidad el cumplimiento de los mismos.

Elaborado por: Mercedes Fátima Uriña	**Fecha:** 12 de Febrero del 2014
Supervisado por: Ing. Msc. Abraham Auhing	**Fecha:** 12 de Febrero del 2014

MU Auditores

EXP. E IMP. MANOBAL C. LTDA.

AUDITORÍA DE GESTIÓN

REF: P.A.1 12/18

PERÍODO DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2012

MEDICIÓN DE RIESGO Y NIVEL DE CONFIANZA DEL HALLAZGO Nº 12 LA COMPAÑÍA TIENE DISEÑADO MECANISMOS PARA LA TOMA DE DECISIONES Y ANÁLISIS DE LAS ALTERNATIVAS PARA RESPONDER A LOS RIESGOS

	RIESGO	CONFIANZA
15% - 50%	BAJO	BAJO
51% - 75%	MODERADO	MODERADO
76% - 95%	ALTO	ALTO

NIVEL DE CONFIANZA	CALIFICACIÓN OBTENIDA / PUNTAJE ÓPTIMO
NIVEL DE CONFIANZA	4 / 6
NIVEL DE CONFIANZA	0,6666*100
NIVEL DE CONFIANZA	**66,66%**

NIVEL DE RIESGO	**100% - NIVEL DE CONFIANZA**
NIVEL DE RIESGO	100% - 66,66% = 33,34%

ANÁLISIS:

No cumplimiento en su totalidad de sus mecanismos para enfrentar futuros riesgos, el cual implica un riesgo del 33.34% Bajo, y un nivel de confianza del 66.66% moderado puesto que tanto los directivos y el talento humano conocen de esta problemática, sin determinar alguna solución.

Elaborado por: Mercedes Fátima Uriña	**Fecha:** 12 de Febrero del 2014
Supervisado por: Ing. Msc. Abraham Auhing	**Fecha:** 12 de Febrero del 2014

EXP. E IMP. MANOBAL C. LTDA.

AUDITORÍA DE GESTIÓN

PERÍODO DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2012

REF: P.A.1 13/18

INFORME DE CONTROL INTERNO

HALLAZGO N°13

TITULO: EXISTE LA PARTICIPACIÓN DE TODA LA ADMINISTRACIÓN PARA ANALIZAR LAS ALTERNATIVAS DE RESPUESTA AL RIESGO

CONDICIÓN:

Se observó que no existe la participación de toda la administración para analizar las alternativas de respuesta al riesgo.

CRITERIO:

CÓDIGO DE TRABAJO Art. 155.- En todo lugar de trabajo, incluidos los talleres artesanales, el empresario o empleador o quien lo representa, deberá tomar medidas tendientes a disminuir los riesgos laborales.

CAUSA:

Débil comunicación entre los miembros de la dirección y administración para abordar temas en cuanto a los riesgos que puede sufrir la compañía.

EFECTO:

Amenaza constante de posibles riesgos.

CONCLUSIÓN:

No existir la participación de toda la administración para la búsqueda de soluciones.

RECOMENDACIONES:

Aumentar la comunicación entre los miembros de la dirección y administración para abordar estos temas.

Elaborado por: Mercedes Fátima Uriña	**Fecha:** 12 de Febrero del 2014
Supervisado por: Ing. Msc. Abraham Auhing	**Fecha:** 12 de Febrero del 2014

EXP. E IMP. MANOBAL C. LTDA.

AUDITORÍA DE GESTIÓN

REF: P.A.1 13/18

PERÍODO DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2012

MEDICIÓN DE RIESGO Y NIVEL DE CONFIANZA DEL HALLAZGO Nº 13

EXISTE LA PARTICIPACIÓN DE TODA LA ADMINISTRACIÓN PARA ANALIZAR LAS ALTERNATIVAS DE RESPUESTA AL RIESGO

	RIESGO	CONFIANZA
15% - 50%	BAJO	BAJO
51% - 75%	MODERADO	MODERADO
76% - 95%	ALTO	ALTO

NIVEL DE CONFIANZA	CALIFICACIÓN OBTENIDA / PUNTAJE ÓPTIMO
NIVEL DE CONFIANZA	3 / 6
NIVEL DE CONFIANZA	0,500*100
NIVEL DE CONFIANZA	**50,00%**

NIVEL DE RIESGO	100% - NIVEL DE CONFIANZA
NIVEL DE RIESGO	100% - 50,00% = 50,00%

ANÁLISIS:

La débil comunicación coloca a la compañía en una posición de desventaja ante posibles riesgos, el cual implica un riesgo del 50,00% Bajo, y un nivel de confianza del 50,00% baja, puesto que tanto los directivos y el talento humano conocen de esta problemática, sin determinar alguna solución.

Elaborado por: Mercedes Fátima Uriña	**Fecha:** 12 de Febrero del 2014
Supervisado por: Ing. Msc. Abraham Auhing	**Fecha:** 12 de Febrero del 2014

EXP. E IMP. MANOBAL C. LTDA.

AUDITORÍA DE GESTIÓN

REF: P.A.1 14/18

PERÍODO DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2012

INFORME DE CONTROL INTERNO

HALLAZGO N°14

TITULO: SE MANTIENE ACTUALIZADO ÉL MANUAL DE FUNCIONES

CONDICIÓN:

Se verificó que el período que se está evaluando no mantenía un manual de funciones actualizados para los diferentes puestos de trabajos.

CRITERIO:

CÓDIGO DE TRABAJO Art. 9.- Los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a prestar a los trabajadores o trabajadoras, oportuna y debida protección para garantía y eficacia de sus derechos.

CAUSA:

Descuido por parte de la dirección y administración de la compañía.

EFECTO:

Teniendo como efecto la inefectividad en las tareas asignadas al personal de Talento Humano que labora en la compañía.

CONCLUSIÓN:

El período evaluado no mantiene un manual de funciones actualizado.

RECOMENDACIÓN:

Mostrar más interés en hacer las correcciones necesarias de acuerdo al caso.

Elaborado por: Mercedes Fátima Uriña	**Fecha:** 12 de Febrero del 2014
Supervisado por: Ing. Msc. Abraham Auhing	**Fecha:** 12 de Febrero del 2014

MEDICIÓN DE RIESGO Y NIVEL DE CONFIANZA DEL HALLAZGO Nº 14

SE MANTIENE ACTUALIZADO ÉL MANUAL DE FUNCIONES

	RIESGO	CONFIANZA
15% - 50%	BAJO	BAJO
51% - 75%	MODERADO	MODERADO
76% - 95%	ALTO	ALTO

NIVEL DE CONFIANZA	CALIFICACIÓN OBTENIDA / PUNTAJE ÓPTIMO
NIVEL DE CONFIANZA	3 / 6
NIVEL DE CONFIANZA	0,500*100
NIVEL DE CONFIANZA	**50,00%**

NIVEL DE RIESGO		100% - NIVEL DE CONFIANZA
NIVEL DE RIESGO		100% - 50,00% = 50,00%

ANÁLISIS:

El descuido por parte de la dirección desencadena la inefectividad por parte de su personal de Talento Humano, el cual implica un riesgo del 50,00% Bajo, y un nivel de confianza del 50,00% Bajo, puesto que tanto los directivos y el talento humano conocen de esta problemática, sin determinar alguna solución.

Elaborado por: Mercedes Fátima Uriña	**Fecha:** 12 de Febrero del 2014
Supervisado por: Ing. Msc. Abraham Auhing	**Fecha:** 12 de Febrero del 2014

MU Auditores	**EXP. E IMP. MANOBAL C. LTDA.** **AUDITORÍA DE GESTIÓN**	**REF: P.A.1 15/18**

PERÍODO DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2012

INFORME DE CONTROL INTERNO

HALLAZGO N°15

TITULO: LA COMPAÑÍA CUENTA CON UNA ADECUADA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL CONDICIÓN:

La compañía no cuenta con la superficie suficiente, de acuerdo a la infraestructura donde se encuentran las oficinas, por ello el espacio es un poco insuficiente e inadecuada de acuerdo al área de trabajo.

CRITERIO:

CÓDIGO DE TRABAJO Art. 42.- Obligaciones del empleador.-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;

CAUSA:

No cuenta con una estructura física acorde al crecimiento de la empresa.

EFECTO:

El personal de talento humano no podrá desarrollar sus actividades sin interrupciones y distracciones de forma continua, bajando el nivel de eficiencia en sus tareas.

CONCLUSIÓN:

La empresa no cuenta con diseños de puestos de trabajos bien estructurados.

RECOMENDACIÓN:

Es necesario que la gerencia coordine con las personas competentes para buscar soluciones prontas y mejorar el ambiente laboral.

Elaborado por: Mercedes Fátima Uriña	**Fecha:** 12 de Febrero del 2014
Supervisado por: Ing. Msc. Abraham Auhing	**Fecha:** 12 de Febrero del 2014

MU
Auditores

EXP. E IMP. MANOBAL C. LTDA.

AUDITORÍA DE GESTIÓN

REF: P.A.1 15/18

PERÍODO DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2012

MEDICIÓN DE RIESGO Y NIVEL DE CONFIANZA DEL HALLAZGO Nº 15 LA COMPAÑÍA CUENTA CON UNA ADECUADA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

	RIESGO	CONFIANZA
15% - 50%	BAJO	BAJO
51% - 75%	MODERADO	MODERADO
76% - 95%	ALTO	ALTO

NIVEL DE CONFIANZA	CALIFICACIÓN OBTENIDA / PUNTAJE ÓPTIMO
NIVEL DE CONFIANZA	3 / 7
NIVEL DE CONFIANZA	0,4286*100
NIVEL DE CONFIANZA	**42,86%**

NIVEL DE RIESGO	**100% - NIVEL DE CONFIANZA**
NIVEL DE RIESGO	100% - 42,86% = 57,14%

ANÁLISIS:

La empresa no cuenta con un ambiente laboral adecuado, debido a su estructura física, dificultando las tareas asignadas al personal que labora dentro de la misma, el cual implica un riesgo del 57,14% Moderado, y un nivel de confianza del 42,86% bajo, puesto que tanto los directivos y el talento humano conocen de esta problemática, sin determinar alguna solución.

Elaborado por: Mercedes Fátima Uriña	**Fecha:** 12 de Febrero del 2014
Supervisado por: Ing. Msc. Abraham Auhing	**Fecha:** 12 de Febrero del 2014

MU Auditores	**EXP. E IMP. MANOBAL C. LTDA.** **AUDITORÍA DE GESTIÓN**	**REF: P.A.1 16/18**

PERÍODO DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2012

INFORME DE CONTROL INTERNO

HALLAZGO N°16

TITULO: LOS TRABAJADORES CUMPLEN DE MANERA EFICIENTE CON LAS TAREAS ENCOMENDADAS

CONDICIÓN:

Se observó que los trabajadores no cumplen a cabalidad de manera eficiente las funciones a ellos encomendadas.

CRITERIO:

CÓDIGO DE TRABAJO Art. 383.- Organizar y supervigilar el servicio del empleo, con los estándares de la Organización Internacional de Trabajo.

CAUSA:

Funciones sobrecargadas, por ello el no cumplimiento en su totalidad de las mismas.

EFECTO:

Baja productividad e incumplimiento de objetivos planteados.

CONCLUSIÓN:

El Talento Humano no cumple a cabalidad de manera eficiente

RECOMENDACIÓN:

Es necesario que la gerencia en conjunto con la administración incentivar con estrategias de promoción a sus colaboradores.

Elaborado por: Mercedes Fátima Uriña	**Fecha:** 12 de Febrero del 2014
Supervisado por: Ing. Msc. Abraham Auhing	**Fecha:** 12 de Febrero del 2014

MU Auditores

EXP. E IMP. MANOBAL C. LTDA.

AUDITORÍA DE GESTIÓN

REF: P.A.1 16/18

PERÍODO DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2012

MEDICIÓN DE RIESGO Y NIVEL DE CONFIANZA DEL HALLAZGO Nº 16 LOS TRABAJADORES CUMPLEN DE MANERA EFICIENTE CON LAS TAREAS ENCOMENDADAS

	RIESGO	CONFIANZA
15% - 50%	BAJO	BAJO
51% - 75%	MODERADO	MODERADO
76% - 95%	ALTO	ALTO

NIVEL DE CONFIANZA	CALIFICACIÓN OBTENIDA / PUNTAJE ÓPTIMO
NIVEL DE CONFIANZA	4 / 7
NIVEL DE CONFIANZA	0,5714*100
NIVEL DE CONFIANZA	**57,14%**

NIVEL DE RIESGO	**100% - NIVEL DE CONFIANZA**
NIVEL DE RIESGO	100% - 57,14% = 42,86%

ANÁLISIS:

El personal que labora dentro de la compañía no cumple a cabalidad y de manera eficientes con sus funciones, lo cual implica un riesgo del 42,86% Bajo, y un nivel de confianza del 57,14% Moderado, puesto que tanto los directivos y el talento humano conocen de esta problemática, sin determinar alguna solución.

Elaborado por: Mercedes Fátima Uriña	**Fecha:** 12 de Febrero del 2014
Supervisado por: Ing. Msc. Abraham Auhing	**Fecha:** 12 de Febrero del 2014

MU Auditores	**EXP. E IMP. MANOBAL C. LTDA.** **AUDITORÍA DE GESTIÓN**	**REF: P.A.1 17/18**

PERÍODO DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2012

INFORME DE CONTROL INTERNO

HALLAZGO N°17

TITULO: LA COMPAÑÍA CUENTA CON POLÍTICAS DE PROMOCIÓN E INCENTIVOS ESTABLECIDOS PARA SUS COLABORADORES

CONDICIÓN:

Se verificó que la compañía no cuenta con políticas de promoción e incentivos establecidos para sus colaboradores.

CRITERIO:

CÓDIGO DE TRABAJO Art. 72.- El Ministerio de relaciones laborales fijará la política de remuneraciones y para el efecto contará con un departamento especializado en remuneraciones que tendrá a su cargo los estudios que proporcionen los elementos para la fijación de las políticas en esta materia.

CAUSA:

No contar con objetivos definidos por cada puesto de trabajo.

EFECTO:

Personal desmotivado y sin el 100% de interés de cumplir a cabalidad con cada una de sus funciones.

CONCLUSIÓN:

No existen políticas de promoción e incentivos de manera establecida.

RECOMENDACIONES:

Es necesario incorporarlo por escrito dentro de las políticas de la compañía.

Elaborado por: Mercedes Fátima Uriña	**Fecha:** 12 de Febrero del 2014
Supervisado por: Ing. Msc. Abraham Auhing	**Fecha:** 12 de Febrero del 2014

MU Auditores

EXP. E IMP. MANOBAL C. LTDA.

AUDITORÍA DE GESTIÓN

REF: P.A.1 17/18

PERÍODO DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2012

MEDICIÓN DE RIESGO Y NIVEL DE CONFIANZA DEL HALLAZGO Nº 17 LA COMPAÑÍA CUENTA CON POLÍTICAS DE PROMOCIÓN E INCENTIVOS ESTABLECIDOS PARA SUS COLABORADORES

	RIESGO	CONFIANZA
15% - 50%	ALTO	BAJO
51% - 75%	MODERADO	MODERADO
76% - 95%	BAJO	ALTO

NIVEL DE CONFIANZA	CALIFICACIÓN OBTENIDA / PUNTAJE ÓPTIMO
NIVEL DE CONFIANZA	7 / 10
NIVEL DE CONFIANZA	0,70*100
NIVEL DE CONFIANZA	**70,00%**

NIVEL DE RIESGO	**100% - NIVEL DE CONFIANZA**
NIVEL DE RIESGO	100% - 70,00% = 30,00%

ANÁLISIS:

Debido a que no existe políticas de incentivos y promociones para los empleados que laboran en la empresa se demuestra que representa un 30 % de riesgo el mismo que es considerado Bajo, y un nivel de confianza del 70,00% ya que en su mayoría han hecho de su puesto laboral una forma dependiente de continuar dentro de la empresa.

Elaborado por: Mercedes Fátima Uriña	**Fecha:** 12 de Febrero del 2014
Supervisado por: Ing. Msc. Abraham Auhing	**Fecha:** 12 de Febrero del 2014

EXP. E IMP. MANOBAL C. LTDA.

AUDITORÍA DE GESTIÓN

PERÍODO DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2012

REF: P.A.1 18/18

INFORME DE CONTROL INTERNO

HALLAZGO N°18

TITULO: EXISTE ALGUNA PERSONA ENCARGADA DE MANERA EXCLUSIVA PARA MONITOREAR LAS DIFERENTES ACTIVIDADES DE LOS COLABORADORES DE LA COMPAÑÍA

CONDICIÓN:

Se observó que no existe alguna persona destinada para el monitoreo de las diferentes actividades de los colaboradores de la compañía.

CRITERIO:

CÓDIGO DE TRABAJO Art. 383.- Organizar y supervigilar el servicio del empleo, con los estándares de la Organización Internacional de Trabajo.

CAUSA:

Dentro del manual no se establece la disposición de alguna persona para la labor antes mencionada.

EFECTO:

Deficiencia en las tareas correspondientes a las funciones del puesto de trabajo.

CONCLUSIÓN:

Luego de haber observado la inexistencia de una persona encarda de manera exclusiva para el monitoreo de las actividades se

RECOMENDACIÓN:

Mejorar la efectividad de las actividades del personal de Talento Humana de la compañía.

Elaborado por: Mercedes Fátima Uriña	**Fecha:** 12 de Febrero del 2014
Supervisado por: Ing. Msc. Abraham Auhing	**Fecha:** 12 de Febrero del 2014

XP. E IMP. MANOBAL C. LTDA.

AUDITORÍA DE GESTIÓN

REF: P.A.1 18/18

PERÍODO DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2012

MEDICIÓN DE RIESGO Y NIVEL DE CONFIANZA DEL HALLAZGO Nº 18

EXISTE ALGUNA PERSONA ENCARGADA DE MANERA EXCLUSIVA PARA MONITOREAR LAS DIFERENTES ACTIVIDADES DE LOS COLABORADORES DE LA COMPAÑÍA

	RIESGO	CONFIANZA
15% - 50%	BAJO	BAJO
51% - 75%	MODERADO	MODERADO
76% - 95%	ALTO	ALTO

NIVEL DE CONFIANZA	CALIFICACIÓN OBTENIDA / PUNTAJE ÓPTIMO
NIVEL DE CONFIANZA	2 / 6
NIVEL DE CONFIANZA	0,3333*100
NIVEL DE CONFIANZA	**33,33%**

NIVEL DE RIESGO		**100% - NIVEL DE CONFIANZA**
NIVEL DE RIESGO		100% - 33,33% = 66,67%

ANÁLISIS:

La compañía no cuenta con una persona encargada de manera exclusiva para monitorear las diferentes actividades lo que conlleva al deficiente cumplimiento de las funciones asignadas., el cual implica un riesgo del 33,33% Moderado, y un nivel de confianza del 66.67% Bajo, puesto que tanto los directivos y el talento humano conocen de esta problemática, sin determinar alguna solución.

Elaborado por: Mercedes Fátima Uriña	**Fecha:** 12 de Febrero del 2014
Supervisado por: Ing. Msc. Abraham Auhing	**Fecha:** 12 de Febrero del 2014

MU Auditores	**EXP. E IMP. MANOBAL C. LTDA.** **AUDITORÍA DE GESTIÓN**	**REF:** **P.A.1** **1/20**

PERÍODO DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2012

INFORME DE CONTROL INTERNO

Señor
Jorge Sixto Manobanda Cedeño
GERENTE DE EXP E IMP MANOBAL C. LTDA
PRESENTE.-

La firma auditora MU, redacta mediante la presente el informe de control interno, el mismo que está basado bajo los parámetros y requerimientos necesarios para la conclusión del mismo.

Por ello cabe recordar que el objetivo principal del control interno es evaluar de forma sistemática cada uno de los componentes que lo conforman según COSO II, permitiendo así conocer las fortalezas y debilidades que mantiene la empresa.

Se debe considerar, que luego de la participación del grupo de trabajo que conformamos en conjunto a la colaboración de los miembros que laboran en la empresa, se mantiene un margen de error, llegando a los siguientes hallazgos.

Elaborado por: Mercedes Fátima Uriña	**Fecha:** 15 de febrero del 2014
Supervisado por: Ing. Msc. Abraham Auhing	**Fecha:** 15 de febrero del 2014

MU Auditores	**EXP. E IMP. MANOBAL C. LTDA.** **AUDITORÍA DE GESTIÓN** **PERÍODO DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2012**	**REF: P.A.1 2/20**

INFORME DE CONTROL INTERNO

HALLAZGO N°1

TITULO: LA COMPAÑÍA CUENTA CON UN TALENTO HUMANO COMPETENTE PARA LLEVAR A CABO SUS ACTIVIDADES

CONDICIÓN:

Se observó que la compañía no cuenta en su totalidad con un talento humano competente para llevar a cabo sus actividades.

CRITERIO:

CÓDIGO DE TRABAJO Art. 169.- Cumplir con las leyes, reglamentos, directivas e instrucciones de los programas que les ofrezcan sus superiores.

CAUSA:

No contar con los talleres de inducción que haría más efectivo el desenvolvimiento del capital humano.

EFECTO:

Bajo rendimiento del personal que labora dentro de la empresa.

CONCLUSIÓN:

Luego de haber observado que la empresa no cuenta con un talento humano competente.

RECOMENDACIÓN:

Es indispensable que los directivos tomen medidas de manera urgente para la planificación y diseño de talleres que aporten en el mejoramiento de los mismos.

Elaborado por: Mercedes Fátima Uriña C	**Fecha:** 15 de febrero del 2014
Supervisado por: Ing. Msc. Abraham Auhing	**Fecha:** 15 de febrero del 2014

EXP. E IMP. MANOBAL C. LTDA.

AUDITORÍA DE GESTIÓN

PERÍODO DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2012

REF: P.A.1 3/20

INFORME DE CONTROL INTERNO

HALLAZGO N°2

TITULO: EXISTE PROCEDIMIENTOS PARA LA SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA LA COMPAÑÍA

CONDICIÓN:

Se constató que si existen procedimientos aun cuando no todos se cumplan, para la selección y contratación del talento humano para la compañía.

CRITERIO:

CÓDIGO DE TRABAJO Art. 30.- Las partes pueden celebrar el contrato individual de trabajo en forma verbal o escrita, salvo los contratos para los que la ley exige la forma escrita.

CAUSA:

Cuenta con un Manual de funciones actualizado, pero no dentro de un marco organizacional.

EFECTO:

Personal no idóneo para cada una de las funciones a requerir, y la baja efectividad en los resultados esperados

CONCLUSIÓN:

Se constató que si existen procedimientos.

RECOMENDACIÓN:

Se requiere que la dirección tome las consideraciones pertinentes del caso.

Elaborado por: Mercedes Fátima Uriña C	**Fecha:** 15 de febrero del 2014
Supervisado por: Ing. Msc. Abraham Auhing	**Fecha:** 15 de febrero del 2014

MU Auditores	**EXP. E IMP. MANOBAL C. LTDA.** **AUDITORÍA DE GESTIÓN** **PERÍODO DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2012**	**REF: P.A.1 4/20**

INFORME DE CONTROL INTERNO

HALLAZGO N°3

TITULO: LA COMPAÑÍA CUENTA CON OBJETIVOS ESTRATÉGICOS PARA EL ÁREA DE TALENTO HUMANO

CONDICIÓN:

Se observó que la compañía si cuenta con objetivos estratégicos para el área de Talento Humano aun cuando no todos son alcanzados.

CRITERIO:

CÓDIGO DE TRABAJO Art. 383.- Realizar los estudios y preparar los proyectos sobre políticas de empleo del talento humano.

CAUSA:

La débil comunicación de los objetivos a alcanzar a sus colaboradores produce que no todos sean alcanzados según lo esperado.

EFECTO:

Incumplimiento de objetivos estratégicos correspondiente al área de Talento Humano.

CONCLUSIÓN:

Una vez observado que la compañía si cuenta con objetivos estratégicos aun cuando no todos son alcanzados.

RECOMENDACIÓN:

Es necesario reforzar la comunicación para lograr alcanzar el cumplimiento de los mismos por parte de sus colaboradores.

Elaborado por: Mercedes Fátima Uriña C	**Fecha:** 15 de febrero del 2014
Supervisado por: Ing. Msc. Abraham Auhing	**Fecha:** 15 de febrero del 2014

EXP. E IMP. MANOBAL C. LTDA.

AUDITORÍA DE GESTIÓN

PERÍODO DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2012

REF: P.A.1 5/20

INFORME DE CONTROL INTERNO

HALLAZGO N°4

TITULO: AL ESTABLECER LOS OBJETIVOS PARA EL ÁREA DE TALENTO HUMANO SE ESTUDIA FACTORES INTERNOS Y EXTERNOS

CONDICIÓN:

Se observó que la compañía estudia factores internos y externos mas no los representa para fijar los objetivos.

CRITERIO:

CÓDIGO DE TRABAJO Art. 383.- Realizar los estudios y preparar los proyectos sobre políticas de empleo del talento humano.

CAUSA:

Desconocimiento de cómo utilizar la información obtenida para el planteamiento de objetivos.

EFECTO:

Desventaja ante un mercado competitivo

CONCLUSIÓN:

La compañía estudia factores internos y externo aun cuando no son cumplidos.

RECOMENDACIÓN:

Se deberían de corregir utilizando la información de los mismos como herramientas de apoyo.

Elaborado por: Mercedes Fátima Uriña C	**Fecha:** 15 de febrero del 2014
Supervisado por: Ing. Msc. Abraham Auhing	**Fecha:** 15 de febrero del 2014

INFORME DE CONTROL INTERNO

HALLAZGO N°5

TITULO: EL PERSONAL DE TALENTO HUMANO TRABAJA EN EQUIPO PARA EL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS

CONDICIÓN:

Se observó que el personal de Talento Humano no trabaja de manera continua en equipo, para el cumplimiento de los objetivos.

CRITERIO:

CÓDIGO DE TRABAJO Art. 383.- Organizar y supervigilar el servicio del empleo, con los estándares de la Organización Internacional de Trabajo.

CAUSA:

Escases de comunicación entre directivos y personal de Talento Humano, lo cual provoca que entre compañeros no conduzcan estrategias para el cumplimiento de los mismos de manera continua.

EFECTO:

Incumplimiento así los objetivos planteados por la compañía en los plazos estipulados.

CONCLUSIÓN:

Luego de lo observado se comprobó que el personal de Talento Humano no trabaja de manera continua en equipo para el cumplimiento de los objetivos.

RECOMENDACIÓN:

Es necesario que se realicen actividades de integración y liderazgo para incentivar el trabajo en equipo y el cumplimiento de los objetivos planteados.

Elaborado por: Mercedes Fátima Uriña C	**Fecha:** 15 de febrero del 2014
Supervisado por: Ing. Msc. Abraham Auhing	**Fecha:** 15 de febrero del 2014

INFORME DE CONTROL INTERNO

HALLAZGO N°6

TITULO: LA COMPAÑÍA ANALIZA E IDENTIFICA EVENTOS POTENCIALES QUE PUEDAN AFECTAR AL TALENTO HUMANO QUE LABORA EN LA MISMA

CONDICIÓN:

Se observó que la compañía muy poco considera la identificación de eventos potenciales que puedan afectar al Talento Humano.

CRITERIO:

CÓDIGO DE TRABAJO Art. 155.- En todo lugar de trabajo, incluidos los talleres artesanales, el empresario o empleador o quien lo representa, deberá tomar medidas tendientes a disminuir los riesgos laborales.

CAUSA:

Se debe a la débil competencia en cuanto a la identificación de eventos potenciales y la deficiente comunicación entre la dirección y el talento humano que labora en la compañía.

EFECTO:

Deficiente empeño en los trabajos a realizar por parte del talento humano.

CONCLUSIÓN:

Luego de lo observado se comprobó que la compañía considera muy poco la identificación de eventos potenciales.

RECOMENDACIÓN:

Es necesario aumentar la comunicación entre los directivos y el talento humano que labora en la compañía para aumentar el empeño de los mismos.

Elaborado por: Mercedes Fátima Uriña C	**Fecha:** 15 de febrero del 2014
Supervisado por: Ing. Msc. Abraham Auhing	**Fecha:** 15 de febrero del 2014

INFORME DE CONTROL INTERNO

HALLAZGO N°7

TITULO: LA COMPAÑÍA CUENTA CON LA ELABORACIÓN DE UN FODA PARA LA CONTRATACIÓN DEL TALENTO HUMANO

CONDICIÓN:

Se comprobó que la compañía no cuenta con la elaboración de un FODA para la contratación del Talento Humano.

CRITERIO:

CÓDIGO DE TRABAJO Art. 385.- Formular proyectos de leyes, decretos, reglamentos y acuerdos referentes al trabajo, es Imprescindible mantener un FODA dentro de la compáñía para la contratación de Talento Humano.

CAUSA:

Las políticas de la compañía que no lo establecen.

EFECTO:

Desconocer sus fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas, existentes que podrían poner en riesgo la calidad humana que labora en la misma.

CONCLUSIÓN:

Se comprobó que la compañía no cuenta con un FODA para la contratación del Talento Humano.

RECOMENDACIÓN:

Incluir dentro de sus políticas la creación de las mismas.

Elaborado por: Mercedes Fátima Uriña	**Fecha:** 15 de febrero del 2014
Supervisado por: Ing. Msc. Abraham Auhing	**Fecha:** 15 de febrero del 2014

HALLAZGO N°8

TITULO: AL DETECTAR RIESGOS CON EL PERSONAL DE TALENTO HUMANO SE CONSIDERA EVENTOS PASADOS Y FUTUROS

CONDICIÓN:

Se constató que se considera en cierta medida eventos pasados y futuros al detectar riesgos en el personal de Talento Humano.

CRITERIO:

CÓDIGO DE TRABAJO Art. 9.- Los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a prestar a los trabajadores o trabajadoras, oportuna y debida protección para garantía y eficacia de sus derechos.

CAUSA:

Necesidad por el gran número de personal con el cual cuenta la compañía se mantiene datos históricos que sirven como referencia para sucesos de riesgos futuros.

EFECTO:

Desconocimiento de cómo actuar y las medidas que se deberían tomar en casos reincidentes ocasiones por el personal que labora en la compañía.

CONCLUSIÓN:

La compañía mantiene un historial de incidentes pasados que servirá para aquellos que sucedan en un futuro.

RECOMENDACIÓN:

Mantener y continuar cumpliendo con este mecanismo de respuesta a los riesgos.

Elaborado por: Mercedes Fátima Uriña	**Fecha:** 15 de febrero del 2014
Supervisado por: Ing. Msc. Abraham Auhing	**Fecha:** 15 de febrero del 2014

EXP. E IMP. MANOBAL C. LTDA.

AUDITORÍA DE GESTIÓN

PERÍODO DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2012

REF: P.A.1 10/20

INFORME DE CONTROL INTERNO

HALLAZGO N°9

TITULO: CUENTA CON UN REGLAMENTO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO ACTUALIZADO Y APROBADO POR EL MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES

CONDICIÓN:

Se verificó que actualmente la compañía si cuenta con el reglamento de Seguridad y Salud en el trabajo, más no en el período que se está evaluando.

CRITERIO:

CÓDIGO DE TRABAJO Art. 42.- Obligaciones del empleador.-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;

CAUSA:

Despreocupación y el descuido son factores perjudiciales para la compañía.

EFECTO:

Desactualización conlleva a que la compañía pueda sufrir un alto riesgo de ser sancionado de acuerdo lo dispone la ley

CONCLUSIÓN:

Una vez que se constató que la compañía actualmente no mantiene actualizado el reglamento de seguridad y salud en el período a ser evaluado.

RECOMENDACIÓN:

Mostrar más interés y cumplimiento del mismo para evitar futuras sanciones.

Elaborado por: Mercedes Fátima Uriña C	**Fecha:** 15 de febrero del 2014
Supervisado por: Ing. Msc. Abraham Auhing	**Fecha:** 15 de febrero del 2014

INFORME DE CONTROL INTERNO

HALLAZGO N°10

TITULO: DISPONE DE REGISTROS MÉDICOS DE LOS TRABAJADORES POR PUESTOS DE TRABAJOS

CONDICIÓN:

La compañía no dispone de registros médicos de los trabajadores por puestos de trabajo.

CRITERIO:

CÓDIGO DE TRABAJO Art. 8.- Este Código ordena la práctica de exámenes médicos, el empleador no podrá ordenar ni exigir exámenes médicos, ni hacer uso de los resultados de tales exámenes.

CAUSA:

Desconocimiento de la importancia que tiene el disponer y mantener de registros médicos de cada una de los trabajadores de la compañía.

EFECTO:

Poner en riesgo la integridad física de quienes laboran en la compañía.

CONCLUSIÓN:

Una vez concluido que la compañía no cuenta con registro médico.

RECOMENDACIÓN:

Asesorar al área de Talento Humano para reincorporar esta medida en futuros períodos.

Elaborado por: Mercedes Fátima Uriña C	**Fecha:** 15 de febrero del 2014
Supervisado por: Ing. Msc. Abraham Auhing	**Fecha:** 15 de febrero del 2014

EXP. E IMP. MANOBAL C. LTDA.

AUDITORÍA DE GESTIÓN

PERÍODO DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2012

REF: P.A.1 12/20

INFORME DE CONTROL INTERNO

HALLAZGO N°11

TITULO: ESTÁN DEFINIDAS LAS COMPETENCIAS DE LOS TRABAJADORES EN RELACIÓN A LOS FACTORES DE RIESGO OCUPACIONAL

CONDICIÓN:

Se constató que si están definidas las competencias de los trabajadores en relación a los factores de riesgo ocupacional, más no son cumplidas en su totalidad.

CRITERIO:

CÓDIGO DE TRABAJO Art. 42.- Obligaciones del empleador.-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;

CAUSA:

Despreocupación y desinterés por parte de los colaboradores de la compañía.

EFECTO:

Amenaza de riesgo de acuerdo a las competencias asignadas

CONCLUSIÓN:

Una vez concluido que los colaboradores no cumplen en su totalidad con los mecanismos para la toma de decisiones ante los posibles riesgos.

RECOMENDACIÓN:

Llegar a acuerdos para la disposición de los mismos.

Elaborado por: Mercedes Fátima Uriña C	**Fecha:** 15 de febrero del 2014
Supervisado por: Ing. Msc. Abraham Auhing	**Fecha:** 15 de febrero del 2014

INFORME DE CONTROL INTERNO

HALLAZGO N°12

TITULO: LA COMPAÑÍA TIENE DISEÑADO MECANISMOS PARA LA TOMA DE DECISIONES Y ANÁLISIS DE LAS ALTERNATIVAS PARA RESPONDER A LOS RIESGOS

CONDICIÓN:

Se observó que la compañía si tiene diseñado mecanismos para la toma de decisiones y análisis de las alternativas para responder a los riesgos aun cuando no son aplicados en su totalidad.

CRITERIO:

CÓDIGO DE TRABAJO Art. 155.- En todo lugar de trabajo, incluidos los talleres artesanales, el empresario o empleador o quien lo representa, deberá tomar medidas tendientes a disminuir los riesgos laborales.

CAUSA:

Inexistencia de acuerdos en su totalidad para disponer de estos mecanismos ante cualquier situación de riesgo.

EFECTO:

Posibilidades de enfrentar riesgos sin la oportuna medida necesaria tomada a tiempo

CONCLUSIÓN:

La compañía tiene diseñado mecanismos para la toma de decisiones.

RECOMENDACIÓN:

Es necesario sumar a estos llegar a acuerdos que permitan en su totalidad el cumplimiento de los mismos.

Elaborado por: Mercedes Fátima Uriña	**Fecha:** 15 de febrero del 2014
Supervisado por: Ing. Msc. Abraham Auhing	**Fecha:** 15 de febrero del 2014

EXP. E IMP. MANOBAL C. LTDA.

AUDITORÍA DE GESTIÓN

PERÍODO DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2012

REF: P.A.1 14/20

INFORME DE CONTROL INTERNO

HALLAZGO N°13

TITULO: EXISTE LA PARTICIPACIÓN DE TODA LA ADMINISTRACIÓN PARA ANALIZAR LAS ALTERNATIVAS DE RESPUESTA AL RIESGO

CONDICIÓN:

Se observó que no existe la participación de toda la administración para analizar las alternativas de respuesta al riesgo.

CRITERIO:

CÓDIGO DE TRABAJO Art. 155.- En todo lugar de trabajo, incluidos los talleres artesanales, el empresario o empleador o quien lo representa, deberá tomar medidas tendientes a disminuir los riesgos laborales.

CAUSA:

Débil comunicación entre los miembros de la dirección y administración para abordar temas en cuanto a los riesgos que puede sufrir la compañía.

EFECTO:

Amenaza constante de posibles riesgos.

CONCLUSIÓN:

No existir la participación de toda la administración para la búsqueda de soluciones.

RECOMENDACIONES:

Aumentar la comunicación entre los miembros de la dirección y administración para abordar estos temas.

Elaborado por: Mercedes Fátima Uriña C.	**Fecha:** 15 de febrero del 2014
Supervisado por: Ing. Msc. Abraham Auhing	**Fecha:** 15 de febrero del 2014

MU Auditores	**EXP. E IMP. MANOBAL C. LTDA.** **AUDITORÍA DE GESTIÓN**	**REF: P.A.1 15/20**

PERÍODO DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2012

INFORME DE CONTROL INTERNO

HALLAZGO N°14

TITULO: SE MANTIENE ACTUALIZADO ÉL MANUAL DE FUNCIONES

CONDICIÓN:

Se verificó que el período que se está evaluando no mantenía un manual de funciones actualizados para los diferentes puestos de trabajos.

CRITERIO:

CÓDIGO DE TRABAJO Art. 9.- Los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a prestar a los trabajadores o trabajadoras, oportuna y debida protección para garantía y eficacia de sus derechos.

CAUSA:

Descuido por parte de la dirección y administración de la compañía.

EFECTO:

Teniendo como efecto la inefectividad en las tareas asignadas al personal de Talento Humano que labora en la compañía.

CONCLUSIÓN:

El período evaluado no mantiene un manual de funciones actualizado.

RECOMENDACIÓN:

Mostrar más interés en hacer las correcciones necesarias de acuerdo al caso II.

Elaborado por: Mercedes Fátima Uriña	**Fecha:** 15 de febrero del 2014
Supervisado por: Ing. Msc. Abraham Auhing	**Fecha:** 15 de febrero del 2014

EXP. E IMP. MANOBAL C. LTDA.

AUDITORÍA DE GESTIÓN

REF: P.A.1 16/20

PERÍODO DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2012

INFORME DE CONTROL INTERNO

HALLAZGO N°15

TITULO: LA COMPAÑÍA CUENTA CON UNA ADECUADA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL CONDICIÓN:

CONDICIÓN:

La compañía no cuenta con la superficie suficiente, de acuerdo a la infraestructura donde se encuentran las oficinas, por ello el espacio es un poco insuficiente e inadecuada de acuerdo al área de trabajo.

CRITERIO:

CÓDIGO DE TRABAJO Art. 42.- Obligaciones del empleador.-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;

CAUSA:

No cuenta con una estructura física acorde al crecimiento de la empresa.

EFECTO:

El personal de talento humano no podrá desarrollar sus actividades sin interrupciones y distracciones de forma continua, bajando el nivel de eficiencia en sus tareas.

CONCLUSIÓN:

La empresa no cuenta con diseños de puestos de trabajos bien estructurados.

RECOMENDACIÓN:

Es necesario que la gerencia coordine con las personas competentes para buscar soluciones prontas y mejorar el ambiente laboral.

Elaborado por: Mercedes Fátima Uriña C.	**Fecha:** 15 de febrero del 2014
Supervisado por: Ing. Msc. Abraham Auhing	**Fecha:** 15 de febrero del 2014

MU Auditores	**EXP. E IMP. MANOBAL C. LTDA.** **AUDITORÍA DE GESTIÓN**	**REF: P.A.1 17/20**

PERÍODO DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2012

INFORME DE CONTROL INTERNO

HALLAZGO N°16

TITULO: LOS TRABAJADORES CUMPLEN DE MANERA EFICIENTE CON LAS TAREAS ENCOMENDADAS

CONDICIÓN:

Se observó que los trabajadores no cumplen a cabalidad de manera eficiente las funciones a ellos encomendadas.

CRITERIO:

CÓDIGO DE TRABAJO Art. 383.- Organizar y supervigilar el servicio del empleo, con los estándares de la Organización Internacional de Trabajo.

CAUSA:

Funciones sobrecargadas, por ello el no cumplimiento en su totalidad de las mismas.

EFECTO:

Baja productividad e incumplimiento de objetivos planteados.

CONCLUSIÓN:

El Talento Humano no cumple a cabalidad de manera eficiente

RECOMENDACIÓN:

Es necesario que la gerencia en conjunto con la administración incentivar con estrategias de promoción a sus colaboradores.

Elaborado por: Mercedes Fátima Uriña C.	**Fecha:** 15 de febrero del 2014
Supervisado por: Ing. Msc. Abraham Auhing	**Fecha:** 15 de febrero del 2014

MU Auditores	**EXP. E IMP. MANOBAL C. LTDA.** **AUDITORÍA DE GESTIÓN**	**REF: P.A.1 18/20**

PERÍODO DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2012

INFORME DE CONTROL INTERNO

HALLAZGO N°17

TITULO: LA COMPAÑÍA CUENTA CON POLÍTICAS DE PROMOCIÓN E INCENTIVOS ESTABLECIDOS PARA SUS COLABORADORES

CONDICIÓN:

Se verificó que la compañía no cuenta con políticas de promoción e incentivos establecidos para sus colaboradores.

CRITERIO:

CÓDIGO DE TRABAJO Art. 72.- El Ministerio de relaciones laborales fijará la política de remuneraciones y para el efecto contará con un departamento especializado en remuneraciones que tendrá a su cargo los estudios que proporcionen los elementos para la fijación de las políticas en esta materia.

CAUSA:

No contar con objetivos definidos por cada puesto de trabajo.

EFECTO:

Personal desmotivado y sin el 100% de interés de cumplir a cabalidad con cada una de sus funciones.

CONCLUSIÓN:

No existen políticas de promoción e incentivos de manera establecida.

RECOMENDACIONES:

Es necesario incorporarlo por escrito dentro de las políticas de la compañía.

Elaborado por: Mercedes Fátima Uriña C.	**Fecha:** 15 de febrero del 2014
Supervisado por: Ing. Msc. Abraham Auhing	**Fecha:** 15 de febrero del 2014

EXP. E IMP. MANOBAL C. LTDA.

AUDITORÍA DE GESTIÓN

REF: P.A.1 19/20

PERÍODO DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2012

INFORME DE CONTROL INTERNO

HALLAZGO N°18

TITULO: EXISTE ALGUNA PERSONA ENCARGADA DE MANERA EXCLUSIVA PARA MONITOREAR LAS DIFERENTES ACTIVIDADES DE LOS COLABORADORES DE LA COMPAÑÍA

CONDICIÓN:

Se observó que no existe alguna persona destinada para el monitoreo de las diferentes actividades de los colaboradores de la compañía.

CRITERIO:

CÓDIGO DE TRABAJO Art. 383.- Organizar y supervigilar el servicio del empleo, con los estándares de la Organización Internacional de Trabajo.

CAUSA:

Dentro del manual no se establece la disposición de alguna persona para la labor antes mencionada.

EFECTO:

Deficiencia en las tareas correspondientes a las funciones del puesto de trabajo.

CONCLUSIÓN:

Luego de haber observado la inexistencia de una persona encarda de manera exclusiva para el monitoreo de las actividades se

RECOMENDACIÓN:

Mejorar la efectividad de las actividades del personal de Talento Humana de la compañía.

Elaborado por: Mercedes Fátima Uriña C.	**Fecha:** 15 de febrero del 2014
Supervisado por: Ing. Msc. Abraham Auhing	**Fecha:** 15 de febrero del 2014

MU Auditores	**EXP. E IMP. MANOBAL C. LTDA.** **AUDITORÍA DE GESTIÓN**	**REF:** **P.A.1** **20/20**

PERÍODO DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2012

INFORME DE CONTROL INTERNO

Una vez indicados los hallazgos se recomienda a los directivos tomar las medidas necesarias de acuerdo a las consideraciones tratadas, para un mejor desempeño del talento humano que forma parte de la empresa.

Atentamente,

Mercedes Fátima Uriña Carpio
JEFA AUDITORA DE M.U

Elaborado por: Mercedes Fátima Uriña C.	**Fecha:** 15 de febrero del 2014
Supervisado por: Ing. Msc. Abraham Auhing	**Fecha:** 15 de febrero del 2014

Operacionalización y comprobación de hipótesis

4.1 Operacionalización de Hipótesis

OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	INDICADORES
OBJETIVO GENERAL Verificar la incidencia de la Auditoria de Gestión al Departamento del Talento Humano en la empresa agrícola Exp. E Imp. Manobal C. Ltda., Cantón Quevedo, año 2012.	**HIPÓTESIS GENERAL** La adecuada realización de una Auditoría de Control Interno permitirá medir el nivel de incidencia en los Niveles de Riesgo del departamento del Talente Humano en la empresa agrícola Exp. E Imp. Manobal C. Ltda.	**Variable Independiente** Realización de Auditoría de Gestión. **Variable Dependiente** Talento Humano de la compañía	• Aplicación de encuesta, cuestionario de Control interno, medición de hallazgos. • Directivos, administradores.

Estudiar las políticas de promoción e incentivos establecidos por la entidad.	**HIPÓTESIS ESPECÍFICA N°1** Las políticas de promoción e incentivos son ineficientes.	**Variable Independiente** Las políticas son un conjunto de principios y directrices que refleja la orientación y la filosofía de la organización con respectos a los asuntos de remuneración de sus colaboradores. **Variable Dependiente** Estudio de políticas de promoción e incentivos establecidos.	• Búsqueda de promociones e incentivos para los colaboradores. • Talento Humano de la compañía. • Estudio de procedimientos efectivos para la selección y contratación de personal. • Puestos de trabajo.
Examinar el diseño estructural del Departamento de Talento Humano que mantiene la empresa.	**HIPÓTESIS ESPECÍFICA N°2** El diseño estructural del Departamento de Talento Humano no es el idóneo.	**Variable Independiente** El diseño estructural influye en la motivación, satisfacción, el rendimiento laboral y el complimiento disciplinado y productivo de los trabajadores y los puestos de	• Estudio de las jerarquías de acuerdo a las necesidades de la compañía.

		trabajo identifica las tareas y deberes específicos por medio del cual se asignan las responsabilidades del trabajador. **Variable Dependiente** Análisis del diseño estructural y diseño de puestos de trabajo.	• Organigrama estructural que mantiene la compañía. • Búsqueda de asesoría técnica. • Compañía Manobal C. Ltda.
Evaluar el Control Interno del Departamento estudiado.	**HIPÓTESIS ESPECÍFICA N°3** El Control Interno es inadecuado.	**Variable Independiente** El Control Interno que se basa en las normas de Auditoria de Gestión con la finalidad de proporcionar mayor objetividad en los resultados de cada uno de los procesos evaluados. **Variable Dependiente** Análisis del Control Interno	• Evaluación de entrevista. • Encuesta • Análisis de Hallazgos • Evaluar indicadores

Elaborar el informe de auditoría.	**HIPÓTESIS ESPECÍFICA N°4** El Informe de auditoría es ineficiente.	**Variable Independiente** Realización del informe de auditoría. **Variable Dependiente** Análisis del Informe de Auditoría.	• Análisis de Hallazgos • Evaluar indicadores • Identificar los resultados

4.2 Discusión

Durante la ejecución de la **“Auditoria de Gestión al Departamento del Talento Humano en la empresa agrícola Exp. e Imp. Manobal C. Ltda., cantón Quevedo, año 2012",** me apoye de los diferentes procedimientos y etapas para el desarrollo de la misma, bajo las leyes, normas y reglamentos que me permitirían entender, comprender y reforzar cada uno de los mecanismos aplicados para la evaluación del Talento Humano que la labora en la misma.

En comparación con la tesis de “**Auditoría de Gestión al Talento Humano de las Coordinaciones Administrativa y Financiera del Gobierno autónomo Descentralizado de la provincia de Chimborazo para el ejercicio fiscal 2010**.”, los procedimientos utilizados fueron estándares en cuanto a la aplicación del cuestionario de control interno y a la aplicación de las diferentes etapas de la auditoría, no obstantes no considera la evaluación de los hallazgos encontrados.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la Auditoria de Gestión en la Exp. E Imp. Manobal C. Ltda. Mantiene un riesgo del 30% el mismo que es considerado bajo y un nivel de confianza del 70% al no mantener políticas de promoción e incentivos que puedan estimular a cada uno de los colaboradores de acuerdo a su puesto de trabajo de esta manera se considera rechazada la hipótesis planteada.

Se pudo determinar que la compañía no cuenta con una adecuada estructura organizacional de acuerdo al crecimiento de la misma teniendo un riesgo del 57.14% moderado y un nivel de confianza del 42.86% el cual es considerado bajo que dando con rechazada la hipótesis.

La compañía de acuerdo a la evaluación del Control Interno unas vez determinados los diferentes riesgos muestra como margen de error el 3.32% que es considerado bajo ante sucesos que no se puedan detectar por variables dependientes a la empresa y sus colaboradores.

Una vez elaborado el informe de auditoría muestra cada uno de los niveles de riesgos detectados durante el proceso de indagación, el riego inherente es del 68%, riesgo de control 25.54% y riego de detección corresponde del 25% resultados que están con sus debidas recomendaciones que servirán para el mejoramiento de los procesos de la compañía**.**

(Blanco, 2012) En una auditoria de gestión la administración es responsable de la elaboración y ejecución del plan de gestión y resultados; de mantener una estructura efectiva de Control Interno para el logro de los objetivos de la sociedad relacionada con la información financiera oportuna, el cumplimiento de leyes reguladoras que la afectan y las estrategias para la conducción ordenada y eficiente del negocio. Nuestra obligación es la de expresar opiniones y conclusiones sobre el cumplimiento de los objetivos, metas y programas del plan de gestión y resultados de una auditoría. **(pág. 473)**

(Maldonado, 2011) En la auditoria de gestión no hay el criterio de juzgamiento de cuentas porque se evalúan sistemas, procesos, actividades, operaciones de pocos meses atrás con el objeto de proponer y mejorar a futuro. Esta es la gran ventaja de la auditoria de gestión. **(pág. 131)**

Una vez obtenido los resultados de la Auditoria de Gestión ejecutada en la Exp. E Imp. Manobal C. Ltda. En cada uno de sus procesos se puede determinar que mantiene un riesgo de auditoria del 3.32% que es considerado bajo.

Utilizando una muestra de la población de los colaboradores para la aplicación del cuestionario de Control Interno permitiendo encontrar los diferentes hallazgos, logrando de esta manera redactar las conclusiones y recomendaciones a la Gerencia.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

- La inexistencia de promociones de ascensos e incentivos para sus colaboradores provoca la deficiencia en el cumplimiento de sus funciones teniendo como resultado el 30% de riesgos que es considerado bajo y un nivel de confianza del 70% permitiendo así que en su mayoría han hecho de su puesto laboral una forma dependiente de continuar dentro de la empresa.

- Se observó que la compañía no cuenta con un diseño estructural en perfectas condiciones debido a su estructura física de acuerdo al crecimiento de la misma, además no cuenta con espacios suficientes en los puestos de trabajos, dificultando las tareas asignadas al personal que labora esto implicando un riesgo del 57.14% Moderado y un nivel de confianza del 42.86% que es considerado bajo, puesto que tanto los directivos y el talento humano conocen de esta problemática, sin determinar alguna solución.

- La compañía de acuerdo a la evaluación del Control Interno unas vez determinados los diferentes riesgos muestra como margen de error el 3.32% que es considerado bajo ante sucesos que no se puedan detectar por variables dependientes a la empresa y sus colaboradores.

- Una vez elaborado el informe de auditoría muestra cada uno de los niveles de riesgos detectados durante el proceso de indagación, el riego inherente es del 52%, riesgo de control 25.54% y riego de detección corresponde del 25% resultados que están con sus debidas recomendaciones que servirán para el mejoramiento de los procesos de la compañía.

5.2 Recomendaciones

- Implementar en la compañía los incentivos y promociones de ascensos para sus colaboradores permitiendo que el personal se encuentre motivado en un 100% para el cumplimiento de las metas planteadas en los diferentes departamentos.

- Diseñar una adecuada estructura organizacional de acuerdo a las necesidades de la misma requiriendo de asesoría técnica para su mejoramiento y satisfacción de sus colaboradores obteniendo así una mejor imagen dentro del mercado.

- Mejorar cada uno de los procedimientos para que de esta manera puedan minimizar riesgos que afectarían al crecimiento de la compañía y de esta manera puedan generar mejor satisfacción a sus colaboradores el cual permitirá obtener un gran equipo de trabajo que compensa las tareas asignadas de acuerdo a sus funciones.

- Efectuar mecanismos que den mejoramiento en cada uno de sus procesos y puedan proyectar mejores resultados.

CAPÍTULO VI

BIBLIOGRAFÍA

6.1 Bibliografía

- **Blanco Yanel, Luna. 2012.** Auditoría Integral Normas y Procedimientos. Segunda edición. Colombia.
- **Bravo V. Mercedes, Ubidia T. Carmita. (2009).** Contabilidad de Costo. Primera edición. Ecuador.
- **Flanklin E. Benjamín. (2010).** Auditoría Administrativa. Segunda edición. México.
- **Idalberto Chiavenato. (2010).** Administración de Recursos Humano. Octava edición. México.
- **Luzuriaga Jorge. (2011).** Manual de Investigación Guía para la elaboración de Tesis y Trabajos de Graduación en Universidades. Primera edición. Quito.
- **Mantilla Samuel A. (2009).** Auditoría del Control Interno. Ecoe ediciones. Bogotá.
- **Milton K., 2011**Auditoria de gestión cuarta edición
- **Maldonado E. Milton. (2009).** Auditoría de Gestión. Cuarta edición. Ecuador.
- **Ray O. Whittington, Kurt Pany. (2010).** Principio de Auditoría. Decimocuarta edición. México.

6.2 Linkografía

- ICAC.2013.Glosario de Términos. (en línea).Consultado 10 de Dic. Disponible en http://www.icac.meh.es/NIAS/Glosario%20p%20def.pdf

- Consultoras del Ecuador. 2013.Código Tributario. (en linea). Consultado 10 Dic. Disponible en

http://www.consultorasdelecuador.com/index.php?option=com_wrapper&view=wrapper&Itemid=53

- Servicio de Rentas Internas.2013. Ley de Régimen Tributario 2013. (En linea). Consultado 11 Dic. Disponible en http://www.google.com.ec/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&frm=1&source=web&cd=2&ved=0CCMQFjAB&url=http%3A%2F%2Fwww.quito.com.ec%2Finversiones%2Findex.php%2Fcomponent%2Fphocadownload%2Fcategory%2F6-normas%3Fdownload%3D24%3Aley-de-regimen-tributario&ei=GBfhU8D0BsLI

CAPÍTULO VII

ANEXOS

ANEXO 7.1 **Solicitud dirigida al Gerente encargado de la compañía Manobal C. Ltda.**

Quevedo, 26 de Agosto del 2013

Señora
Lcda. Gloria Felicita Rodríguez Alarcón
SUPERVISORA DE LA EMP. E IMP. MANOBAL C. LTDA.
Ciudad.-

En su despacho:

Yo, **URIÑA CARPIO MERCEDES FÁTIMA**, portadora da la cédula de ciudadanía N°.120599849-3 en calidad de estudiante de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo de la Facultad de Ciencias Empresariales, carrera de Ingeniería en Contabilidad y Auditoría C.P.A., de la manera más comedida solicito a usted muy amablemente, me permita desarrollar dentro de la empresa que usted acertadamente dirige la Tesis titulada **"AUDITORIA DE GESTIÓN Y SU INCIDENCIA AL DEPARTAMENTO DEL TALENTO HUMANO DE LA EMPRESA AGRÍCOLA EXP. E IMP. MANOBAL C. LTDA., CANTÓN QUEVEDO, AÑO 2012"** Esperando que mi petición tenga una acogida favorable, le reitero mis sinceros agradecimientos.

Atentamente,

Mercedes Fátima Uriña Carpio
ESTUDIANTE

ANEXO 7.2 **Carta de respuesta de aceptación de elaboración de tesis por parte de la compañía Manobal C. Ltda.**

Manobal
PRODUCCIÓN AGRÍCOLA

Quevedo, 2 de Septiembre 2013

Srta.
Mercedes Fátima Uriña Carpio
ESTUDIANTE DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO
Ciudad.-

De mis consideraciones

Le comunicamos que conforme al documento enviado por Usted en el que solicita información para la elaboración del tema: **"AUDITORIA DE GESTIÓN Y SU INCIDENCIA AL DEPARTAMENTO DEL TALENTO HUMANO DE LA EMPRESA AGRÍCOLA EXP. E IMP. MANOBAL C. LTDA., CANTÓN QUEVEDO, AÑO 2012"**. Se acordó que el personal que labora en la Exp. E Imp. Manobal C. Ltda., le facilitará la información que requiera para el desarrollo del mismo.

Atentamente,

Lcda. Gloria Felicita Rodríguez Alarcón
SUPERVISORA

EXP. E IMP. MANOBAL C. LTDA.

ANEXO 7.3 **Copia del informe URKUND**

UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO
Facultad de Ciencias Empresariales
INGENIERÍA EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

MEMORANDO

Para: Lcdo. Edgar Pastrano – Decano Facultad de Ciencias Empresariales
De: Ing. Abraham Auhing Triviño, MSc.
Asunto: Informe de Dirección de Investigación
Fecha: 19-03-2015

Adjunto el presente sírvase encontrar el documento final del Proyecto de Investigación titulado: **AUDITORIA DE GESTION Y SU INCIDENCIA AL DEPARTAMENTO DEL TALENTO HUMANO DE LA EMPRESA AGRICOLA EXP. E IMP. MANOBAL C.LTDA., CANTON QUEVEDO, AÑO 2012** elaborado por la Srta. **URIÑA CARPIO MERCEDES FATIMA** previo a la obtención del título de **INGENIERA EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA – CPA.** elaborado bajo mi dirección según lo asignado en la Resolución Centésima Decima Quinta de fecha treinta de septiembre del dos mil trece, el mismo que cumple con los componentes que exige el Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo e incluye el informe de URKUND, el cual avala los niveles de originalidad, en un 99% y de copia 1%, del trabajo investigativo.

URKUND

Document	MERCEDES URIÑA SEGUNDA CORRECCION CD.pdf (D13612226)
Submitted	2015-03-18 10:17 (-05:00)
Submitted by	aauhing@uteq.edu.ec
Receiver	aauhing.uteq@analysis.urkund.com
Message	TESIS URIÑA CARPIO MERCEDES Show full message

1% of this approx. 68 pages long document consists of text present in 3 sources.

Atentamente,

Ing. Abraham Auhing Triviño, MSc.
DIRECTOR

ANEXO 7.4 **Copia del Urkund Analysis Result**

URKUND

Urkund Analysis Result

Analysed Document:	MERCEDES URIÑA SEGUNDA CORRECCION CD.pdf (D13612220)
Submitted:	2015-03-18 16:17:00
Submitted By:	aauhing@uteq.edu.ec

Sources included in the report:

KARLA CEDEÑO-TESIS AGROLAYA 3ERA CORRECCIÓN.pdf (D11496242)
TESIS MERCEDES PRIMER PRESENTACION AGOSTO.pdf (D11743171)
http://recursoshumanosgabys.galeon.com/aficiones2431841.html

Instances where selected sources appear:

3

ANEXO 7.5 **Muestra del cálculo de rotación de la Exp. E Imp. Manobal C. Ltda.**

COLABORADORES	CARGO ANTERIOR	CARGO ACTUAL	ENERO / JUNIO
Inés Alcívar Carbo	Asistente de contabilidad	Asistente RRH	
Fernanda Páez Villegas	Asistente de contabilidad	Asistente RRH	
Katty Moran Vélez	Asistente de contabilidad	Asistente RRH	
Alexandra Jaramillo Muñoz	Asistente de tributación	Cajera	
Jennifer Vera Vanegas	Asistente RRH	Asistente de contabilidad	
Rocío Mindiola Pérez	Asistente RRH	Asistente de contabilidad	
Patricia Chávez Ruíz	Asistente RRH	Asistente de contabilidad	
Doris Arcos Guerrero	Asistente RRH	Asistente de tributación	
Janina Andrade Moreno	Asistente de contabilidad	Asistente de contabilidad	
Betty Palacios Peralta	Asistente RRH	Asistente administrativa	
Ximena Morante Romero	Asistente de contabilidad	Asistente administrativa	
Vilma Aguirre Pilaloa	Bodeguera	Inventario	
Tatiana Delgado Bermúdez	Asistente de compra	Asistente de contabilidad	
Selene Cevallos Varela	Producción	Asistente RRH	
Lorena Mosquera Torres	Inventario	Coordinadora de Transporte	

Análisis: La tasa de rotación del personal de la compañía se la considera baja, de acuerdo a la muestra que se tomó rotan el **17.65 %** de los empleados semestralmente.

ANEXO 7.6 RUC de la Exp. E Imp. Manobal C. Ltda.

REGISTRO UNICO DE CONTRIBUYENTES
SOCIEDADES

SRi
¡Le hace bien al país!

NUMERO RUC:	1290071980001
RAZON SOCIAL:	EXP. E IMP. MANOBAL C. LTDA.
NOMBRE COMERCIAL:	EXP. E IMP. MANOBAL C. LTDA.
CLASE CONTRIBUYENTE:	ESPECIAL
REPRESENTANTE LEGAL:	MANOBANDA CEDEÑO SIXTO JORGE
CONTADOR:	CEDILLO SALTOS TANIA ALEXANDRA

FEC. INICIO ACTIVIDADES:	08/04/1999	FEC. CONSTITUCION:	08/04/1999
FEC. INSCRIPCION:	08/04/1999	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	09/12/2013

ACTIVIDAD ECONOMICA PRINCIPAL:

ACTIVIDADES DE CULTIVO DE PRODUCTOS AGRICOLAS

DOMICILIO TRIBUTARIO:

Provincia: LOS RIOS Cantón: QUEVEDO Parroquia: SAN CRISTOBAL Barrio: ORMAZA Calle: PRINCIPAL Número: 602 Carretero: VIA VALENCIA Kilómetro: 1 Referencia ubicación: DIAGONAL A LA ACADEMIA NAVAL GUAYAQUIL Telefono Trabajo: 052780254 Fax: 052751237 Email: manobal@manobandagroup.com
DOMICILIO ESPECIAL:

OBLIGACIONES TRIBUTARIAS:

* ANEXO ACCIONISTAS, PARTÍCIPES, SOCIOS, MIEMBROS DEL DIRECTORIO Y ADMINISTRADORES
* ANEXO RELACION DEPENDENCIA
* ANEXO TRANSACCIONAL SIMPLIFICADO
* DECLARACIÓN DE IMPUESTO A LA RENTA SOCIEDADES
* DECLARACIÓN DE RETENCIONES EN LA FUENTE
* DECLARACIÓN MENSUAL DE IVA
* IMPUESTO A LA PROPIEDAD DE VEHÍCULOS MOTORIZADOS

# DE ESTABLECIMIENTOS REGISTRADOS:	del 001 al 005	ABIERTOS:	5
JURISDICCIÓN:	\ REGIONAL LITORAL SUR\ LOS RIOS	CERRADOS:	0

SERVICIO DE RENTAS INTERNAS LITORAL SUR SRi ¡Le hace bien al país! R.U.C.

FIRMA DEL CONTRIBUYENTE

SERVICIO DE RENTAS INTERNAS

Declaro que los datos contenidos en este documento son exactos y verdaderos, por lo que asumo la responsabilidad legal que de ella se deriven (Art. 97 Código Tributario, Art. 9 Ley del RUC y Art. 9 Reglamento para la Aplicación de la Ley del RUC).

Usuario: FFMS110313 Lugar de emisión: QUEVEDO/CALLE BOLIVAR Y Fecha y hora: 09/12/2013 15:26:22

Página 1 de 3

SRi.gob.ec

REGISTRO UNICO DE CONTRIBUYENTES
SOCIEDADES

...le hace bien al país!

NÚMERO RUC: 1290071980001

RAZON SOCIAL: EXP. E IMP. MANOBAL C. LTDA.

ESTABLECIMIENTOS REGISTRADOS:

No. ESTABLECIMIENTO: 001 **ESTADO** ABIERTO MATRIZ **FEC. INICIO ACT.** 08/04/1999

NOMBRE COMERCIAL: EXP. E IMP. MANOBAL C. LTDA **FEC. CIERRE:**

FEC. REINICIO:

ACTIVIDADES ECONÓMICAS:

ACTIVIDADES DE CULTIVO DE PRODUCTOS AGRICOLAS

DIRECCIÓN ESTABLECIMIENTO:

Provincia: LOS RIOS Cantón: QUEVEDO Parroquia: SAN CRISTOBAL Barrio: ORMAZA Calle: PRINCIPAL Número: 602 Referencia: DIAGONAL A LA ACADEMIA NAVAL GUAYAQUIL Carretero: VIA VALENCIA Kilómetro: 1 Telefono Trabajo: 052780254 Fax: 052751237 Email: manobal@manobandagroup.com

No. ESTABLECIMIENTO: 002 **ESTADO** ABIERTO LOCAL COMERCIAL **FEC. INICIO ACT.** 13/11/2006

NOMBRE COMERCIAL: **FEC. CIERRE:**

FEC. REINICIO:

ACTIVIDADES ECONÓMICAS:

ACTIVIDADES DE CULTIVO DE PRODUCTOS AGRICOLAS

DIRECCIÓN ESTABLECIMIENTO:

Provincia: GUAYAS Cantón: GUAYAQUIL Parroquia: TARQUI Ciudadela: KENNEDY NORTE Número: SOLAR 14 Referencia: FRENTE AL BANCO DE MACHALA Manzana: 705 Telefono Trabajo: 042680316 Telefono Trabajo: 042680467 Fax: 042680192 Email: manobal@manobandagroup.com

No. ESTABLECIMIENTO: 003 **ESTADO** ABIERTO LOCAL COMERCIAL **FEC. INICIO ACT.** 18/11/2013

NOMBRE COMERCIAL: **FEC. CIERRE:**

FEC. REINICIO:

ACTIVIDADES ECONÓMICAS:

VENTA AL POR MAYOR Y MENOR DE MADERA

DIRECCIÓN ESTABLECIMIENTO:

Provincia: LOS RIOS Cantón: QUEVEDO Parroquia: LA ESPERANZA Ciudadela: RECINTO S[illegible] Barrio: SECTOR SAN ALFONSO Calle: PRINCIPAL Número: S/N Referencia: JUNTO A LA HACIENDA FELICIDAD [illegible] EVERGEL Telefono Domicilio: 052780254 Celular: 0997356626 Email: manobal@manobandagroup.com

SERVICIO DE RENTAS INTERNAS SRI ...le hace bien al país! R.U.C.

FIRMA DEL CONTRIBUYENTE

SERVICIO DE RENTAS INTERNAS

Declaro que los datos contenidos en este documento son exactos y verdaderos, por lo que asumo la responsabilidad legal que de ello se deriven (Art. 97 Código Tributario, Art. 9 Ley del RUC y Art. 9 Reglamento para la Aplicación de la Ley del RUC)

Usuario: HFMS118313 **Lugar de emisión:** QUEVEDO/CALLE BOLIVAR Y **Fecha y hora:** 09/12/2013 15:26:22

SRi.gob.ec

REGISTRO UNICO DE CONTRIBUYENTES
SOCIEDADES

NUMERO RUC: 1290071980001

RAZON SOCIAL: EXP. E IMP. MANOBAL C. LTDA.

No. ESTABLECIMIENTO: 004 **ESTADO** ABIERTO LOCAL COMERCIAL **FEC. INICIO ACT.** 26/11/2013

NOMBRE COMERCIAL: HACIENDA DON ENRIQUE **FEC. CIERRE:**

FEC. REINICIO:

ACTIVIDADES ECONÓMICAS:

VENTA AL POR MAYOR DE MADERA
CULTIVO DE PRODUCTOS AGRICOLAS

DIRECCIÓN ESTABLECIMIENTO:

Provincia: LOS RIOS Cantón: VALENCIA Parroquia: VALENCIA Ciudadela: RECINTO SAN SIMON Barrio: SECTOR FEDERICO INTRIAGO Calle: PRINCIPAL Número: S/N Referencia: JUNTO A LA HACIENDA DESPERTAR Carretero: VIA A EL VERGEL Email: tcedillo@grupomanobanda.com Celular: 052780254

No. ESTABLECIMIENTO: 005 **ESTADO** ABIERTO LOCAL COMERCIAL **FEC. INICIO ACT.** 26/11/2013

NOMBRE COMERCIAL: HACIENDA "NOLA 1" **FEC. CIERRE:**

FEC. REINICIO:

ACTIVIDADES ECONÓMICAS:

VENTA AL POR MAYOR DE MADERA
CULTIVO DE PRODUCTOS AGRICOLAS

DIRECCIÓN ESTABLECIMIENTO:

Provincia: LOS RIOS Cantón: VALENCIA Parroquia: VALENCIA Ciudadela: RECINTO SAN SIMON Barrio: SECTOR SAN PEDRO Calle: PRINCIPAL Número: S/N Referencia: JUNTO A LA HACIENDA LA MIRELLA Carretero: VIA A EL VERGEL Telefono Trabajo 052780254 Email: tcedillo@grupomanobanda.com

FIRMA DEL CONTRIBUYENTE

SERVICIO DE RENTAS INTERNAS

Declaro que los datos contenidos en este documento son exactos y verdaderos, por lo que asumo la responsabilidad legal que de ello se deriven (Art. 97 Código Tributario, Art. 9 Ley del RUC y Art. 9 Reglamento para la Aplicación de la Ley del RUC)

Usuario: HFMS110313 **Lugar de emisión:** QUEVEDO/CALLE BOLIVAR Y **Fecha y hora:** 09/12/2013 15:26:22

SRi.gob.ec

ANEXO 7.7 Fotos