



UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
CARRERA DE INGENIERÍA EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA-CPA

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

TEMA:

**“AUDITORÍA OPERATIVA AL ÁREA DE TALENTO HUMANO Y
SU RELACIÓN CON LA EFICIENCIA DE LA CONSTRUCTORA
HIDALGO & HIDALGO, CANTÓN QUEVEDO, AÑO 2013.”**

AUTORA:

MÓNICA ELOÍSA ÁLAVA VERGARA

DIRECTOR DE TESIS:

ING. ABRAHAM MOISES AUHING TRIVIÑO, MSc.

QUEVEDO – ECUADOR

2015

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Mónica Eloísa Álava Vergara 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.

Srta. Mónica Eloísa Álava Vergara
Estudiante

CERTIFICACIÓN

El suscrito, Ing. Abraham Moisés Auhing Triviño. MSc. Docente de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo, certifica que la estudiante Mónica Eloísa Álava Vergara, realizó el Proyecto de Investigación previo a la obtención del título de Ingeniera en Contabilidad y Auditoría C.P.A denominado **“AUDITORÍA OPERATIVA AL ÁREA DE TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON LA EFICIENCIA DE LA CONSTRUCTORA HIDALGO & HIDALGO, CANTÓN QUEVEDO, AÑO 2013”**, bajo mi dirección, habiendo cumplido con las disposiciones reglamentarias establecidas para el efecto.

Ing. Abraham Moisés Auhing Triviño. MSc.
DIRECTOR DE TESIS



UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE 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:

ING. NOEMI MARIANA SOTOMAYOR ALCIVAR. MSc.
PRESIDENTA DEL TRIBUNAL

ING. FLOR JANET FRANCO CEDEÑO MSc.
MIEMBRO DEL TRIBUNAL

LCDA. KARINA PATRICIA AREVALO BRIONES MSc.
MIEMBRO DEL TRIBUNAL

QUEVEDO-ECUADOR

2015

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a Dios por ser él quien me ha guiado en este largo camino, a mis padres por su apoyo incondicional a lo largo de mi vida. A mis hermanos por sus palabras de aliento en momentos difíciles. A todos quienes de una u otra manera me brindaron su apoyo, pues sin ellos hubiera sido imposible hacer este sueño realidad. A todos les agradezco desde el fondo de mi corazón.

Mónica Álava V.

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer a Dios porque ha estado conmigo en todo momento cuidándome y dándome fortaleza para continuar a lo largo de mi carrera.

A la Universidad Técnica Estatal de Quevedo, por su trabajo diario y constante en bienestar de la educación superior.

Al Dr. Eduardo Díaz Ocampo, MSc., Rector de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo por su eficaz administración la que permite tener a la Universidad en el más alto nivel académico.

Al Lic. Edgar Pastrano Quintana, MSc., Decano de la Facultad de Ciencias Empresariales, por su acertada dirección educativa a favor de los futuros profesionales.

Al Ing. Abraham Moisés Auhing, MSc., Director de la tesis, por su aporte valioso en desarrollo de esta investigación.

A los docentes, quienes fueron nuestra base para lograr llegar hacer de este deseo una realidad; gracias.

A mis padres, quienes a lo largo de mi vida han velado por mi bienestar y educación siendo mi apoyo en todo momento. Depositando su entera confianza en cada reto que se me presentaba sin dudar ni un solo momento. Es por ello que soy lo que soy ahora. Los amo.

DUBLIN CORE (ESQUEMA DE CODIFICACIÓN)

1	Título/ Title	T	“Auditoría Operativa al Área de Talento Humano y su Relación con la Eficiencia de la Constructora Hidalgo & Hidalgo, Cantón Quevedo, Año 2013.”
2	Creador/Creator	C	Mónica Eloísa Álava Vergara
3	Materia/Subject	M	Auditoría Operativa
4	Descripción/Description	D	La Auditoría Operativa Al Área de Talento Humano permitió evaluar la eficiencia y efectividad de los procesos realizados , también se pudo evaluar el control interno aplicado para las actividades del área antes mencionada obteniendo como resulta un nivel de confianza en los controles del 43.40%, se evaluó también las políticas administrativas orientas al Área de Talento Humano encontrándonos con varios hallazgo los cuales hacen que esa políticas empleadas no sean suficientes y competentes para la administración del Talento Humano.
5	Editor/Publisher	E	Facultad de Ciencias Empresariales, Carrera de Ingeniería en Contabilidad y Auditoría- CPA.
6	Colaborador/Contributor	C	Ing. Abraham Moises Auhing Triviño Msc.
7	Fecha/Date	F	05 de Agosto del 2014
8	Tipo/Type	T	Proyecto de Investigación.
9	Formato/Format	F	Microsoft Office Word 2010
10	Identificador/Identifier	I	https://Biblioteca.uteq.edu.ec
11	FUENTE/SOURCE	F	Bibliográfica. Trabajo de Campo
12	Lenguaje/Language	L	Español
13	Relación/Relation	R	Ninguno
14	Cobertura/Coverage	C	Cantón Quevedo
15	Derechos/Rights	D	Ninguno
16	Audiencia/Audience	A	Proyecto de Investigación

INDICE GENERAL

Portada.....	i
Declaración de Autoría y Cesión de Derechos	ii
Certificación del Director de Tesis.....	iii
Certificación del Tribunal Examinador.....	iv
Agradecimiento	v
Dedicatoria	vi
Dublin Core (Esquema de Codificación)	vii
Índice General	viii
Índice de Cuadros	xiii
Índice de Gráficos	xv
Índice de Anexo	xvi
Resumen Ejecutivo	xvii
Abstract	xviii

CAPÍTULO I: MARCO CONTEXTUAL DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Introducción	2
1.2 Problematización.....	4
1.2.1 Planteamiento del Problema	4
1.2.1.1 Diagnóstico	5
1.2.2 Formulación del Problema	5
1.2.3 Sistematización del Problema.....	6
1.3 Justificación.....	6
1.4 Objetivos	7
1.4.1 Objetivo General	7
1.4.2 Objetivos Específicos.....	7
1.5 Hipótesis	7
1.5.1. Genera	7
1.5.2. Especifica.....	7
1.6. Variables	8
1.6.1. Variable Independiente	8
1.6.1.1. General	8

1.6.1.2.Especifica.....	8
1.6.2 Variable Dependiente.....	8
1.6.2.1.General.....	8
1.6.2.2.Especifica.....	8

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

2.1 Fundamentación Teórica.....	10
2.1.1. Auditoría Operativa	10
2.1.2. Definición Auditoría Operativa.....	10
2.1.3. Objetivo General Auditoría Operativa	10
2.1.3.1. Objetivos Específicos	10
2.1.4. Alcance Auditoría Operativa.....	11
2.1.5. Importancia de la Auditoría Operativa.....	11
2.1.6. Característica de la Auditoría Operativa	12
2.1.7. Finalidad de la Auditoría	12
2.1.8. Riesgo de Auditoría.....	13
2.1.8.1. Riesgo Inherente	13
2.1.8.2. Riesgo de control	13
2.1.8.3. Riesgo de Detección	13
2.1.8.4 Evaluación del Riesgo.....	13
2.1.9. Normas de Auditoría Operacional	14
2.1.9.1. Planificación	14
2.1.9.2. Supervisión	15
2.1.9.3. Control Interno	16
2.1.9.4. Evidencia.....	17
2.1.9.5. Comunicación de Resultados.....	17

2.2 FUNDAMENTACIÓN CONCEPTUAL

2.2.1 Auditor	18
2.2.2 Definición de Auditoría.	19
2.2.3 Objetivo de la Auditoría.....	19
2.2.4. Tipos de Auditoría	19

2.2.4.1. Auditoría Externa	19
2.2.4.2. Auditoría Interna.....	20
2.2.4.3. Auditoría Administrativa	20
2.2.4.4. Auditoría Operativa	20
2.2.4.5. Auditoría Integral.....	20
2.2.4.6. Auditoría Financiera	20
2.2.5 Control Interno	21
2.2.5.1 Cambios en los Conceptos de Control Interno.....	22
2.2.5.2 Características del Control Interno Fiable	22
2.2.5.3 Los Controles Internos Administrativos comparados con los Controles Internos Financieros.....	23
2.2.5.4. Medios para lograr el Control Interno.....	23
2.2.5.5. Pasos para la Evaluación y Revisión del Control Interno.....	24

2.3 FUNDAMENTACIÓN LEGAL

2.3.1. Normas Profesionales.....	24
2.3.1.1. Normas de Auditoría	24
2.3.1.2. Normas de Auditoría Generalmente Aceptadas (NAGAS).....	25
2.3.2. Estudio y Evaluación del Control Interno	27
2.3.4. Evidencia Suficiente y Competente.....	28
2.3.5. Normas de Preparación del Informe	29
2.3.6. Aplicación de Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados (PCGA)	29
2.3.7. Opinión del Auditor.....	30
2.3.8. Ley Organica de Regimen Tributario Interno, LORTI	31
2.3.9. Ley de Compañías (Registro Oficial 312 de 05-nov-1999 Última modificación 20-may-2014).....	32
2.3.10. Ministerio de Transporte de Obras Públicas	32
2.3.10.1. Ley de Caminos	32
2.3.11. Norma Internacional de Contabilidad 11.....	33

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

3.1. Materiales y Métodos	37
---------------------------------	----

3.1.1 Materiales.....	37
3.1.2 Métodos	37
3.1.2.1 Métodos de Investigación	37
3.1.2.2 Método Inductivo	38
3.1.2.3 Método Deductivo	38
3.1.2.4 Método Analítico	38
3.1.2.5 Método Sistemático.....	38
3.2 Tipos de Investigación	39
3.2.1 Exploratoria	39
3.2.2 Descriptiva	39
3.2.3 Explicativa	39
3.2.4. Bibliografica.....	39
3.2.5 Técnicas e Instrumentos	39
3.2.5.1 Observación	40
3.2.5.2 Entrevista	40
3.2.5.3 Encuesta	40
3.3. Diseño de la Investigación.....	41
3.4. Población y Muestra.....	41
3.5 Creación de una Firma Ficticia.....	42
3.5.1 Logo de la Firma Auditora	42

CAPITULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Resultados.....	44
4.1.2 Comprobación y Desaprobación de Hipótesis.....	160
4.2 Discusión.....	162

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones	165
5.2 Recomendaciones	166

CAPÍTULO VI: BIBLIOGRAFÍA

6.1 Literatura Citada	168
-----------------------------	-----

6.1.1Bibliografía.....	168
6.1.2Linkografía.....	169

CAPÍTULO VII: ANEXOS

7.1 Anexo	172
-----------------	-----

ÍNDICE DE CUADROS

CUADRO	Pág.
N° 1. Materiales	37
N° 2. Marcas de Auditoría para Hidalgo & Hidalgo	59
N° 3. Estado Emocional en el Trabajo	64
N° 4. Conocimiento y Dominio de Funciones	65
N° 5. Definición de Funciones y Responsabilidades	66
N° 6. Relación Laboral con Compañeros	67
N° 7. Condición Laboral	68
N° 8. Comunicación Interna	69
N° 9. Seguridad en el Trabajo	70
N° 10. Auxilios Educación, Alimentación, Vivienda y Transporte	71
N° 11. Capacitación	72
N° 12. Mejoras para el Personal	73
N° 13. Agrado por el Trabajo que Desempeña	74
N° 14. Condición Salarial	75
N° 15. Matriz de medición de Riesgo Ambiente de Control	86
N° 16. Matriz de medición de Riesgo Establecimiento de Objetivos	87
N° 17. Matriz de medición de Riesgo Identificación de Riesgo	88
N° 18. Matriz de medición de Riesgo Evaluación de Riesgos	89
N° 19. Matriz de medición de Riesgo respuesta a los Riesgos	90
N° 20. Matriz de medición de Riesgo Actividades de Control	92
N° 21. Matriz de medición de Riesgo Información y Comunicación	94
N° 22. Matriz de medición de Riesgo Supervisión	95

Nº 23.	Resumen de Evaluación de Componentes de Control Interno	96
Nº 24.	Parámetros para medir el nivel de Riesgo de Control	96
Nº 25.	Evaluación de Riesgos Inherentes	97
Nº 26.	Parámetros para medir el nivel de Riesgo Inherente	97
Nº 27.	Aprobación y desaprobación de Hipótesis	160

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRAFICO		Pág.
Nº 1	Estado Emocional en el Trabajo	64
Nº 2	Conocimiento y Dominio de Funciones	65
Nº 3	Definición de Funciones y Responsabilidades	66
Nº 4	Relación Laboral con Compañeros	67
Nº 5	Condición Laboral	68
Nº 6	Comunicación Interna	69
Nº 7	Seguridad en el Trabajo	70
Nº 8	Auxilios Educación, Alimentación, Vivienda y Transporte	71
Nº 9	Capacitación	72
Nº 10	Mejoras para El Personal	73
Nº 11	Agrado por el Trabajo que Desempeña	74
Nº 12	Condición Salarial	75

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO	Pág.
Nº 1. Preguntas Aplicadas en la Entrevista	172
Nº 2. Documentos Legales de la Empresa	174
Nº 3. Fotografías de Visita a la Empresa	179
Nº 4. Informe de Urkund	182

RESUMEN EJECUTIVO

El presente trabajo de investigación sobre Auditoría Operativa al Área de Talento Humano y su relación con la eficiencia de la constructora Hidalgo & Hidalgo, cantón Quevedo año 2013, tiene como objetivo analizar las políticas administrativas, evaluar el cumplimiento del control interno y medir la eficiencia de los procesos administrativos y su incidencia en el crecimiento empresarial de la constructora, la misma que se desarrolló aplicando los métodos de investigación, inductivo, deductivo, analítico, sistemático; así como técnicas y procedimientos pertenecientes a la Auditoría Operativa que permite evaluar la eficiencia, eficacia, económica y ética en el manejo de los procesos administrativos. En la evaluación de las políticas se encontró debilidades cometidas en la gestión del personal ya que no cuenta con un reglamento interno donde se identifican los derechos y obligaciones, además la evaluación del control interno se realizó aplicando los 8 componentes establecidos del COSO II permitió determinar el nivel de confianza en los controles establecidos el 43.40% y un nivel riesgo de 56.60% , a través de indicadores se identificó que los procesos de contratación de personal no se está cumpliendo al no pedir los requisitos básicos para acoger a un nuevo empleado, una vez analizados todas estas aéreas es necesario dar a conocer a las autoridades de la empresa todas las falencias y a su vez las posibles soluciones enfocadas en el mejoramiento de los procesos, que contribuyan al buen manejo de los recursos de la empresa con criterios de eficiencia.

ABSTRACT

The present research on the area of Operational Audit Talent and its relation to the efficiency of the construction Hidalgo & Hidalgo, Quevedo Canton 2013 aims to analyze administrative policies, assess compliance with the internal control and measure the efficiency of administrative processes and their impact on business growth of the construction, the same that was developed by applying research methods, inductive, deductive, analytical, systematic; as well as techniques and procedures pertaining to the performance audit that assesses the effectiveness, efficiency, economy and ethics in the management of administrative processes. In assessing the political weaknesses committed in the management of staff found as there is no internal regulations where rights and obligations are identified, further assessment of internal control was conducted using 8 components established COSO II allowed to determine the confidence level controls set the 43.40% and a risk level of 56.60%, using indicators identified that the processes of recruitment is not being met by not asking the basic requirements to welcome a new employee once analyzed all these airlines it is necessary to inform the authorities of all business failures and in turn the possible solutions focused on improving processes that contribute to good management of company resources with efficiency criteria.

CAPÍTULO I

MARCO CONTEXTUAL DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Introducción

La Auditoría Operativa en el mundo desempeña un rol fundamental, dado que al realizar un examen sistemático y objetivo, permite proporcionar una valoración independiente de las operaciones de una organización, con la finalidad de evaluar el nivel de eficiencia, además detectar sus posibles deficiencias y proponer las recomendaciones oportunas.

La Auditoría Operativa en el contexto empresarial nacional forma parte primordial del proceso operativo, debido a que sin control no se lograría obtener la eficiencia, eficacia, economía y objetivos empresariales.

La ausencia de una Auditoría Operativa en el área del Talento Humano de la empresa Hidalgo & Hidalgo Constructores es de suma importancia, debido a que mediante ella se pueden conocer los problemas que dificultan el desarrollo operativo y obstaculizan el crecimiento de la empresa, con el propósito de encontrar sus causas y promover soluciones adecuadas e implantarlas.

La importancia de la Auditoría Operativa se sustenta en que el trabajo de investigación propuesto a Hidalgo & Hidalgo Constructores se convertirá en una herramienta que permitirá desarrollar un examen minucioso de sus procesos internos, analizando cada uno de sus áreas, así como a su Talento Humano, hasta llegar a medir y evaluar su efectividad, con la finalidad de alcanzar una empresa totalmente proactiva.

La investigación a desarrollar está compilada en los siguientes capítulos.

Capítulo I: Conformado por el marco contextual de la investigación el mismo que consta de, Introducción, problematización, planteamiento del problema, formulación del problema, sistematización del problema, justificación, objetivos general y específicos, hipótesis.

Capítulo II: Contiene la fundamentación conceptual, fundamentación teórica, y fundamentación legal en la cual se apoya la investigación.

Capítulo III: Compuesto de la metodología utilizada para la investigación, los tipos de investigación y las técnicas que se utilizaron.

Capítulo IV: Presenta los resultados y discusión de la Auditoría Operativa al área de Talento Humano donde se desarrolla el análisis de las políticas administrativas de la empresa, la evaluación del control interno, medición de efectividad de los procesos administrativos e Informa de Auditoría.

Capítulo V: Contiene las conclusiones y recomendaciones del trabajo investigativo en relación a los objetivos e hipótesis mediante los resultados obtenidos.

Capítulo VI: Se ubica la bibliografía utilizada.

Capítulo VII: Presenta los anexos que se considera relevantes para la investigación.

1.2 Problematicación

1.2.1 Planteamiento del Problema

La globalización es el prodigio de hoy en día, tanto en lo tecnológico como en el contexto económico mundial, dado que estos factores ejercen presión por la competitividad y la velocidad de las comunicaciones en tiempo real, por lo cual la auditoría juega un papel transcendental en las empresas del mundo, puesto que a través de la auditoría se detectan y corrigen fallencias que surgen en la ejecución de los procesos operacionales de una empresa.

En el ámbito nacional la auditoría operativa es de gran importancia debido a que en la actualidad las empresas se hayan orientadas hacia la optimización de la dirección empresarial, mediante sistemas de control que asuman un rol relevante a través de valoraciones permanentes que permiten a las empresas mantenerse en la palestra económica del país.

En la Provincia la realización de auditorías es de gran importancia porque a través de las mismas podemos evaluar el rendimiento económico empresarial y detectar deficiencias en los procesos y a su vez promover adecuadas soluciones, por esta razón evaluaremos a la sucursal de la constructora Hidalgo & Hidalgo ubicada en la Parroquia San Carlos del Cantón Quevedo.

Dentro de su problemática encontramos que la Matriz está ubicada en la ciudad de Quito, desde donde se direccionan y se aprueban los contratos, esta es una de las razones por cuanto no existe la operatividad de sus labores, ya que todo tiene que ser direccionado y aprobado desde Quito.

La empresa Hidalgo & Hidalgo tiene un alto reconocimiento en la zona, pero la carencia de capacitación en su empleados hace que haya deficiencia en sus operaciones, esto se debe por que la empresa no cuenta con un plan de capacitación anual para sus empleados.

En un bajo porcentaje se conoció que el Talento Humano de Constructora Hidalgo & Hidalgo, no posee el perfil adecuado para el cargo que ocupan. En los últimos años, no se ha efectuado una evaluación de desempeño ni se ha evaluado el clima laboral de la Constructora.

En la parte contable, se conoce que el Contador es de la ciudad de Quito, y en pocas ocasiones supervisa las actividades financieras de la empresa.

Toda esta problemática, origina, un inadecuado nivel de operatividad en los procesos administrativos y un desentendido clima laboral por parte de los Directivos

1.2.1.1 Diagnóstico

En la constructora Hidalgo & Hidalgo las causas que se podrían diagnosticar son la ineficiencia dentro de los controles, los que podrían ocasionar la existencia de irregularidades así como también errores al tomar decisiones por parte de los altos directivos lo que ocasionará que la empresa no esté utilizando todos los recursos que posee.

La realización de esta auditoría ayudará a comprobar una correcta utilización de los recursos que posee la empresa y a través de la misma se verificar si los métodos existentes dentro de la institución están brindando un adecuado manejo en las operaciones, y de no ser así encontrar soluciones eficaces que permitan mejorar la actividad laboral de la constructora.

1.2.2 Formulación del Problema

¿Cuál es la relación de la Auditoría Operativa al Área de Talento Humano con la eficiencia de la constructora Hidalgo & Hidalgo?

1.2.3 Sistematización del Problema

Para el desarrollo del proyecto se concretan las siguientes preguntas y directrices del problema a estudiar:

- ¿Cuál es el nivel de cumplimiento de las políticas administrativas?
- ¿Qué nivel de riesgo presenta el control interno?
- ¿Cómo se mide la eficiencia respecto al rendimiento y potencial del Talento Humano de Constructora Hidalgo & Hidalgo?

1.3 Justificación

Constructora Hidalgo & Hidalgo está ubicada en la Parroquia San Carlos y su actividad es la construcción de puentes, avenidas, carreteras, entre otras.

La presente investigación está enmarcada en el área de Talento Humano, se evaluará esta área a fin de que se pueda establecer si el desempeño de los mismos aporta operatividad a la constructora, se conocerán las políticas, administrativas y gerenciales de la empresa, con el fin de conocer sus fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas, así como identificar el servicio de atención que reciben sus usuarios y las respectivas falencias.

Como se conoce la desmotivación y el estrés son problemas que aquejan a los empleados y más aún a la gran cantidad de éstos que posee la constructora Hidalgo & Hidalgo, por esta razón será importante identificar si se ha realizado dentro de la empresa, estudios de clima laboral, planes de capacitación o evaluaciones de desempeño del Talento Humano.

El resultado de la presente investigación permitirá tomar decisiones con los fines de lograr la mejora continua del proceso de capacitación del Talento Humano. Y finalmente se podrá realizar el informe de la auditoría operativa.

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo General

Efectuar la Auditoría Operativa al Área de Talento Humano para evaluar la eficacia de las operaciones de la Constructora Hidalgo & Hidalgo año 2013.

1.4.2 Objetivos específicos

- Analizar las políticas administrativas aplicadas al Área de Talento Humano de la Constructora Hidalgo & Hidalgo
- Evaluar el cumplimiento del control interno mediante el modelo COSO II
- Medir la eficiencia y efectividad de los procesos administrativos y su incidencia en el crecimiento empresarial de la constructora.

1.5 Hipótesis

1.5.1 General

La Auditoria operativa a la Empresa Hidalgo & Hidalgo, determina la eficiencia en sus operaciones.

1.5.2 Específica

- Examinar las políticas administrativas permite identificar principales problemas existentes
- La evaluación del control interno mediante el modelo COSO II demuestra la operatividad de la constructora

- Analizar la eficiencia y efectividad en los procesos mejora el cumplimiento de planes objetivos.

1.6 variables del Estudio

1.6.1 Variables independientes

1.6.1.1 generales

- Auditoría Operativa

1.6.1.2 Especificas:

- Políticas Administrativas
- Control Interno
- Efectividad de los procesos

1.6.2 Variables Dependientes

1.6.2.1 General

- Eficiencia en las operaciones

1.6.2.2 Especificas:

- Identificar Problemas Existentes
- Procesos de Control Interno mediante el modelo COSO II
- Análisis de Efectividad en los Procesos

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Fundamentación Teórica

2.1.1. Auditoría operativa

Cepeda (2012). La auditoría operativa está orientada hacia el desempeño, la efectividad, la economía y la eficiencia. Esta auditoría incluye no solamente aspectos específicos de la administración, sino también las actividades administrativas, además de la estructura orgánica de la empresa y de sus componentes, de sus planes y políticas, de sus controles financieros y operativos, de su modo de operación y del aprovechamiento de sus recursos físicos y humanos.

2.1.2. Definición Auditoría Operativa

“Evaluación integral objetiva sistemática y profesional de las actividades relativas al proceso de gestión de una organización con el fin de determinar el grado de eficiencia con lo que son manejados los recursos y su sistema de control interno” **Lopez (2012).**

2.1.3. Objetivo General Auditoría Operativa

“Brindar a todo tipo de organización la información necesaria para utilizar esta poderosa herramienta en forma congruente con sus necesidades y capacidad a fin de evaluar sus comportamientos y derivar las medidas requeridas para mejorar su desempeño” **Pierres (2010).**

2.1.3.1. Objetivos Específicos

Cepeda (2012). Establece el grado en que la entidad y sus servidores han cumplido adecuadamente los deberes y atribuciones que les han asignado.

- Verificar que la entidad auditada cumpla con normas y demás disposiciones legales y técnicas que les son aplicables.

- Fortalecer el sistema de seguridad de todos los recursos de la organización
- Promover la legalidad, economía, efectividad, equidad y la excelencia en las organizaciones.

2.1.4. Alcance Auditoría Operativa

Cepeda (2012). Dice que ningún tipo de auditoría es posible si no hay criterios establecidos sobre los cuales un auditor debe evaluar. En la auditoría de empresas privadas, los criterios han evolucionado hasta llegar a principios y prácticas de contabilidad.

En la auditoría operativa no existen criterios generalmente aceptados aplicables a todas las situaciones; esto se diseña de acuerdo con la organización, el área el programa o proyecto. Los criterios en auditoría operativa se derivan de las siguientes fuentes:

- Los estatutos de la organización o los documentos básicos de la planeación
- Las leyes y normas aplicables
- Las normas y procedimientos internos
- Las prácticas administrativas

La lista no es exhaustiva. Esto quiere decir que antes que el auditor realice una auditoría operacional, deberá especificar sus criterios y discutirlos con la administración del ente auditado para llegar a un acuerdo.

2.1.5. Importancia de la Auditoría Operativa

Latucca (2010). Explica que la auditoría operativa sirve para comprobar la capacidad de la administración en todos los niveles. Es un servicio

especializado proyectado para la administración q determina los puntos donde hay un peligro potencial por otro lado resalta las oportunidades de mejorar, reducir costos de eliminar desperdicios y pérdidas de tiempo innecesarios así como también evaluar la eficacia de los controles observar si se siguen en todos los niveles la dirección de las políticas y objetivos y determinar si la empresa está operando correctamente.

2.1.6. Característica de la Auditoría Operativa

Según **Cepeda (2012)**. Las características de la auditoria son las siguientes:

- Es un examen que evalúa la administración integral de la empresa en la aplicación del control y el logro de la misión, políticas, objetivos y metas.
- Proceso sistemático de evaluaciones que concluye y formula recomendaciones constructivas.
- Requiere personal profesional experimentado con criterio técnico gerencial.
- Presenta un informe formal que contiene recomendaciones para lograr mayor eficiencia, efectividad y economía.

2.1.7. Finalidad de la Auditoria

Franklin (2010). Determina que los fines de la auditoría son los aspectos bajo los cuales su objeto es observado. Podemos escribir los siguientes:

- ✓ Indagaciones y determinaciones sobre el estado patrimonial
- ✓ Indagaciones y determinaciones sobre los estados financieros.
- ✓ Indagaciones y determinaciones sobre el estado reditual.
- ✓ Descubrir errores y fraudes.
- ✓ Prevenir los errores y fraudes
- ✓ Exámenes de aspectos fiscales y legales
- ✓ Examen para compra de una empresa (cesión patrimonial)

2.1.8. Riesgo de Auditoría

Viscarra (2010). En términos generales, la expresión riesgo de auditoría se utiliza para describir la posibilidad de que el auditor opine que los estados financieros tomados en conjunto son razonables cuando en realidad no lo son y la posibilidad de que concluya que son razonables, cuando en realidad si lo son. Al planear la auditoría, el auditor utiliza su juicio profesional para determinar el nivel de riesgo de auditoría que se estará enfrentando en la organización. El riesgo de auditoría cuenta con los siguientes elementos:

2.1.8.1. Riesgo inherente: “susplicacia de una afirmación de un tipo de transacción, saldo contable u otra revelación de información a una inexactitud que pudiere ser material ya sea exclusivamente o de forma agregada con otras inexactitudes, antes de tener en cuenta los posibles controles correspondientes.” **Lattuca (2010).**

2.1.8.2. Riesgo de control: “es la posibilidad de que el sistema de control interno evite o no detecte oportunamente errores importantes” **Vizcarra (2010).**

2.1.8.3. Riesgo de detección: “Este tipo de riesgo está directamente relacionado con los procedimientos de auditoría por lo que se trata de la no detección de la existencia de erros en el proceso realizado.” **Cepeda (2012).**

2.1.8.4 Evaluación del Riesgo

Pallerola & Monfort (2013). El riesgo se define como la probabilidad que un evento o acción afecte adversamente a la entidad. Su evaluación implica la identificación, análisis y manejo de los riesgos relacionados con la elaboración de estados financieros y que pueden incidir en el logro de los objetivos del control interno en la entidad. Los elementos que forman parte de la evaluación del riesgo son:

- Los objetivos deben ser establecidos y comunicados

- Identificación de los riesgos internos y externos;
- Los planes deben incluir objetivos e indicadores de rendimiento
- Evaluación del medio ambiente interno y externo.
- Los objetivos deben ser establecidos y comunicados.

2.1.9. Normas de Auditoría Operacional

Madariaga (2010). La auditoría es una ocupación profesional, por lo que el auditor debe procurar que sus funciones sean de carácter fidedigno y excelente nivel. La auditoría no es una actividad mecánica que acepta la aplicación de reglas o formas de actuar rígidas.

Las normas hacen accesible el alcance de los auditores y su compromiso, así para los auditores como para los usuarios. Pero de ningún modo estas normas conllevan limitar la autonomía del auditor.

Las normas de auditoría son las condiciones mínimas de calidad concernientes a la persona del auditor y al trabajo que desempeña, lo que se produce la naturaleza profesional de la labor de auditoría.

La primera norma de auditoría es:

2.1.9.1. Planificación

Cepeda (2012). Dice que en esta etapa, el auditor investiga la organización como un todo y trata de conocer la empresa. Estudia los estatutos, la organización, presupuestos, programas, leyes normas aplicables y procedimientos básicos de la administración y de allí redacta un informe de análisis general. Esta investigación preliminar guía al auditor hacia las áreas que requieren examen y que sería de interés para los administradores. Este es un paso esencial para lograr los objetivos propuestos.

Cepeda (2012). Después de identificar globalmente las áreas para examen, el auditor realiza una investigación preliminar sobre las áreas seleccionadas. Esta se hace con mayor detalle que el análisis general. El auditor prepara un informe de la investigación que contiene, como mínimo, la siguiente información

Marco teórico e histórico (resumen)

Planeación

Ejecución

Operaciones

Criterios de evaluación

Hechos potenciales significativos

La información de los puntos ya mencionados se obtiene a partir de los documentos fuentes y de las personas claves de la organización. Los criterios de evaluación son presentados por el auditor mismo para cada examen de auditoría. Los hechos potencialmente significativos se identifican para economizar costos en la auditoría. Estos hechos se determinan a la luz de la evaluación del control interno de la organización. Además el auditor durante esta faceta diseña programas detallados de auditoría necesaria para realizar la evaluación. El programa de auditoría también especifica las áreas en donde el auditor necesitará hacer un muestreo de transacciones también de métodos que se utilizan para determinar el tamaño de la muestra.

2.1.9.2. Supervisión

Madariaga (2010). La supervisión incluye liderar los esfuerzos del equipo de auditoría hacia la obtención de los objetivos de la auditoría

- Ilustrar al equipo de auditoría en el desarrollo de las diferentes etapas del examen
- Informarse de los problemas significativos
- Inspeccionar el trabajo realizado

- Contribuir a resolver problemas técnicos y administrativos
- Asistir y entrenar oportunamente al equipo de auditoría.

Se debe proporcionar orientación sobre la ejecución del examen y el logro de los objetivos de auditoría, para garantizar razonablemente que el personal entienda en forma clara el trabajo a realizar, porque se va a realizar y que se espera lograr.

2.1.9.3. Control interno

Desings (2013). Debe hacerse un apropiado estudio y evaluación del control interno existente, de manera que se pueda confiar en él como base para la determinación de la naturaleza, extensión y oportunidad de los procedimientos de auditoría.

La problemática del control interno, su evaluación, las orientaciones y recomendaciones que se deben brindar para su implantación o mejoramiento. La auditoría operacional otorga fundamentalmente importancia a las actividades de control que tiene relación directa e importante con los objetivos de la auditoría con el propósito de:

1. Identificar las áreas críticas de mayor significado que merezca un análisis profundo y cuyos resultados pueden ofrecer mayor beneficio para la entidad
2. Establecer el origen, extensión y oportunidad de las pruebas a ser aplicadas en las siguientes fases de auditoría
3. Determinar los recursos humanos necesarios para las siguientes fases o parte de ellas, tanto de auditores, así como de personal de apoyo especializado.

2.1.9.4. Evidencia

Yascar (2012). Es necesario obtener suficiente evidencia idónea en la evaluación para sustentar las cualidades de los hallazgos de auditoría para saber su causa, efecto estado y criterio conforme a las características de capacidad y clasificación de la evidencia y con respecto a los papeles de trabajo que la abarcan debes de tomarse en cuenta los aspectos que se hace mención en las normas de auditoría. La función del auditor radica en obtener y verificar evidencia para determinar conclusiones y dar a conocer sobre los objetivos de la evaluación.

2.1.9.5. Comunicación de Resultados

Según **Mantilla (2010)**. El informe de auditoría debe:

- Ser pertinente, integro, imparcial y contundente, además de ser lo suficientemente transparente y preciso como sea necesario para los asuntos tratados.
- Señalar los antecedentes los objetivos y objeto de la verificación así como el alcance y metodología aplicada.
- Describir los hallazgos importantes, conclusiones y recomendaciones.
- Es necesario que el auditor emita su conclusión con respecto al cumplimiento de los objetivos de la auditoría y sobre los resultados obtenidos como fruto de la evaluación, además se manifestara sobre la negligente o deficiente gestión.

- Declarar los logros de mayor importancia de la administración, para que las medidas adoptadas para mejorar sean aplicadas en otras áreas con deficiencias similares.
- Mencionar, si fuere necesario otras auditorías especiales que hubiere en su informe como resultado de la ejecución del examen.

Según **Blanco (2012)**. El informe será: Concreto y preciso, debe contener suficiente información respecto al tamaño y trascendencia de los hallazgos, facilitando la adecuada comprensión de lo que se informa, no debe incidir en exageración de detalles que puedan ocasionar distorsión del objeto de la evaluación.

Lattuca (2010). Dice los hallazgos deben ser sustentados por evidencia idónea y competente, el informe debe exponer:

- Los hallazgos importantes, sus atributos y naturaleza para posibilitar su comprensión para lograr una exposición contundente objetiva y veraz que contenga una perspectiva adecuada.
- Las conclusiones basadas en los hallazgos, dichas conclusiones obedecerán lo convincente que resulte la evidencia.
- Las recomendaciones necesarias y adecuadas para descartar o mitigar los causantes de la problemática y así mejorar las operaciones que fueron auditadas dentro de la organización.

2.2 Fundamentación Conceptual

2.2.1 Auditor

Según **Vizcarra (2010)**. Auditor o contralor es la persona con capacidades idóneas y experimentada a quien se le delega competencias con la autoridad de realizar en una empresa auditorías basadas en revisión y evaluación de los

procesos de la gestión administrativa y financiera, con el objeto de informar y decretar acerca de ellas, a través de la observación y recomendación necesaria que permitan mejorar la eficiencia y eficacia en su ejercicio.

2.2.2 Definición de Auditoría.

Estupiñan (2010). Se define a la auditoría como un procedimiento metódico que permite alcanzar y verificar con objetividad determinados periodos de actividades financieras y demás acontecimientos vinculados, con el objeto de determinar el nivel de reciprocidad del contenido explicativo con las suficientes evidencias que dan origen, así también fijar si los informes se ha realizado tomando en cuenta los principios de auditoría.

2.2.3 Objetivo de la Auditoría

Blanco (2012). Dice, el objetivo principal de una Auditoría es establecer si la entidad se ha conducido de manera ordenada en el logro de las metas y objetivos propuestos. El grado en que la administración ha cumplido adecuadamente con las obligaciones que han sido asignadas y si tales funciones se han ejecutado de manera eficiente, efectiva y económica de esto depende la emisión de un diagnóstico sobre un sistema de información empresarial, que permita tomar decisiones sobre el mismo. Estas decisiones pueden ser de diferentes tipos respecto al área examinada y al usuario del dictamen o diagnóstico.

2.2.4. Tipos de Auditoría

Los diferentes tipos de Auditoría se muestran de la siguiente manera:

2.2.4.1. Auditoría Externa

“El objetivo fundamental es el de examinar y evaluar una determinada realidad por personal externo al ente auditado, su evaluación, alcances y resultados pueden ser muy limitados” **Madariaga (2010).**

2.2.4.2. Auditoría interna

“La auditoría interna surge con posterioridad por la necesidad de diagnosticar la actuación administrativa operacional y funcional de los empleados y funcionarios, el objetivo final mantener un control permanente y eficaz dentro de la empresa **Madariaga (2008)**.”

2.2.4.3. Auditoría Administrativa:

Es la revisión analítica o parcial de una organización con el propósito de precisar su nivel de desempeño y perfilar oportunidades de mejoras para innovar valor y lograr una ventaja competitiva.” **Franklin (2012)**.

2.2.4.4. Auditoría Operativa:

Según **Pierres (2010)**. Revisión del sistema de control interno de una empresa por personas cualificadas, con el fin de evaluar su eficacia e incrementar su rendimiento. La auditoría operativa consiste en el examen de los métodos, los procedimientos y los sistemas de control interno de una empresa u organismo, público o privado; en definitiva, se fundamenta en analizar la gestión.

2.2.4.5. Auditoría integral

“La auditoría integral está dada por el desarrollo integrado de la auditoría financiera, operacional y legal. Tiene como objeto de estudio los respectivos campos de las finanzas. La administración y el derecho.” **Pallerola & Monfort (2013)**.

2.2.4.6. Auditoría Financiera

Martinez (2010). Dice que auditoría financiera es el examen sistemático de los libros y registros de un negocio u organización con el fin de determinar o

verificar los hechos relativos a las operaciones financieras y los resultados de estas, para poder informar sobre los mismos.

2.2.5 Control Interno

Según él **Oceano (2010)**. Es aquel que adopta procedimientos sincronizados que engloba el plan de la institución para resguardar sus activos y revisar el acondicionamiento y la veracidad de la indagación de los procesos contables y así de ese modo impulsar la consistencia de las políticas planteadas.

Para **Meigs (2011)**. El sistema de control interno radica en las dimensiones utilizadas por una organización con el objeto de:

- Salvaguardar los recursos, contra ineficiencias fraude o pérdidas
- Fomentar la precisión y fidelidad de los informes de las operaciones contables
- Respalda y valorar el cumplimiento de la empresa
- Dictaminar la eficacia de las operaciones en todos los departamentos de la organización.

Esto indica que el control interno es más que un mecanismo para encontrar o prevenir defraudación, o para revelar inexactitudes accidentales en los procesos, el control interno constituye una herramienta fundamental para una administración eficaz

Osorio (2012). Hace referencia que el Auditor al realizar el trabajo de Auditoria trabajara menos si la empresa cuenta con un efectivo control interno, por el contrario trabajara más, cuando la organización cuente con un sistema defectuoso del control interno

2.2.5.1 Cambios en los conceptos de Control Interno

Para **Meigs (2011)**. La expresión de control interno ha sido reemplazado por verificación interna, este término era usualmente utilizado por contadores y empresarios para reseñar las prácticas contables de una entidad. El control interno cuenta con un propósito doble, el cual se encarga de reducir los errores mínimos en el hábito contable.

Se define al control interno como métodos que la organización adopta para resguardar la compañía y para verificar los procesos contables

Los controles internos incluyen tareas múltiples, como programas de entrenamiento del personal, los controles de calidad y programas de producción.

2.2.5.2 Características del control interno fiable

Villalobos (2010) determina que un sistema de control interno fiable funciona en realidad de forma eficaz para detectar y corregir los errores de procesamiento de datos, mediante las siguientes características:

- Un plan de organización que facilite la división adecuada de las responsabilidades y funciones.
- Un sistema de procedimientos de autorización y de registro que sea suficiente para proporcionar un control contable razonable sobre el activo, pasivo y sobre el ingreso y gastos.
- Unas prácticas coherentes que se han de seguir en la realización de las responsabilidades y funciones de cada uno de los departamentos de la organización.
- Un personal de una calidad proporcional a las responsabilidades que les corresponde.

2.2.5.3 Los Controles Internos Administrativos comparados con los Controles Internos Financieros

Goxens (2011). Algunos controles internos no están relacionados con los estados financieros y, consecuentemente, no son del interés directo del contador público independiente. La administración está interesada en mantener fuertes controles internos sobre sus funciones contables y financieras.

2.2.5.4. Medios para Lograr el Control Interno

Zapata (2012). En vista de que cada empresa opera en condiciones peculiares de acuerdo con su rama, magnitud y localización, no es posible prefabricar sistemas estándar de control interno que llenan las necesidades de todas ellas; sin embargo existen ciertos factores que pueden ser considerados como esenciales para lograr un control interno satisfactorio en la mayoría de las organizaciones en gran tamaño.

- Un plan lógico de organización que establezca claramente las líneas de autoridad y responsabilidad y separe las funciones de operación, registró y custodia.
- Una adecuada estructura contable, incluyendo técnicas presupuestales y de costos, un catálogo e instructivo de cuentas manuales de procedimiento y gráficas descriptivas del flujo de las transacciones.
- Un departamento de auditoría interna supeditado a un ejecutivo de alto nivel que sea responsable de una continua revisión, evaluación y mejora de los controles internos.

2.2.5.5. Pasos para la Evaluación y Revisión del Control Interno

Blanco (2012). Declara los pasos a seguir dentro de la revisión, evaluación y control de las prácticas contables de la entidad son los siguientes:

Establecer a través una verificación de los procesos de contabilidad y en base a preguntas:

- Analizar, mediante verificación de documentos e indagando si se cumple con los procedimientos fijados.
- Examinar la efectividad de los procesos y de adecuados controles para acordarla eficacia de los procedimientos para establecer la confiabilidad de los mismos.
- Corroborar la estimación de los procedimientos, controles a través de revisar en base a pruebas a varias transacciones. La evaluación de los procedimientos y controles mediante una verificación en base a pruebas de transacciones.

2.3 Fundamentación Legal

2.3.1. Normas Profesionales

2.3.1.1. Normas de auditoría: “Son los requisitos mínimos relativos a la personalidad del auditor, al trabajo que desempeña y la información que rinde como resultado de este trabajo” **Aicpac (2010).**

“Principios Básicos: Son aquellos que se consideran fundamentales por cuanto orientan la acción de la profesión contable” **Aicpac (2010).**

“Principios Esenciales: Tienen relación con la contabilidad financiera y en general proporcionan las bases para la formulación de otros principios” **Aicpac (2010).**

“Principios Generales de Operación: Son los que determinan el registro, medición y presentación de la información financiera” **Aicpac (2010).**

2.3.1.2. Normas de Auditoría Generalmente Aceptadas (NAGAS)

Desings (2013). Las NAGAS, tienen su origen en los boletines (Statement on Auditing estándar-SAS) emitidas por el instituto americano de contadores públicos de Estados Unidos de Norteamérica en el año de 1948. Las normas de auditoría generalmente aceptadas (NAGA) son Los principios fundamentales de auditoría a los que deben enmarcarse su desempeño los auditores durante el proceso de la auditoría. El cumplimiento de estas normas garantiza la calidad del trabajo profesional del auditor.

Clasificación de las (NAGAS). Desings (2013). En la actualidad las NAGAS, vigentes son 10, las mismas que constituyen los (10) diez mandamientos para el auditor y son:

Normas Generales o Personales

1. Entrenamiento y capacidad profesional
2. Independencia
3. Cuidado o esmero profesional.

Normas de Ejecución del Trabajo

4. Planeamiento y Supervisión
5. Estudio y Evaluación del Control Interno
6. Evidencia Suficiente y Competente

Normas de Preparación del Informe

7. Aplicación de los Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados.
8. Consistencia
9. Revelación Suficiente
10. Opinión del Auditor

Entrenamiento Y Capacidad Profesional

Desings (2013). La Auditoria debe ser efectuada por personal que tiene el entrenamiento técnico y pericia como Auditor". Como se aprecia de esta norma, no sólo basta ser Contador Público para ejercer la función de Auditor, sino que además se requiere tener entrenamiento técnico adecuado y pericia como auditor. Es decir, además de los conocimientos técnicos obtenidos en los estudios universitarios, se requiere la aplicación práctica en el campo con una buena dirección y supervisión.

Independencia

Desings (2013). "En todos los asuntos relacionados con la Auditoría, el auditor debe mantener independencia de criterio".

La independencia puede concebirse como la libertad profesional que le asiste al auditor para expresar su opinión libre de presiones (políticas, religiosas, familiares, etc.) y subjetividades (sentimientos personales e intereses de grupo).

Se requiere entonces objetividad imparcial en su actuación profesional.

Cuidado o Esmero Profesional

Desings (2013). "Debe ejercerse el esmero profesional en la ejecución de la auditoría y en la preparación del dictamen". El cuidado profesional, es aplicable para todas las profesiones, ya que cualquier servicio que se proporcione al público debe hacerse con toda la diligencia del caso, lo contrario es la negligencia, que es sancionable. Un profesional puede ser muy capaz, pero pierde totalmente su valor cuando actúa negligentemente.

El esmero profesional del auditor, no solamente se aplica en el trabajo de campo y elaboración del informe, sino en todas las fases del proceso de la auditoría, es decir, también en el planeamiento o planeamiento estratégico cuidando la materialidad y riesgo.

Normas de Ejecución del Trabajo

Desings (2013). Estas normas son más específicas y regulan la forma del trabajo del auditor durante el desarrollo de la auditoría en sus diferentes fases (planeamiento trabajo de campo y elaboración del informe). Tal vez el propósito principal de este grupo de normas se orienta a que el auditor obtenga la evidencia suficiente en sus papeles de trabajo para apoyar su opinión sobre la confiabilidad de los estados financieros, para lo cual, se requiere previamente una adecuado planeamiento estratégico y evaluación de los controles internos. En la actualidad el nuevo dictamen pone énfasis de estos aspectos en el párrafo del alcance.

Planeamiento y Supervisión

Desings (2013). La auditoría debe ser planificada apropiadamente y el trabajo de los asistentes del auditor, si los hay, debe ser debidamente supervisado. Por la gran importancia que se le ha dado al planeamiento en los últimos años a nivel nacional e internacional, hoy se concibe al planeamiento estratégico como todo un proceso de trabajo al que se pone mucho énfasis, utilizando el enfoque de arriba hacia abajo, es decir, no deberá iniciarse revisando transacciones y saldos individuales, sino tomando conocimiento y analizando las características del negocio, la organización, financiamiento, sistemas de producción, funciones de las áreas básicas y problemas importantes, cuyo efectos económicos podrían repercutir en forma importante sobre los estados financieros materia de nuestro examen. Lógicamente, que el planeamiento termina con la elaboración del programa de auditoría.

2.3.2. Estudio y Evaluación del Control Interno

Desings (2013). Debe estudiarse y evaluarse apropiadamente la estructura del control interno (de la empresa cuyos estados financieros se encuentra sujetos a auditoría como base para establecer el grado de confianza que merece, y consecuentemente, para determinar la naturaleza, el alcance y la oportunidad

de los procedimientos de auditoría. El estudio del control interno constituye la base para confiar o no en los registros contables y así poder determinar la naturaleza, alcance y oportunidad de los procedimientos o pruebas de auditoría. En la actualidad, se ha puesto mucho énfasis en los controles internos y su estudio y evaluación conlleva a todo un proceso que comienza con una comprensión, continúa con una evaluación preliminar, pruebas de cumplimiento, revaluación de los controles, arribándose finalmente –de acuerdo a los resultados de su evaluación a limitar o ampliar las pruebas sustantivas. En tal sentido el control interno funciona como un termómetro para graduar el tamaño de las pruebas sustantivas.

2.3.3. Evidencia Suficiente y Competente

Desings (2013). Debe obtenerse evidencia competente y suficiente, mediante la inspección, observación, indagación y confirmación para proveer una base razonable que permita la expresión de una opinión sobre los estados financieros sujetos a la auditoría. La evidencia es un conjunto de hechos comprobados, suficientes, competentes y pertinentes para sustentar una conclusión.

La evidencia será suficiente, cuando los resultados de una o varias pruebas aseguran la certeza moral de que los hechos a probar, o los criterios cuya corrección se está juzgando han quedado razonablemente comprobados. Los auditores también obtenemos la evidencia suficiente a través de la certeza absoluta, pero mayormente con la certeza moral.

Existen diferentes clases las cuáles son:

- Evidencia sobre el control interno y el sistema de contabilidad, porque ambos influyen en los saldos de los estados financieros.
- Evidencia física
- Evidencia documentaria (originada dentro y fuera de la entidad)

- Libros diarios y mayores (incluye los registros procesados por computadora)
- Análisis global
- Cálculos independientes (computación o cálculo)
- Evidencia circunstancial
- Acontecimientos o hechos posteriores.

2.3.4. Normas de Preparación del Informe

Desings (2013). Estas normas regulan la última fase del proceso de auditoría, es decir la elaboración del informe, para lo cual, el auditor habrá acumulado en grado suficiente las evidencias debidamente respaldada en sus papeles de trabajo. Por tal motivo, este grupo de normas exige que el informe exponga de qué forma se presentan los estados financieros y el grado de responsabilidad que asume el auditor.

2.3.5. Aplicación de Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados (PCGA)

Desings (2013). El dictamen debe expresar si los estados financieros están presentados de acuerdo a principios de contabilidad generalmente aceptados". Los principios de contabilidad generalmente aceptados son reglas generales, adoptadas como guías y como fundamento en lo relacionado a la contabilidad, aprobadas como buenas y prevalecientes, o también podríamos conceptuarlos como leyes o verdades fundamentales aprobadas por la profesión contable. Sin embargo, merece aclarar que los PCGA, no son principios de naturaleza sino reglas de comportamiento profesional, por lo que no son inmutables y necesitan adecuarse para satisfacer las circunstancias cambiantes de la entidad donde se lleva la contabilidad. Los PCGA, garantizan la razonabilidad de la información expresada a través de los Estados Financieros y su observancia es de responsabilidad de la empresa examinada.

En todo caso, corresponde al auditor revelar en su informe si la empresa se ha enmarcado dentro de los principios contables.

2.3.6. Opinión del Auditor

Landeta (2011). El dictamen debe contener la expresión de una opinión sobre los estados financieros tomados en su integridad, o la aseveración de que no puede expresarse una opinión. En este último caso, deben indicarse las razones que lo impiden. En todos los casos, en que el nombre de un auditor esté asociado con estados financieros el dictamen debe contener una indicación clara de la naturaleza de la auditoría, y el grado de responsabilidad que está tomando.

Recordemos que 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.

Por consiguiente el auditor tiene las siguientes alternativas de opinión para su dictamen:

- Opinión limpia o sin salvedades
- Opinión con salvedades o calificada
- Opinión adversa o negativa
- Abstención de opinar

2.3.7. Ley Orgánica de Régimen Tributario Interno, LORTI

Registro Oficial 463 de 17-nov-2004

Última modificación: 20-may-2014

Sujetos pasivos.

SRI (2014). Son sujetos pasivos del impuesto a la renta las personas naturales, las sucesiones indivisas y las sociedades, nacionales o extranjeras, domiciliadas o no en el país, que obtengan ingresos gravados de conformidad con las disposiciones de esta Ley. Los sujetos pasivos obligados a llevar contabilidad, pagarán el impuesto a la renta en base de los resultados que arroje la misma. Concordancia: Código tributario, art. 24.

Ingresos de las empresas de construcción.

Suplementario (2014). Las empresas que obtengan ingresos provenientes de la actividad de la construcción, pagaran el impuesto a base de los resultados que arroje la contabilidad de la empresa. Cuando las obras de construcción duren más de un año, se podrá adoptar uno de los sistemas recomendados por la técnica contable para el registro de los ingresos y costos de las obras, tales como el sistema de "obra terminada" y el sistema de "porcentaje de terminación. En los contratos de construcción a precios fijos, unitarios o globales, se presumirá que la base imponible es igual al 15% del total del contrato. Los honorarios que perciban las personas naturales, por dirección técnica o administración, constituyen ingresos de servicios profesionales y, por lo tanto, no están sujetos a las normas de este artículo.

Retención en Pagos por Actividades de Construcción o Similares.

Suplementario (2014). La retención en la fuente en los pagos o créditos en cuenta realizados por concepto de actividades de construcción de obra material inmueble, de urbanización, de lotización o similares se debe realizar en un

porcentaje igual al determinado para las compras de bienes corporales muebles.

Contratos de Construcción.

Suplementario (2014). En los precios unitarios que se establezcan para los contratos de construcción de obras públicas o privadas, no se incluirá el Impuesto al Valor Agregado que afecte a los bienes incorporados en tales precios unitarios, pero el constructor en la factura que corresponda aplicará el IVA sobre el valor total de la misma y en su declaración, utilizará como crédito tributario el impuesto pagado en la adquisición de los bienes incorporados a la obra. Los agentes de retención contratantes efectuarán la retención únicamente por el 30% del IVA que corresponde a cada factura, aunque el constructor haya sido calificado como contribuyente especial.

Toda empresa sin importar su rama debe acogerse a las Normas Ecuatorianas de Contabilidad, como se explica en el Art. 30 del Reglamento. Además, de los artículos básicos que tratan sobre los ingresos, deducciones y exenciones; así como sobre la conciliación tributaria.

2.3.9. Ministerio de Transporte de Obras Públicas

2.3.9.1. Ley de Caminos

Registro Oficial 170 del 27 de enero del 2014

Art. 2.-Control y aprobación de los trabajos.- Semplades (2009) Todos los caminos estarán bajo el control del Ministerio de Obras Públicas, sin perjuicio de las obligaciones que, respecto de ellos, deban cumplir otras instituciones o los particulares.

Todo proyecto de construcción, ensanchamiento, mejoramiento o rectificación de caminos, formulado por cualquier entidad o persona, deberá someterse previamente a la aprobación del Ministerio de Obras Públicas, sin cuyo

requisito no podrán realizarse los trabajos, salvo que se trate de caminos internos de una propiedad particular.

Art. 3.- Derecho de Vía.- Semplades (2009). Establece el derecho de vía, que consiste en la facultad de ocupar, en cualquier tiempo, el terreno necesario para la construcción, conservación, ensanchamiento, mejoramiento o rectificación de caminos.

En el acuerdo de aprobación del proyecto de una obra vial se determinará el derecho de vía correspondiente.

Cuando menos ocho días antes de la ocupación, se dejará la respectiva nota de aviso en la propiedad, bien sea al dueño, o a uno de sus familiares o a cualquier persona morador del inmueble.

Si no se encontrare a persona alguna, la nota se dejará a uno de los más cercanos vecinos del predio. La constancia del cumplimiento de este requisito, sentada por el correspondiente empleado, no será susceptible de impugnación.

2.3.10. Norma Internacional de Contabilidad – NIC 11

Contratos de Construcción

Objetivo

Noticias (2014). El objetivo de esta Norma es prescribir el tratamiento contable de los ingresos de actividades ordinarias y los costos relacionados con los contratos de construcción. Debido a la naturaleza propia de la actividad llevada a cabo en los contratos de construcción, la fecha en que la actividad del contrato comienza y la fecha en la que termina el mismo caen, normalmente, en diferentes periodos contables.

Por tanto, la cuestión fundamental al contabilizar los contratos de construcción es la distribución de los ingresos de actividades ordinarias y los costos que cada uno de ellos genere, entre los periodos contables a lo largo de los cuales

se ejecuta. Esta Norma utiliza los criterios de reconocimiento establecidos en el marco conceptual para la preparación y presentación de los Estados Financieros con el fin de determinar cuándo se reconocen, los ingresos de actividades ordinarias y costos de los contratos como ingresos de actividades ordinarias y gastos en el estado del resultado integral. También suministra una guía práctica sobre la aplicación de tales criterios.

Alcance

1 Esta Norma debe ser aplicada para la contabilización de los contratos de construcción, en los estados financieros de los contratistas **Noticias (2014)**.

2 La presente norma sustituye a la NIC 11 Contabilización de los Contratos de Construcción, aprobada en 1978 **Noticias (2014)**.

Definiciones

Noticias (2014). Los términos siguientes se usan, en esta Norma, con los significados que a continuación se especifican:

Un contrato de construcción es un contrato, específicamente negociado, para la fabricación de un activo o un conjunto de activos, que están íntimamente relacionados entre sí o son interdependientes en términos de su diseño tecnología y función, o bien en relación con su último destino o utilización.

Un contrato de precio fijo es un contrato de construcción en el que el contratista acuerda un precio fijo, o una cantidad fija por unidad de producto, y en algunos casos tales precios están sujetos a cláusulas de revisión si aumentan los costos.

Un contrato de margen sobre el costo es un contrato de construcción en el que se reembolsan al contratista los costos satisfechos por él y definidos

previamente en el contrato, más un porcentaje de esos costos o una cantidad fija.

Un contrato de construcción puede acordarse para la fabricación de un solo activo, tal como un puente, un edificio, un dique, un oleoducto, una carretera, un barco o un túnel. Un contrato de construcción puede, asimismo, referirse a la construcción de varios activos que estén íntimamente relacionados entre sí o sean interdependientes en términos de su diseño, tecnología y función, o bien en relación con su último destino o utilización; ejemplos de tales contratos son los de construcción de refinerías u otras instalaciones complejas especializadas.

Para los propósitos de esta Norma, el término contratos de construcción incluye:

Los contratos de prestación de servicios que estén directamente relacionados con la construcción del activo, por ejemplo, los relativos a servicios de gestión del proyecto y arquitectos, así como:

Los contratos para la demolición o rehabilitación de activos, y la restauración del entorno que puede seguir a la demolición de algunos activos.

Las fórmulas que se utilizan en los contratos de construcción son variadas, pero para los propósitos de esta norma se clasifica en contratos de precio fijo y contratos de margen sobre el costo. Algunos contratos de construcción pueden contener características de una y otra modalidad, por ejemplo, en el caso de un contrato de margen sobre el costo con un precio máximo concertado.

En tales circunstancias, el contratista necesita considerar todas las condiciones expuestas en los párrafos 23 y 24, para determinar cómo y cuándo reconocer los ingresos de actividades ordinarias y los gastos correspondientes al contrato.

CAPÍTULO III
METODOLOGÍA DE LA INVESTIACIÓN

3.1. Materiales y Métodos

Para la realización de este proyecto de investigación se utilizaron los siguientes materiales y métodos.

3.1.1 Materiales

CUADRO N° 1

MATERIALES	CANTIDAD	EQUIPOS	DESCRIPCION
Materiales de oficina	8	Resmas de papel bond	Estos útiles de oficina sirvieron de apoyo en los apuntes necesarios para la ejecución de la investigación
	4	Lápices	
	5	Esferográficos	
	1	Cuaderno contable	
	2	Cartuchos de impresora	
Equipos de Computación	200	Horas de uso de Internet y computación	El internet se utilizó para realizar la investigación oportuna y precisa para profundizar en el tema de investigación.

3.1.2 Métodos

3.1.2.1 Métodos de Investigación

Estos métodos contribuyeron a realizar una búsqueda a fondo aplicando los medios necesarios que se deben de utilizar para analizar los mecanismos que

componen el sector auditado, además estos métodos permitirán obtener un diagnóstico preciso de las deficiencias de control y la comprobación de eficacia en la investigación. Este trabajo se realizó por “auditta asesores”, en sus oficinas, esto exige que el consultor sitúe medios de entrevistas personales con los responsables de área para conocer cuanta información exista en el área auditada;

Los métodos utilizados en la investigación fueron los siguientes:

3.1.2.2 Método inductivo

Este método se destinó para efectuar la problematización del objeto a investigar en este caso el planteamiento del problema los objetivos, la justificación.

3.1.2.3 Método Deductivo

Se utilizó para hacer de la investigación un hábito científico, así mismo guío a establecer hipótesis hacia la verificación y confirmación de la verdad, además determinó las conclusiones y recomendaciones.

3.1.2.4 Método Analítico

La utilización de este método sirvió para analizar las causas y poder conocer la naturaleza del fenómeno en la entidad, así como también la realización de tabulación de los datos recogidos en las encuestas realizadas al personal del Área de Talento Humano.

3.1.2.5 Método Sistemático

Este método permitió desarrollar cada una de las fases de la auditoría Operativa al Área de Talento Humano de Hidalgo & Hidalgo Construcciones.

3.2 Tipos de Investigación

En el proyecto de tesis se emplearon los siguientes tipos de investigación:

3.2.1 Exploratoria

Este tipo de investigación se empleó para conocer a profundidad los antecedentes generales de la entidad, en términos cualitativos y cuantitativos respecto al problema de la investigación.

3.2.2 Descriptiva

La investigación descriptiva sirvió para conocer situaciones, actitudes, costumbres a través de la descripción exacta de las actividades, procesos y personas involucradas en el objeto de estudio.

3.2.3 Explicativa

Se utilizó para descubrir y explicar cómo, cuándo, dónde y el porqué de los hechos mediante el establecimiento de relaciones causa-efecto.

3.2.4 Bibliográfica

La investigación bibliográfica fue esencial para llevar a cabo esta investigación a través la misma se realizó una revisión exhaustiva de la literatura citada en el marco teórico conceptual y legal.

3.2.5 Técnicas e Instrumentos de Investigación

Para la realización de la investigación se tomó información mediante observación, entrevista, encuesta, además del respectivo cuestionario del control interno a través del coso II y las distintas actividades de control en el área operativa.

3.2.5.1 Observación

La observación consistió en conocer el estado de la constructora mediante la expectación de forma directa al Área de Talento Humano, mediante una visita a la entidad.

La observación es un elemento primordial para todo proceso investigativo, en ella se afirma el investigador para obtener mayor número de datos, esta técnica permitió inspeccionar y verificar con cuidado de forma directa las operaciones de la entidad, recopilar información veraz para el desarrollo de cada una de las fases de Auditoría Operativa y de esta manera emitir un informe legible y preciso.

3.2.5.2 Entrevista

Esta técnica se utilizó con el fin de obtener información necesaria que ayudara a recopilar datos valiosos a través de opiniones e ideas de los directivos de Talento Humano, que permitirán llevar a fondo la investigación y así poder encontrar falencias y a su vez proporcionar una correcta enmienda a posibles problemas potenciales.

3.2.5.3 Encuesta

Mediante esta técnica se pudieron recaudar datos del personal de la constructora a través de formulación de preguntas mediante cuestionarios diseñados previamente, cuyo fin fue el de conocer su ambiente o clima laboral en el que se encuentra rodeado el personal de Talento Humano.

Para esta encuesta se seleccionaron las preguntas más convenientes en base a la naturaleza de la investigación, fue utilizada para recoger información detallada a los empleados de la entidad con el objeto de valorar cada aspecto que permitió analizar las posibles causas de la problemática en estudio.

3.3 Diseño de la Investigación

El presente trabajo de investigación se centro en la Auditoria Operativa al Área de Talento Humano y su Relación con la Eficiencia de la Constructora Hidalgo & Hidalgo, Cantón Quevedo, Año 2013.

La realización de la Auditoria Operativa se fundamento en las Normas Profesionales y en las Normas de Auditoria Generalmente Aceptadas (NAGAS) Principios que permitieron agilizar la ejecución de la auditoria con integridad, veracidad, objetividad y adecuada supervisión, con la finalidad de obtener resultados oportunos y a su vez comunicar la veracidad de los mismos lo que facilitara tomas las respectivas correcciones en beneficio económicos y operativos de la constructora.

3.4. Población y Muestra

La población de la investigación, la conformarán los empleados y Directivos de la empresa a quienes se los encuestó y entrevistó respectivamente, con la finalidad de conocer las debilidades y amenazas que enfrenta la Hidalgo & Hidalgo Constructores.

La Muestra

Para determinar la muestra de los 300 empleados de la Constructora Hidalgo & Hidalgo se lo hizo a través de la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 pq N}{e^2 (N-1) + Z^2 pq}$$

Dónde:

n = Muestra

N= Universo objetivo 300

Z= Nivel de confianza 1.96%

e = Margen de error 5%

p = Probabilidad de ocurrencia del evento 50%

q = Probabilidad de no ocurrencia 50%

$$n = \frac{1,96 * 0,50 * 0,50 * 300}{0,5^2(300 - 1) + 1,96^2 * 0,50 * 0,50}$$

$$n = \frac{3,8416 * 0,50 * 0,50 * 300}{0,0025(299) + 3,8416 * 0,50 * 0,50}$$

$$n = \frac{288.12}{0.74 + 0.96}$$

$$n = \frac{288.12}{1.70} = 169 \text{ encuestas}$$

3.5 Creación de una Firma Ficticia

Para efectos de este trabajo de investigación se procedió a la creación de modo ficticio de una firma auditora la cual lleva consigo el nombre de “**Auditta Asesores**” está ubicada en la avenida Quito y redondel de la Venus, de la ciudad de Quevedo Provincia de Los Ríos-Ecuador, dirección electrónica www.aseauditta.org.com, teléfono 052796-504 esta empresa la conforma la Ingeniera en Contabilidad y Auditoría Mónica Álava.

3.5.1 Logo de Firma Auditora



CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Resultados

		“auditta asesores” REPRE: MÓNICA ÁLAVA VERGARA www.aseauditta.org.com telef.: 052796-504 San Carlos – Los Ríos - Ecuador	
EMPRESA AUDITAR:		CONSTRUCTORA HIDALGO & HIDALGO	
REF:	IP	FECHA:	Pág.:1/2
ELABORADO POR:	M.A.V		
REVISADO POR:	A.A.T		
4.1.1 CARTA DE COMPROMISO			
SUPERINTENDENTE Edwin Gonzales Presente.- Esta carta es para confirmar el acuerdo de la realización de la Auditoría Operativa al Área de Talento humano del año 2013, la misma que tendrá una duración de 45 días, culminándose en el mes de Noviembre del 2014. Se audita al Talento Humano con relación a la eficiencia de la constructora, con la finalidad de expresar una opinión sobre la eficiencia y eficacia de la ejecución de los procesos o métodos que utiliza para su planificación y ejecución, indicando recomendaciones que ayuden positivamente a la institución. La Auditoría de Operativa está basada en las Normas de Auditoría Operativa, las Normas de Auditoría Generalmente Aceptadas (NAGAs) y Norma Internacional de Contabilidad – NIC 11 las mismas que ayudarán a obtener las evidencias suficientes y razonables para sustentar mi opinión. Las áreas funcionales son responsabilidad de la administración en conjunto con Talento Humano, de establecer y mantener el control de sus operaciones e identificar y asegurar que la ejecución cumpla con las leyes y reglamentaciones establecidas.			

		“auditta asesores” REPRE: MÓNICA ÁLAVA VERGARA www.aseauditta.org.com teléf.: 052796-504 San Carlos – Los Ríos - Ecuador	
EMPRESA AUDITAR:		CONSTRUCTORA HIDALGO & HIDALGO	
REF:	C.C	FECHA:	Pág.:2/2
ELABORADO POR:	M.A.V		
REVISADO POR:	A.A.T		
CARTA DE COMPROMISO			
La duración de la Auditoría de Gestión, los programas y los procedimientos requeridos para la misma se detallan en los respectivos papeles de trabajo. Además, en caso de que no exista algún elemento que permita agilizar la Auditoría se procederá a elaborarlo. Atentamente Mónica Eloísa Álava Vergara AUDITORA INDEPENDIENTE			

		“auditta asesores” REPRE: MÓNICA ÁLAVA VERGARA www.aseauditta.org.com teléf.: 052796-504 San Carlos – Los Ríos - Ecuador	
EMPRESA AUDITAR:		CONSTRUCTORA HIDALGO & HIDALGO	
REF:	CA	FECHA:	Pág.:1/4
ELABORADO POR:	M.A.V		
REVISADO POR:	A.A.T		
4.1.2 CONTRATO DE AUDITORÍA			
Contrato de prestación de servicios profesionales de Auditoría Operativa que celebran por una parte la Empresa constructora Hidalgo & Hidalgo representado el Ing. Superintendente Edwin Gonzales de nacionalidad ecuatoriana con cédula de ciudadanía N° 091172974 – 4 en su carácter de REPRESENTANTE LEGAL y que en lo sucesivo se denominará el cliente; por otra parte, Srta. Mónica Eloísa Álava Vergara de nacionalidad ecuatoriana con cédula de ciudadanía N° 120538402-5, REPRESENTANTE LEGAL de la Firma Auditora Auditta Asesores Álava Vergara, quien se denominará la Auditora, de conformidad con las declaraciones y cláusulas siguientes: DECLARACIONES El cliente declara: a) Que es una Institución con personería jurídica, legalmente constituida ante los organismos del Estado Ecuatoriano. b) Que está representado para este acto por el REPRESENTANTE LEGAL. c) Que requiere tener servicios de Auditoría Operativa para conocer la relación de Talento Humano con la eficiencia de la constructora, por lo que ha decidido contratar los servicios de la Firma Auditora. La Auditora declara: a) Que es una empresa constituida, cuyo objetivo primordiales es el de prestar servicios de construcción de vías, puentes, túneles etc. b) Que señala como su domicilio el Cantón Quevedo Parroquia San Carlos y cualquier lugar establecido en el País.			

		“auditta asesores” REPRE: MÓNICA ÁLAVA VERGARA www.aseauditta.org.com teléf.: 052796-504 San Carlos – Los Ríos - Ecuador	
EMPRESA AUDITAR:		CONSTRUCTORA HIDALGO & HIDALGO	
REF:	CA	FECHA:	Pág.:2/4
ELABORADO POR:	M.A.V		
REVISADO POR:	A.A.T		
CONTRATO DE AUDITORÍA			
Declaran ambas partes: Que habiendo llegado a un acuerdo sobre lo antes mencionado, lo formalizan otorgando el presente contrato que contienen las siguientes: CLAÚSULAS PRIMERA.- OBJETO: La auditora se obliga a prestar al cliente los servicios de Auditoría Operativa para llevar a cabo la evaluación del Talento Humano y su relación con la eficiencia de la Constructora, que se detallan en la propuesta de servicios que se encuentra anexa, firmada por las partes forma parte integrante del contrato. SEGUNDA.- ALCANCE DEL TRABAJO: El alcance de los trabajos que llevará a cabo la Auditora dentro de este contrato son: a) Obtención de información, en cuanto a: su naturaleza, estructura, cumplimiento de normas, políticas y controles internos. b) Análisis del proceso de ejecución políticas y medir la eficiencia y efectividad de los procesos que se desarrolla en la Institución. c) Elaboración de Informes que contengan conclusiones y recomendaciones de los hallazgos encontrados durante el examen. TERCERA.- PROGRAMA DE TRABAJO: El cliente y el Auditor 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.			

		“auditta asesores” REPRE: MÓNICA ÁLAVA VERGARA www.aseauditta.org.com teléf.: 052796-504 San Carlos – Los Ríos - Ecuador	
EMPRESA AUDITAR:		CONSTRUCTORA HIDALGO & HIDALGO	
REF:	CA	FECHA:	Pág.:3/4
ELABORADO POR:	M.A.V		
REVISADO POR:	A.A.T		
CONTRATO DE AUDITORÍA			
CUARTA.- SUPERVISIÓN: El cliente 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. QUINTA.- HORARIO DE TRABAJO: El Equipo de Auditoría Operativa dedicará el tiempo necesario para cumplir satisfactoriamente con los trabajos celebrados en 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. SEXTA.- PERSONAL ASIGNADO: La Auditora designará para el desarrollo de los trabajos objeto de este contrato a quienes considere necesario e incorporará personal técnico capacitado del que dispone la misma. SEPTIMA.- RELACIÓN LABORAL: El equipo de Auditoría no tendrá ninguna relación laboral con el cliente y queda expresamente estipulado que este contrato, se suscribe en atención a que la auditor en ningún momento se considere intermediario del cliente, y exime al cliente de cualquier responsabilidad que a este respecto existiere. OCTAVA.- PLAZO DE TRABAJO: La Auditora se obliga a terminar los trabajos señalados en la cláusula segunda de este contrato en 45 días hábiles después de la fecha en que se firme el contrato.			

		“auditta asesores” REPRE: MÓNICA ÁLAVA VERGARA www.aseauditta.org.com telef.: 052796-504 San Carlos – Los Ríos - Ecuador	
EMPRESA AUDITAR:		CONSTRUCTORA HIDALGO & HIDALGO	
REF:	CA	FECHA:	Pág.:4/4
ELABORADO POR:	M.A.V		
REVISADO POR:	A.A.T		
CONTRATO DE AUDITORÍA			
NOVENA.- HONORARIOS: La institución no deberá cancelar ningún valor al auditor, debido a que la presente Auditoría Operativa es un trabajo de investigación previo a la obtención del Título de Tercer Nivel. DÉCIMA.- TRABAJOS ADICIONALES: De ser necesaria alguna adición a los alcances o productos del presente contrato, las partes celebrarán por separado un convenio que formará parte integrante de este instrumento. DÉCIMOPRIMERA.- GASTOS GENERALES: En este caso, los gastos de fotocopiado, impresiones u otros gastos que se produzcan con motivo de este contrato correrán por cuenta de la Auditora. DÉCIMOSEGUNDA.- CAUSAS DE RESCISIÓN: Serán causas de anulación del presente contrato la violación o incumplimiento de cualquiera de las cláusulas de éste contrato, y todo lo no previsto en este contrato se regirá por las disposiciones relativas, contenidas en el Código civil del Ecuador. Enteradas las partes del contenido y alcance legal de este contrato, lo rubrican y firman, en el Cantón El Empalme, el día lunes 14 de julio del 2014.			
Firma Srta. Mónica Álava Vergara AUDITTA ASESORES C.I.: 120538402-5		Firma Ing. Edwin Gonzales SUPERINTENDENTE C.I.: 091172974 – 4	

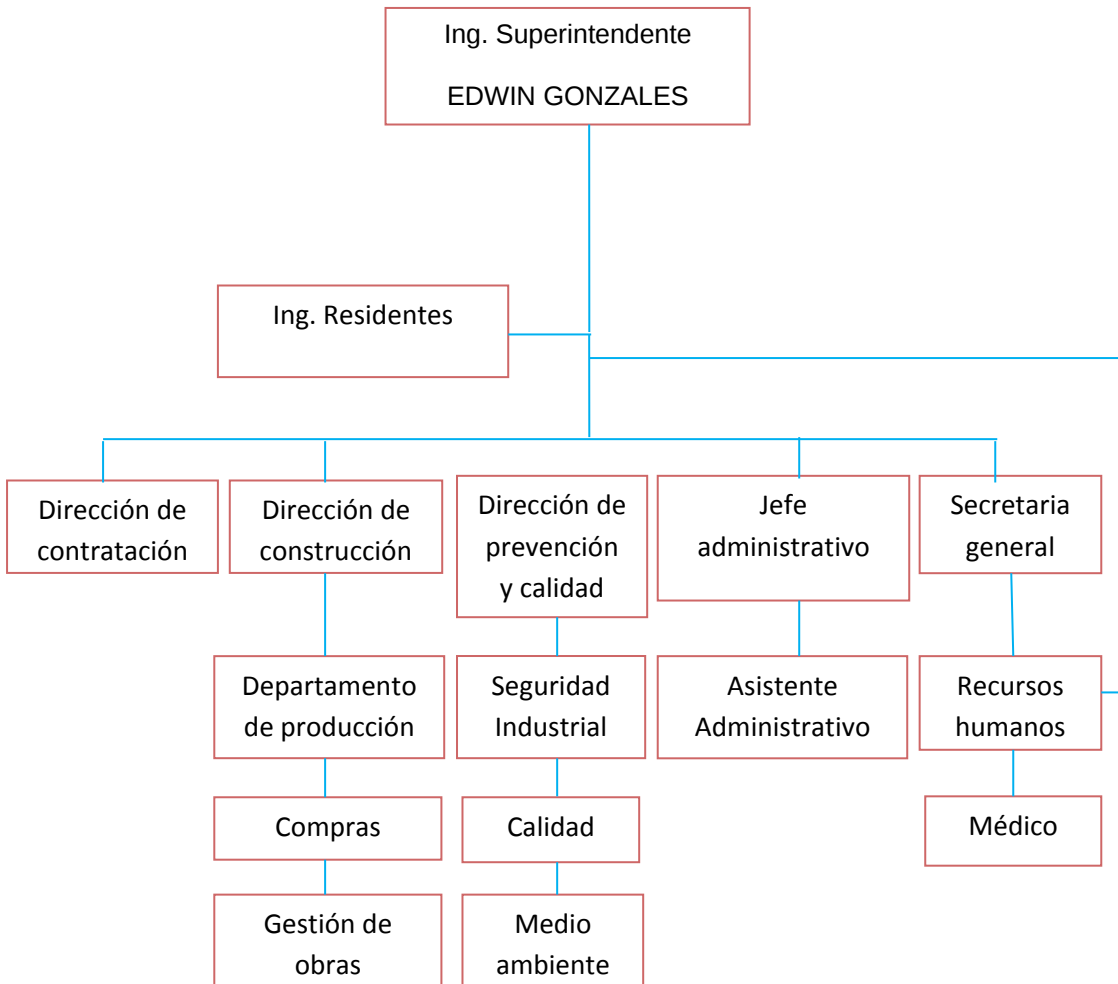
		“auditta asesores” REPRE: MÓNICA ÁLAVA VERGARA www.aseauditta.org.com teléf.: 052796-504 San Carlos – Los Ríos - Ecuador	
EMPRESA AUDITAR:		CONSTRUCTORA HIDALGO & HIDALGO	
REF:	CE	FECHA:	Pág.:1/2
ELABORADO POR:	M.A.V	03/11/2014	
REVISADO POR:	A.A.T	03/11/2014	
4.1.3 CONOCIMIENTO DE LA EMPRESA			
Empresa Hidalgo & Hidalgo Localización Una de las sucursales de la empresa Hidalgo & Hidalgo se encuentra ubicado en la parroquia San Carlos, en la calle Estenio Burgos s/n, perteneciente a la Cantón Quevedo Provincia de Los Ríos. Base Legal La empresa fue creada en el año de 1969 es una empresa líder en construcción y gerencia de infraestructura, trabaja en obras principalmente en vialidad, puentes, túneles, saneamiento, electrificación, puertos, riego y edificaciones. Su vida jurídica se rige bajo las siguientes leyes: ✓ Ley Orgánica de Régimen Tributario Interno ✓ Ley de Seguridad Social ✓ Ley de Compañías ✓ Código de Trabajo ✓ Ley Ambiental			

		"auditta asesores" REPRE: MÓNICA ÁLAVA VERGARA www.aseauditta.org.com telef.: 052796-504 San Carlos – Los Ríos – Ecuador	
EMPRESA AUDITAR:		CONSTRUCTORA HIDALGO & HIDALGO	
REF:	CE	FECHA:	Pág.:2/2
ELABORADO POR:	M.A.V.	03/11/2014	
REVISADO POR:	A.AT.	03/11/2014	
CONOCIMIENTO DE LA EMPRESA			
Visión Ser reconocida como una empresa constructora líder en el mercado nacional e internacional, con excelencia en su modelo de gestión y procesos de innovación, para mejorar la calidad de vida a sus trabajadores, generando bienestar a la sociedad. Misión Brindar servicios de ingeniería, construcción, mantenimiento y administración de infraestructura, con excelencia, oportunidad y responsabilidad social; mediante elevados estándares de calidad, preservación del medio ambiente, seguridad y salud ocupacional; para contribuir al desarrollo sostenible de nuestro País. Valores de la Compañía Hidalgo & Hidalgo La compañía promueve y actúa con los siguientes valores ✓ Integridad ✓ Respeto ✓ Lealtad ✓ Transparencia ✓ Solidaridad			

		"auditta asesores" REPRE: MÓNICA ÁLAVA VERGARA www.aseauditta.org.com teléf.: 052796-504 San Carlos – Los Ríos - Ecuador	
EMPRESA AUDITAR:		CONSTRUCTORA HIDALGO & HIDALGO	
REF:	CEO	FECHA:	Pág.:1/1
ELABORADO POR:	M.V.A	03/11/2014	
REVISADO POR:	A.A.T.	03/11/2014	
CONOCIMIENTO DE LA EMPRESA			

Organigrama estructural Hidalgo & Hidalgo

Figura 1.- Organigrama de la Compañía Hidalgo & Hidalgo sucursal San Carlos



```

graph TD
    A["Ing. Superintendente  
EDWIN GONZALES"] --> B["Ing. Residentes"]
    A --> C["Dirección de contratación"]
    A --> D["Dirección de construcción"]
    A --> E["Dirección de prevención y calidad"]
    A --> F["Jefe administrativo"]
    A --> G["Secretaria general"]
    D --> H["Departamento de producción"]
    D --> I["Seguridad Industrial"]
    D --> J["Compras"]
    H --> K["Gestión de obras"]
    H --> L["Calidad"]
    I --> M["Medio ambiente"]
    F --> N["Asistente Administrativo"]
    G --> O["Recursos humanos"]
    G --> P["Médico"]
  
```

Fuente: Compañía Hidalgo & Hidalgo

		"auditta asesores" REPRE: MÓNICA ÁLAVA VERGARA www.aseauditta.org.com teléf.: 052796-504 San Carlos – Los Ríos - Ecuador	
		EMPRESA AUDITAR: CONSTRUCTORA HIDALGO & HIDALGO	
REF:	CED	FECHA:	Pág.:1/2
ELABORADO POR:	M.A.V.	03/11/2014	
REVISADO POR:	A.A.T	03/11/2014	
CONOCIMIENTO DE LA EMPRESA			
Área de Talento Humano			
Objetivo del Área de Talento Humano			
El objetivo principal y primordial es proveer a la Compañía Hidalgo & Hidalgo de un personal altamente capacitado cuyo trabajo en equipo o individual refleje óptimos niveles de eficiencia y esfuerzo coordinado.			
Política principal para selección del personal			
La compañía Hidalgo & Hidalgo tiene como política principal en cuanto a la selección de su personal basarse en un reclutamiento único, no discriminatorio y transparente.			
Descripción del Área de Talento Humano			
En el Departamento de Talento Humano se encargan de seleccionar, contratar, formar y emplear al personal de la organización, con la única finalidad que la empresa cumpla con sus metas propuestas para el trabajo, esto podrá lograrse con una buena gestión del talento humano al cual se está dirigiendo. El departamento de Talento Humano de la Sucursal San Carlos es compuesto de:			
✓ Un Jefe Departamental ✓ Dos auxiliares de servicio			

		"auditta asesores" REPRE: MÓNICA ÁLAVA VERGARA www.aseauditta.org.com teléf.: 052796-504 San Carlos – Los Ríos - Ecuador	
		EMPRESA AUDITAR: CONSTRUCTORA HIDALGO & HIDALGO	
REF:	CED	FECHA:	Pág.:2/2
ELABORADO POR:	M.A.V	03/11/2014	
REVISADO POR:	A.A.T.	03/11/2014	
CONOCIMIENTO DE LA EMPRESA			
Funciones del Área de Talento Humano ✓ Reclutamiento de personal para las distintas áreas de la compañía, ✓ Fijar niveles de sueldos para todos los miembros de la compañía basándose en las escalas ocupacionales y considerando las tablas sectoriales, ✓ Coordinar los procesos de contratación y elaborar contratos de trabajadores y empleados, ✓ Ejecutar y difundir prácticas de inducción para los futuros colaboradores a quienes se les detallara información sobre la empresa, el puesto de trabajo, derechos y obligaciones, etc. ✓ Emplear métodos adecuados para el control de las entradas y salidas de empleados y trabajadores. ✓ Elaborar roles para pago de sueldos, bonificaciones, décimos y demás beneficios que reciba el trabajador y empleado. ✓ Elaborar cronogramas de capacitación para todos los colaboradores de la compañía. ✓ Realizar cronogramas de vacaciones de los trabajadores y empleados.			

		“auditta asesores” REPRE: MÓNICA ÁLAVA VERGARA www.aseauditta.org.com teléf.: 052796-504 San Carlos – Los Ríos - Ecuador	
EMPRESA AUDITAR:		CONSTRUCTORA HIDALGO & HIDALGO	
REF:	PA	FECHA:	Pág.:1/2
ELABORADO POR:	M.A.V	10/11/2014	
REVISADO POR:	A.A.T	10/1/2014	
4.1.4 PLAN DE AUDITORÍA			
1.- Objetivo de la auditoría			
Evaluar la eficiencia de las operaciones de la Constructora Hidalgo & Hidalgo durante el año 2013.			
2.- Alcance de la Auditoria			
La Auditoria Operativa estará dirigida especialmente al Área de Talento Humano.			
3. Enfoque de la Auditoría			
Esta auditoría estuvo enfocada en analizar las políticas administrativas aplicadas al área de Talento Humano, evaluar el cumplimiento del control interno en la misma área, medir la efectividad de los procesos administrativos y su incidencia y finalmente elaborar un informe de dicha evaluación.			
4. Colaboración			
Se necesitara la colaboración de información por parte de. Jefe de Talento Humano Auxiliar 1 Auxiliar 2			
5. Documentos de referencia			
Se tomara como referencia los documentos internos que posee el Departamento de Talento humano como son: Manual de funciones, ley de seguridad social y código de trabajo y políticas administrativas.			

		"auditta asesores" REPRE: MÓNICA ÁLAVA VERGARA www.aseauditta.org.com teléf.: 052796-504 San Carlos – Los Ríos - Ecuador	
EMPRESA AUDITAR:		CONSTRUCTORA HIDALGO & HIDALGO	
REF:	PA	FECHA:	Pág.:2/2
ELABORADO POR:	M.A.V	10/11/2014	
REVISADO POR:	A.A.T.	10/11/2014	
PLAN DE AUDITORÍA			
6.Equipo Auditor Asignado			
Mónica Álava Vergara		Auditora	
Ms.c. Abraham Moises Auhiing Triviño		Supervisor	
7. Días estimados para ejecución de las actividades			
Los días considerados para la ejecución del trabajo es de 40 días laborables			
8 Lectura del borrador del informe de auditoría			
La lectura del borrador de informe será realizada días previos a la entrega del informe			
8. Entrega del informe de auditoría			
La entrega del informe final de la auditoría operativa está estimada para mediados del mes de diciembre, este informe contendrá las diferentes novedades encontradas, así como también los correctivos sugeridos.			
9. Aprobación			
----- MÓNICA ELOISA ALAVA VERGARA AUDITORA		----- MSc. ABRAHAM MOISES AUHING SUPERVISOR	

		“auditta asesores” REPRE: MÓNICA ÁLAVA VERGARA www.aseauditta.org.com teléf.: 052796-504 San Carlos – Los Ríos – Ecuador	
EMPRESA AUDITAR:		CONSTRUCTORA HIDALGO & HIDALGO	
REF:	PROA	FECHA:	Pág.:1/2
ELABORADO POR:	M.A.V.	11/11/2014	
REVISADO POR:	A.A.T.	11/11/2014	
4.1.5 PROGRAMA DE AUDITORÍA			
Actividades		Fecha	Realizado por
Investigación preliminar			
Localización		03/11/2013	Mónica Álava
Base Legal		03/11/2014	Mónica Álava
Visión		03/11/2014	Mónica Álava
Misión		03/11/2014	Mónica Álava
Valores de la Compañía Hidalgo & Hidalgo		03/11/2014	Mónica Álava
Organigrama estructural Hidalgo & Hidalgo		03/11/2014	Mónica Álava
Objetivo del Área de Talento Humano		03/11/2014	Mónica Álava
Política principal para selección del personal		03/11/2014	Mónica Álava
Descripción del Área de Talento Humano		03/11/2014	Mónica Álava
Funciones del Área de Talento Humano		03/11/2014	Mónica Álava
Planificación			
Elaboración del Plan de Auditoría		10/11/2014	Mónica Álava
Programa de Auditoría		11/11/2014	Mónica Álava

		“auditta asesores” REPRE: MÓNICA ÁLAVA VERGARA www.aseauditta.org.com teléf.: 052796-504 San Carlos – Los Ríos – Ecuador	
EMPRESA AUDITAR:		CONSTRUCTORA HIDALGO & HIDALGO	
REF:	PROA	FECHA:	Pág.:2/2
ELABORADO POR:	M.A.V.	11/11/2014	
REVISADO POR:	A.A.T.	11/11/2014	
PROGRAMA DE AUDITORÍA			
Actividades		Fecha	Realizado por
Aplicación de entrevista		15/11/2014	Mónica Álava
Aplicación de encuesta		16/11/2014	Mónica Álava
Tabulación y análisis de resultados		17/11/2014	Mónica Álava
Elaboración y aplicación de cuestionario de control interno mediante el COSO II		25/11/2014	Mónica Álava
Ejecución			
Detalle de hallazgos encontrados		26/11/2014	Mónica Álava
Medición de riesgo de auditoría		28/11/2014	Mónica Álava
Medición de indicadores de gestión eficacia y efectividad		04/12/2014	Mónica Álava
Elaboración del Informe de Auditoría		05/12/2014	Mónica Álava
Entrega del informe final		20/12/2014	Mónica Álava
----- MÓNICA ELOISA ALAVA VERGARA AUDITORA		----- MSc. ABRAHAM MOISES AUHING SUPERVISOR	

		"auditta asesores" REPRE: MÓNICA ÁLAVA VERGARA www.aseauditta.org.com teléf.: 052796-504 San Carlos – Los Ríos – Ecuador													
EMPRESA AUDITAR:		CONSTRUCTORA HIDALGO & HIDALGO													
REF:	MAH & H	FECHA:	Pág.:1/1												
ELABORADO POR:	M.A.V.	12/11/2014													
REVISADO POR:	A.A.T	12/11/2014													
4.1.6 MARCAS DE AUDITORÍA															
CUADRO 2.- MARCAS DE AUDITORÍA PARA HIDALGO & HIDALGO <table border="1"> <thead> <tr> <th>SÍMBOLO</th> <th>SIGNIFICADO</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">H</td> <td>Hallazgo / debilidad</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">✓</td> <td>Revisado</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">⌋</td> <td>Sustentado con evidencia</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">□</td> <td>No cumple con controles establecidos</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">L</td> <td>Expediente sin actualizar</td> </tr> </tbody> </table>				SÍMBOLO	SIGNIFICADO	H	Hallazgo / debilidad	✓	Revisado	⌋	Sustentado con evidencia	□	No cumple con controles establecidos	L	Expediente sin actualizar
SÍMBOLO	SIGNIFICADO														
H	Hallazgo / debilidad														
✓	Revisado														
⌋	Sustentado con evidencia														
□	No cumple con controles establecidos														
L	Expediente sin actualizar														
Elaborado por : Mónica Álava Vergara															

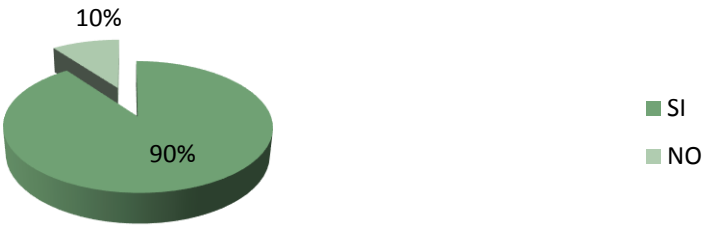
		“auditta asesores” REPRE: MÓNICA ÁLAVA VERGARA www.aseauditta.org.com teléf.: 052796-504 San Carlos – Los Ríos – Ecuador	
EMPRESA AUDITAR:		CONSTRUCTORA HIDALGO & HIDALGO	
REF:	APTH	FECHA:	Pág.:1/1
ELABORADO POR:	M.A.V.	12/11/2014	
REVISADO POR:	A.A.T	12/11/2014	
4.1.7 ANÁLISIS DE LAS POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS APLICADAS AL ÁREA DE TALENTO HUMANO			
Para poder analizar las políticas administrativas aplicadas al área de Talento humano fue necesario conocer cuáles son y con qué objetivo o finalidad se implanto dichas políticas. Para obtener toda esta información fue necesario solicitar mediante un oficio dirigido al Superintendente jefe de la Compañía Hidalgo& Hidalgo de la zona San Carlos Como respuesta a lo solicitado se obtuvo que la Compañía Hidalgo & Hidalgo posee una política principal y global para la selección del personal, y únicamente tiene un manual de funciones, con el que deben trabajar los encargados del área de Talento Humano, a más de las leyes y reglamentos impuestos por el Estado para las condiciones laborales de los trabajadores. En virtud a esto se procede a realizar una entrevista al Jefe de Talento Humano y varias encuestas al personal de la Compañía Hidalgo & Hidalgo bajo el criterio de posibles políticas que podrían haberse implementado, a continuación se presenta los resultados obtenidos con la aplicación de las técnicas escogidas para este análisis.			

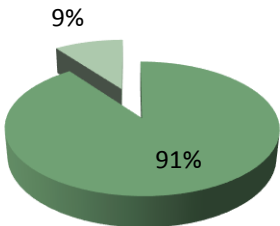
		“auditta asesores” REPRE: MÓNICA ÁLAVA VERGARA www.aseauditta.org.com teléf.: 052796-504 San Carlos – Los Ríos – Ecuador			
EMPRESA AUDITAR:		CONSTRUCTORA HIDALGO & HIDALGO			
REF:	ENJTH	FECHA:		Pág.:1/3	
ELABORADO POR:	M.A.V.	15/11/2014			
REVISADO POR:	A.A.T.	15/1/2014			
ENTREVISTA PARA ANALIZAR LAS POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS AL ÁREA DE TALENTO HUMANO					
Entrevista realizada al Jefe de Talento Humano de la Compañía Hidalgo & Hidalgo sucursal San Carlos. Objetivo de la Entrevista: esta entrevista tiene como objetivo obtener información que permita analizar las políticas administrativas aplicadas al área de Talento Humano.					
N ^a	PREGUNTAS	RESPUESTAS		OBSERVACIONES	MARCA
		SI	NO		
1	¿La constructora cuenta con procesos de reclutamiento y selección del personal?	X		Todo inicia con la recepción de las carpetas conteniendo las hojas de vida de los candidatos a los puestos disponibles.	✓
2	¿Qué tipo de exámenes se toma en la selección del personal?	X		Depende del puesto pero es obligatorio exámenes médicos y aptitudes.	☐ H
3	¿Cuenta con un reglamento interno del personal?		X	Controlan al personal bajo criterios propios.	☐ H

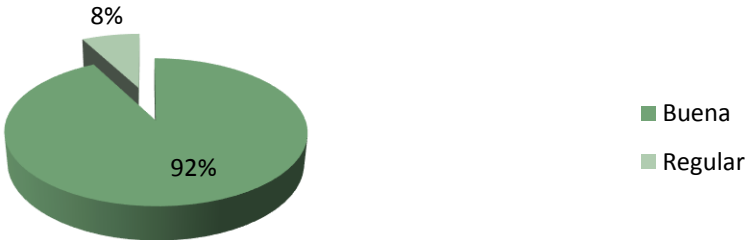
		“auditta asesores” REPRE: MÓNICA ÁLAVA VERGARA www.aseauditta.org.com teléf.: 052796-504 San Carlos – Los Ríos – Ecuador			
EMPRESA AUDITAR:		CONSTRUCTORA HIDALGO & HIDALGO			
REF:	ENJTH	FECHA:		Pág.:2/3	
ELABORADO POR:	M.A.V	15/11/2014			
REVISADO POR:	A.A.T	15/11/2014			
ENTREVISTA PARA ANALIZAR LAS POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS AL ÁREA DE TALENTO HUMANO					
N ^a	PREGUNTAS	RESPUESTAS		OBSERVACIONES	MARCA
		SI	NO		
4	¿Cuenta con procesos de entrenamiento, capacitación y formación del personal?	X		Solo se evidencio cronograma del año 2012.	✓
5	¿La empresa cuenta con proceso de evaluación del clima laboral?		X	Consideran que si nadie renuncia es porque todo está bien.	☐ H
6	¿El departamento de Talento Humano posee un sistema de control interno?		X	Cuentan con una política que consideran principal y única.	☐ H
7	¿En los últimos años la productividad laboral ha aumentado, disminuido o permaneció igual?		X	Durante los dos últimos años la productividad laboral ha disminuido	✓
8	¿Cuenta con exceso de personal?		X	Contamos con el personal necesario.	✓

		“auditta asesores” REPRE: MÓNICA ÁLAVA VERGARA www.aseauditta.org.com teléf.: 052796-504 San Carlos – Los Ríos – Ecuador			
EMPRESA AUDITAR:		CONSTRUCTORA HIDALGO & HIDALGO			
REF:	ENJTH	FECHA:		Pág.:3/3	
ELABORADO POR:	M.A.V	15/11/2014			
REVISADO POR:	A.A.T	15/11/2014			
ENTREVISTA PARA ANALIZAR LAS POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS AL ÁREA DE TALENTO HUMANO					
N ^a	PREGUNTAS	RESPUESTAS		OBSERVACIONES	MARCA
		SI	NO		
9	¿El cambio de empleados cree que afecta el servicio que brinda la constructora?		X	Algunos trabajadores son mejores que otros y no se verán afectados los servicios	✓
10	¿La constructora cuenta con administración de salarios y planes de incentivos?	X		Los salarios son apegados a la ley y los incentivos son planificados por proyectos	✓
11	¿Cuenta usted con detalle de estadísticas de accidentes y bajas laborales?	X		Tenemos documentos donde consta el numero accidentes, tipo y grado, ocurridos en el año 2013	✓
12	¿Se garantiza el cumplimiento de las disposiciones legales dentro de la empresa?	X		Todas las órdenes son cumplidas y apegadas a la ley.	✓

		"auditta asesores" REP: MÓNICA ÁLAVA VERGARA www.aseauditta.org.com teléf.: 052796-504 San Carlos – Los Ríos – Ecuador	
EMPRESA AUDITAR:		CONSTRUCTORA HIDALGO & HIDALGO	
REF:	AACP	FECHA:	Pág.:1/12
ELABORADO POR:	M.A.V.	16/11/2014	
REVISADO POR:	A.A.T	16/11/2014	
ENCUESTA AL PERSONAL DE LA COMPAÑÍA HIDALGO & HIDALGO			
Pregunta N° 1.- ¿Cómo se ha sentido trabajando en esta empresa?			
Cuadro 3.- Estado Emocional en el Trabajo			
VARIABLE		FRECUENCIA	PORCENTAJE
Bien		143	85 %
Regular		26	15 %
Mal		-	
TOTAL		169	100 %
Fuente: Compañía Hidalgo & Hidalgo			
Aplicado por: Mónica Álava Vergara			
			
Gráfico 1.- Estado Emocional en el Trabajo			
Interpretación y análisis			
De acuerdo a los datos obtenidos se puede observar que el 85 % del personal de Compañía Hidalgo & Hidalgo se siente bien emocionalmente en su trabajo, mientras que el 15 % restante se siente regular o podría decirse inconformes, esto se presenta debido a que los trabajadores dicen no tener buen trato por parte de los encargados de la compañía, se sienten discriminados.			

		"auditta asesores" REPRE: MÓNICA ÁLAVA VERGARA www.aseauditta.org.com telef.: 052796-504 San Carlos – Los Ríos – Ecuador													
EMPRESA AUDITAR:		CONSTRUCTORA HIDALGO & HIDALGO													
REF:	AACP	FECHA:	Pág.:2/12												
ELABORADO POR:	M.A.V.	16/11/2014													
REVISADO POR:	A.A.T	16/11/2014													
ENCUESTA AL PERSONAL DE LA COMPAÑÍA HIDALGO & HIDALGO															
Pregunta N° 2.- ¿El responsable de su área demuestra conocimiento y dominio en sus funciones?															
Cuadro 4.- Conocimiento y Dominio de Funciones <table border="1"> <thead> <tr> <th>VARIABLE</th> <th>FRECUENCIA</th> <th>PORCENTAJE</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>SI</td> <td>152</td> <td>90 %</td> </tr> <tr> <td>NO</td> <td>17</td> <td>10 %</td> </tr> <tr> <td>TOTAL</td> <td>169</td> <td>100 %</td> </tr> </tbody> </table>				VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE	SI	152	90 %	NO	17	10 %	TOTAL	169	100 %
VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE													
SI	152	90 %													
NO	17	10 %													
TOTAL	169	100 %													
Fuente: Compañía Hidalgo & Hidalgo Aplicado por: Mónica Álava Vergara															
															
Gráfico 2. Conocimiento y Dominio de Funciones															
Interpretación y análisis La encuesta refleja que en un 90 % de los encuestados consideran que sus jefes inmediatos si conocen y dominan sus funciones, el 10 % consideran que no todos poseen el conocimiento y dominio de sus funciones se debe a que en algunas ocasiones las directrices para la construcción han sido equivocados y han tenido que volver a realizar la misma tarea por dos ocasiones.															

		"auditta asesores" REPRE: MÓNICA ÁLAVA VERGARA www.aseauditta.org.com teléf.: 052796-504 San Carlos – Los Ríos - Ecuador													
EMPRESA AUDITAR:		CONSTRUCTORA HIDALGO & HIDALGO													
REF:	AACP	FECHA:	Pág.:3/12												
ELABORADO POR:	M.A.V.	16/11/2014													
REVISADO POR:	A.A.T	16/11/2014													
ENCUESTA AL PERSONAL DE LA COMPAÑÍA HIDALGO & HIDALGO															
Pregunta N° 3.- ¿Sus funciones y responsabilidades están bien definidas dentro de su puesto de trabajo?															
Cuadro 5.- Definición de Funciones y Responsabilidades <table border="1"> <thead> <tr> <th>VARIABLE</th> <th>FRECUENCIA</th> <th>PORCENTAJE</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>SI</td> <td>153</td> <td>91 %</td> </tr> <tr> <td>NO</td> <td>16</td> <td>9 %</td> </tr> <tr> <td>TOTAL</td> <td>169</td> <td>100 %</td> </tr> </tbody> </table>				VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE	SI	153	91 %	NO	16	9 %	TOTAL	169	100 %
VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE													
SI	153	91 %													
NO	16	9 %													
TOTAL	169	100 %													
Fuente: Compañía Hidalgo & Hidalgo Aplicado por: Mónica Álava Vergara															
 ■ SI ■ NO															
Gráfico 3. Definición de Funciones y Responsabilidades															
Interpretación y análisis Como resultado se obtiene que el 91% de los encuestados si tiene claras y definidas cuáles son sus funciones y responsabilidades y un 10% de la muestra afirman que no, puesto que cuando fueron contratados no se les ha indicado cuales son las funciones específicas que van a desarrollar en su trabajo.															

		"auditta asesores" REPRE: MÓNICA ÁLAVA VERGARA www.aseauditta.org.com teléf.: 052796-504 San Carlos – Los Ríos - Ecuador																
EMPRESA AUDITAR:		CONSTRUCTORA HIDALGO & HIDALGO																
REF:	AACP	FECHA:	Pág.:4/12															
ELABORADO POR:	M.A.V.	16/11/2014																
REVISADO POR:	A.A.T	16/11/2014																
ENCUESTA AL PERSONAL DE LA COMPAÑÍA HIDALGO & HIDALGO																		
Pregunta N° 4.- ¿Cómo califica la relación con sus compañeros de trabajo?																		
Cuadro 6.- Relación Laboral con Compañeros <table border="1"> <thead> <tr> <th>VARIABLE</th> <th>FRECUENCIA</th> <th>PORCENTAJE</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Buena</td> <td>156</td> <td>92 %</td> </tr> <tr> <td>Regular</td> <td>13</td> <td>8 %</td> </tr> <tr> <td>Mala</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>TOTAL</td> <td>169</td> <td>100 %</td> </tr> </tbody> </table>				VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE	Buena	156	92 %	Regular	13	8 %	Mala			TOTAL	169	100 %
VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE																
Buena	156	92 %																
Regular	13	8 %																
Mala																		
TOTAL	169	100 %																
Fuente: Compañía Hidalgo & Hidalgo Aplicado por: Mónica Álava Vergara																		
																		
Gráfico 4. Relación Laboral con Compañeros																		
Interpretación y análisis El 92 % de los encuestados tienen buenas relaciones con sus compañeros de trabajo, mientras que en un 8 % su relación laboral es regular, las relaciones regulares se debe a que existe una constante rivalidad por la realización de las tareas a ellos asignados, no todos las cumplen y los que ya han finalizado con las mismas deben ayudarles a los que no han completado.																		

		"auditta asesores" REPRE: MÓNICA ÁLAVA VERGARA www.aseauditta.org.com teléf.: 052796-504 San Carlos – Los Ríos - Ecuador	
EMPRESA AUDITAR:		CONSTRUCTORA HIDALGO & HIDALGO	
REF:	AACP	FECHA:	Pág.:5/12
ELABORADO POR:	M.A.V.	16/11/2014	
REVISADO POR:	A.A.T	16/11/2014	

ENCUESTA AL PERSONAL DE LA COMPAÑÍA HIDALGO & HIDALGO

Pregunta N° 5.- ¿El ambiente de trabajo le produce Stress?

Cuadro 7.- Condición Laboral

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	78	46 %
No	47	28 %
A veces	44	26 %
TOTAL	169	100 %

Fuente: Compañía Hidalgo & Hidalgo

Aplicado por: Mónica Álava Vergara

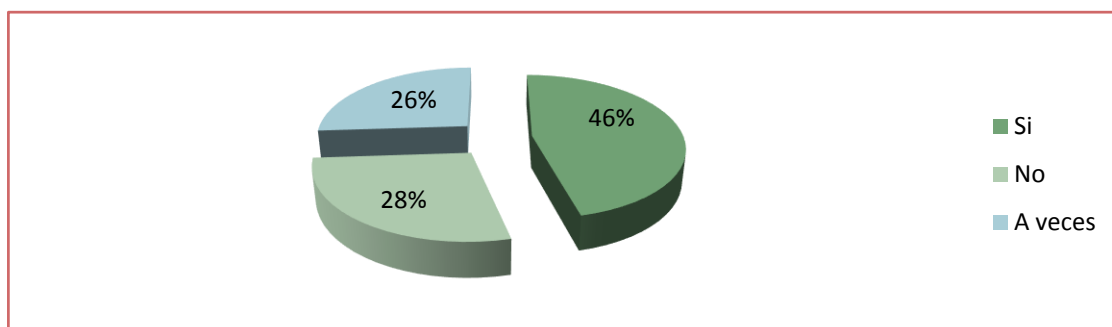
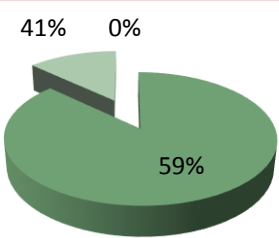


Gráfico 5. Condición Laboral

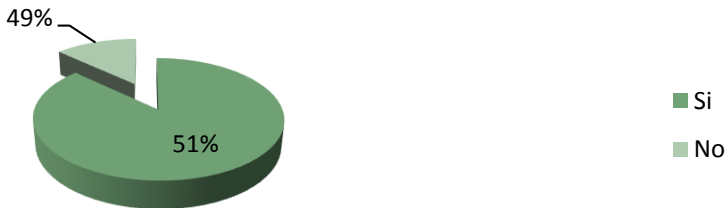
Interpretación y análisis

Del 100% de la muestra encuestada el 46 % dice que el ambiente laboral si le produce stress, mientras el 28 % dice que no y el 26 % afirma que a veces debido a que en varias ocasiones ha existido mucha presión por el vencimiento de los plazos establecidos en los contratos, y deben trabajar más de lo normal y los encargados del proyecto comienzan a exigir más trabajo y las ordenes comienzan a llegar una tras otra y no se puede cumplir con todas.

AUDITORIA ALAVA VERGARA		"auditta asesores" REPRE: MÓNICA ÁLAVA VERGARA www.aseauditta.org.com teléf.: 052796-504 San Carlos – Los Ríos - Ecuador	
EMPRESA AUDITAR:		CONSTRUCTORA HIDALGO & HIDALGO	
REF:	AACP	FECHA:	Pág.:6/12
ELABORADO POR:	M.A.V.	16/11/2014	
REVISADO POR:	A.A.T	16/11/2014	
ENCUESTA AL PERSONAL DE LA COMPAÑÍA HIDALGO & HIDALGO			
Pregunta Nº 6.- ¿La comunicación interna dentro de su área funciona correctamente?			
Cuadro 8.- Comunicación Interna			
VARIABLE		FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si		153	91 %
No		16	9 %
TOTAL		169	100 %
Fuente: Compañía Hidalgo & Hidalgo			
Aplicado por: Mónica Álava Vergara			
91% 9% Si No			
Gráfico 6. Comunicación Interna			
Interpretación y análisis			
El 91 % de los encuestados afirman que la comunicación en sus áreas si funciona correctamente y solo el 9 % dicen que no, se considera que la comunicación no es buena porque muchas de las veces ha sido necesario informar de eventos ocurridos en el área de trabajo y no han tenido respuesta alguna.			

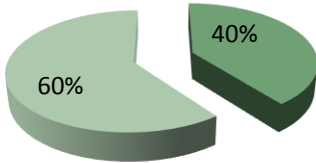
		"auditta asesores" REPRE: MÓNICA ÁLAVA VERGARA www.aseauditta.org.com telef.: 052796-504 San Carlos – Los Ríos - Ecuador													
EMPRESA AUDITAR:		CONSTRUCTORA HIDALGO & HIDALGO													
REF:	AACP	FECHA:	Pág.:7/12												
ELABORADO POR:	M.A.V.	16/11/2014													
REVISADO POR:	A.A.T	16/11/2014													
ENCUESTA AL PERSONAL DE LA COMPAÑÍA HIDALGO & HIDALGO															
Pregunta N° 7.- ¿Las condiciones de trabajo de su área son seguras? CUADRO 9.- Seguridad en el Trabajo <table border="1"> <thead> <tr> <th>VARIABLE</th> <th>FRECUENCIA</th> <th>PORCENTAJE</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Si</td> <td>100</td> <td>59 %</td> </tr> <tr> <td>No</td> <td>69</td> <td>41 %</td> </tr> <tr> <td>TOTAL</td> <td>169</td> <td>100 %</td> </tr> </tbody> </table> Fuente: Compañía Hidalgo & Hidalgo Aplicado por: Mónica Álava Vergara  ■ Si ■ No				VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE	Si	100	59 %	No	69	41 %	TOTAL	169	100 %
VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE													
Si	100	59 %													
No	69	41 %													
TOTAL	169	100 %													
Gráfico 7. Seguridad en el Trabajo Interpretación y análisis De acuerdo a el resultado obtenido se puede observar que el 59 % de los encuestados tiene condiciones de trabajo seguras, mientras que el 41 no posee seguridad en sus áreas porque cuando tienen que realizar elevaciones de andamios la constructora muchas de la veces utiliza cañas para hacerlo y esto es dificultoso para poder movilizarse en el mismo y en varias ocasiones algunos han tenido accidentes.															

		"auditta asesores" REPRE: MÓNICA ÁLAVA VERGARA www.aseauditta.org.com teléf.: 052796-504 San Carlos – Los Ríos - Ecuador	
EMPRESA AUDITAR:		CONSTRUCTORA HIDALGO & HIDALGO	
REF:	AACP	FECHA:	Pág.:8/12
ELABORADO POR:	M.A.V.	16/11/2014	
REVISADO POR:	A.A.T	16/11/2014	
ENCUESTA AL PERSONAL DE LA COMPAÑÍA HIDALGO & HIDALGO			
Pregunta N° 8.- ¿La empresa proporciona auxilios de educación, transporte, alimentación y vivienda?			
Cuadro 10.- Auxilios Educación, alimentación, Vivienda y Transporte			
VARIABLE		FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si		95	56 %
No		74	44 %
TOTAL		169	100 %
Fuente: Compañía Hidalgo & Hidalgo Aplicado por: Mónica Álava Vergara			
			
Gráfico 8. Auxilios Educación, Alimentación, Vivienda y Transporte			
Interpretación y análisis Solo el 56 % afirma que la empresa les proporciona alimentación, transporte, vivienda y educación, el 44 % asegura que no, puesto que algunos trabajadores han solicitado ayuda de tal envergadura y no han tenido buenos resultados porque a muchos se les ha negado la misma.			

		“auditta asesores” REPRE: MÓNICA ÁLAVA VERGARA www.aseauditta.org.com teléf.: 052796-504 San Carlos – Los Ríos - Ecuador													
EMPRESA AUDITAR:		CONSTRUCTORA HIDALGO & HIDALGO													
REF:	AACP	FECHA:	Pág.:9/12												
ELABORADO POR:	M.A.V.	16/11/2014													
REVISADO POR:	A.A.T	16/11/2014													
ENCUESTA AL PERSONAL DE LA COMPAÑÍA HIDALGO & HIDALGO															
Pregunta N° 9.- ¿Recibe la capacitación necesaria para desempeñar correctamente su trabajo?															
Cuadro 11.- Capacitación <table border="1"> <thead> <tr> <th>VARIABLE</th> <th>FRECUENCIA</th> <th>PORCENTAJE</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Si</td> <td>86</td> <td>51%</td> </tr> <tr> <td>No</td> <td>83</td> <td>49 %</td> </tr> <tr> <td>TOTAL</td> <td>169</td> <td>100 %</td> </tr> </tbody> </table>				VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE	Si	86	51%	No	83	49 %	TOTAL	169	100 %
VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE													
Si	86	51%													
No	83	49 %													
TOTAL	169	100 %													
Fuente: Compañía Hidalgo & Hidalgo Aplicado por: Mónica Álava Vergara															
															
Gráfico 9. Capacitación															
Interpretación y análisis El 51 % afirma que si recibe capacitación para poder desempeñar su trabajo, el 49 % dice que no recibe capacitación porque no les han enviado ningún documento comunicándoles de su participación en algún curso, solo un grupo selecciona ha sido considerado para que sea capacitado.															

		"auditta asesores" REPRE: MÓNICA ÁLAVA VERGARA www.aseauditta.org.com telef.: 052796-504 San Carlos – Los Ríos – Ecuador													
EMPRESA AUDITAR:		CONSTRUCTORA HIDALGO & HIDALGO													
REF:	AACP	FECHA:	Pág.:10/12												
ELABORADO POR:	M.A.V.	16/11/2014													
REVISADO POR:	A.A.T	16/11/2014													
ENCUESTA AL PERSONAL DE LA COMPAÑÍA HIDALGO & HIDALGO															
Pregunta N° 10.- ¿El responsable del área de Talento Humano pone en marcha iniciativas de mejoras?															
Cuadro 12. Mejoras para el Personal <table border="1"> <thead> <tr> <th>VARIABLE</th> <th>FRECUENCIA</th> <th>PORCENTAJE</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Si</td> <td>108</td> <td>64%</td> </tr> <tr> <td>No</td> <td>61</td> <td>36 %</td> </tr> <tr> <td>TOTAL</td> <td>169</td> <td>100 %</td> </tr> </tbody> </table>				VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE	Si	108	64%	No	61	36 %	TOTAL	169	100 %
VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE													
Si	108	64%													
No	61	36 %													
TOTAL	169	100 %													
Fuente: Compañía Hidalgo & Hidalgo Aplicado por: Mónica Álava Vergara															
															
Gráfico 10. Mejoras para el Personal															
Interpretación y análisis El 64 % de los encuestados afirman que el encargado de Talento Humano si promueve mejoras para el personal, y 36 % afirma que el departamento de Talento Humano no realiza esas iniciativas porque han tenido problemas con los encargados de la cocina por mal preparación en la comida y los encargados de la gestión del talento humano no hacen nada para mejorar tal situación.															

		"auditta asesores" REPRE: MÓNICA ÁLAVA VERGARA www.aseauditta.org.com teléf.: 052796-504 San Carlos – Los Ríos - Ecuador													
EMPRESA AUDITAR:		CONSTRUCTORA HIDALGO & HIDALGO													
REF:	AACP	FECHA:	Pág.:11/12												
ELABORADO POR:	M.A.V.	16/11/2014													
REVISADO POR:	A.A.T	16/11/2014													
ENCUESTA AL PERSONAL DE LA COMPAÑÍA HIDALGO & HIDALGO															
Pregunta N° 11.- ¿Está motivado y le gusta el trabajo que desempeña dentro de la empresa?															
Cuadro 13. Agrado por el Trabajo que Desempeña															
<table border="1"> <thead> <tr> <th>VARIABLE</th> <th>FRECUENCIA</th> <th>PORCENTAJE</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Si</td> <td>123</td> <td>73 %</td> </tr> <tr> <td>No</td> <td>46</td> <td>27 %</td> </tr> <tr> <td>TOTAL</td> <td>169</td> <td>100 %</td> </tr> </tbody> </table>				VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE	Si	123	73 %	No	46	27 %	TOTAL	169	100 %
VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE													
Si	123	73 %													
No	46	27 %													
TOTAL	169	100 %													
Fuente: Compañía Hidalgo & Hidalgo Aplicado por: Mónica Álava Vergara															
															
Gráfico 11. Agrado por el Trabajo que Desempeña															
Interpretación y análisis El 73 % de los encuestados les gusta o agrada el trabajo que desempeñan dentro de la Compañía, el 27 % no les agrada puesto que muchos de los trabajadores han sido contratados para desempeñar ciertas funciones y están realizando otras por ejemplo se contrató un trabajador para ayudante de máquina y está ejecutando trabajos de mecánica.															

		"auditta asesores" REPRE: MÓNICA ÁLAVA VERGARA www.aseauditta.org.com teléf.: 052796-504 San Carlos – Los Ríos - Ecuador													
EMPRESA AUDITAR:		CONSTRUCTORA HIDALGO & HIDALGO													
REF:	AACP	FECHA:	Pág.:12/12												
ELABORADO POR:	M.A.V.	16/11/2014													
REVISADO POR:	A.A.T	16/11/2014													
ENCUESTA AL PERSONAL DE LA COMPAÑÍA HIDALGO & HIDALGO															
Pregunta N° 12.- ¿Las condiciones salariales para usted son buenas? Cuadro 14. Condición Salarial <table border="1"> <thead> <tr> <th>VARIABLE</th> <th>FRECUENCIA</th> <th>PORCENTAJE</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Si</td> <td>67</td> <td>40 %</td> </tr> <tr> <td>No</td> <td>102</td> <td>60 %</td> </tr> <tr> <td>TOTAL</td> <td>169</td> <td>100 %</td> </tr> </tbody> </table> Fuente: Compañía Hidalgo & Hidalgo Aplicado por: Mónica Álava Vergara  Si No				VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE	Si	67	40 %	No	102	60 %	TOTAL	169	100 %
VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE													
Si	67	40 %													
No	102	60 %													
TOTAL	169	100 %													

EMPRESA AUDITAR:		CONSTRUCTORA HIDALGO & HIDALGO						
REF:		CAPRN			FECHA:		Pág.:1/6	
ELABORADO POR:		M.A.V			17/11/2014			
REVISADO POR:		A.A.T			17/11/2014			
		HALLAZGOS DE POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS ORIENTADAS AL ÁREA DETALENTO HUMANO						
Nº	Condición	Criterio	Causa	Efecto	Análisis	Conclusión	Recomendación	
Selección y Reclutamiento								
1	Inadecuado proceso para reclutamiento y selección del personal, ya que solo se realizan exámenes médicos, actitudes y no se revisa historial del candidato.	En el art 9 del Reglamento Interno de Trabajo establece que para la contratación de nuevo personal indica que el candidato presentara su hoja de vida además rendirá pruebas medicas psicológicas académicas y aptitudes,	Inexistencia de amplitud en la política establecida donde se indique características más adecuadas para la selección del personal.	Esto puede conducir a que se contrate personal no calificado para los distintos cargos disponibles en la Compañía.	La empresa constructora debe aplicar políticas que se encuentren sustentadas por leyes que le permitirán mejorar su proceso de contratación.	Solo se está aplicando exámenes básicos para la contratación del personal y no se está completando todo el proceso.	Al Supervisor y al Departamento de Talento Humanos para que actualicen la única política que poseen en cuanto a la selección del personal y mejoren procesos de contratación.	

				“auditta asesores” REPRE: MÓNICA ÁLAVA VERGARA www.aseauditta.org.com telef.: 052796-504 San Carlos – Los Ríos – Ecuador			
EMPRESA AUDITAR:				CONSTRUCTORA HIDALGO & HIDALGO			
REF:		CAPRN		FECHA:		Pág.:2/6	
ELABORADO POR:		M.A.V		17/11/2014			
REVISADO POR:		A.A.T		17/11/2014			
HALLAZGOS DE POLITICAS ADMINISTRATIVAS ORIENTADAS AL AREA DE TALENTO HUMANO							
Nº	Condición	Criterio	Causa	Efecto	Análisis	Conclusión	Recomendación
Reglamento Interno							
2	No cuenta con un reglamento interno para el personal.	En el artículo 45 de las Obligaciones del Trabajador y artículo 40 Derechos Exclusivos del Trabajador del Código de Trabajo. Indica que toda empresa debe de contar con un reglamento donde consten las condiciones derechos y obligaciones del trabajador.	No se ha creado un reglamento interno para el área de Talento Humano de la Compañía.	No se podría hacer cumplir correctamente obligaciones y responsabilidad es a los trabajadores, como por ejemplo horarios.	Es de vital importación que toda empresa cuente con un reglamento interno que mejore la pro actividad de los empleados	El área de Talento Humano no está cumpliendo correctamente con una de sus obligaciones que es el controlar y administrar el recurso humano de la compañía.	Al Supervisor de la zona San Carlos y al encargado del departamento de Talento Humano para que se elabore el Reglamento Interno del Personal que labora en la Compañía.

			“auditta asesores” REPRE: MÓNICA ÁLAVA VERGARA www.aseauditta.org.com teléf.: 052796-504 San Carlos – Los Ríos - Ecuador					
EMPRESA AUDITAR:			CONSTRUCTORA HIDALGO & HIDALGO					
REF:		CAPRN			FECHA:		Pág.:3/6	
ELABORADO POR:		M.A.V			17/11/2014			
REVISADO POR:		A.A.T			17/11/2014			
HALLAZGOS DE POLITICAS ADMINISTRATIVAS ORIENTADAS AL ÁREA DE TALENTO HUMANO								
Nº	Condición	Criterio	Causa	Efecto	Análisis	Conclusión	Recomendación	
Capacitación								
3	Ausencia del cronograma de capacitación del año 2013	En el Art. 46 del Reglamento Interno de Trabajo, indica Llevar un plan anual de capacitaciones para los trabajadores	Falta de interés en elaborar guías o cuadros donde se controle las capacitaciones que han recibido los trabajadores durante el periodo.	No todo el personal se podrá capacitar en sus áreas de trabajo y no se obtendrá un trabajo eficiente y de calidad.	Para que una empresa pueda competir es necesario capacitar a sus colaboradores de modo que estos se encuentren a la vanguardia de las tecnologías	Por la falta de estos controles solo se ha capacitado durante el año 2013 a 86 trabajadores	Al área de Talento Humano para que tome más en cuenta las capacitaciones y que se lleve un control de cada trabajador que va capacitando para que todos tengan las mismas oportunidades de superación personal.	

				“auditta asesores” REPRE: MÓNICA ÁLAVA VERGARA www.aseauditta.org.com teléf.: 052796-504 San Carlos – Los Ríos - Ecuador			
EMPRESA AUDITAR:				CONSTRUCTORA HIDALGO & HIDALGO			
REF:		CAPRN		FECHA:		Pág.:4/6	
ELABORADO POR:		M.A.V		17/11/2014			
REVISADO POR:		A.A.T		17/11/2014			
HALLAZGOS DE POLITICAS ADMINISTRATIVAS ORIENTADAS AL ÁREA DE TALENTO HUMANO							
Nº	Condición	Criterio	Causa	Efecto	Análisis	Conclusión	Recomendación
Desempeño							
4	Disminución de la productividad laboral	Para que la empresa cumpla con sus metas debe evaluar el desempeño de sus trabajadores con el fin de motivar a mejorar su rendimiento productivo.	Inexistencia en la aplicación de evaluaciones que mida el desempeño del trabajador	Si no se evalúa constantemente e el desempeño del trabajador la productividad irá disminuyendo.	Tales inexistencias provocan que la constructora no produzca en forma optima lo que conlleva a que no pueda competir con otras empresas	No se está evaluando el desempeño de los trabajadores de la sucursal San Carlos	Al encargado del departamento de Talento Humano para que evalúe el desempeño de los trabajadores y pueda mejorar la productividad de los mismos

				“auditta asesores” REPRE: MÓNICA ÁLAVA VERGARA www.aseauditta.org.com teléf.: 052796-504 San Carlos – Los Ríos – Ecuador			
EMPRESA AUDITAR:				CONSTRUCTORA HIDALGO & HIDALGO			
REF:		CAPRN		FECHA:		Pág.:5/6	
ELABORADO POR:		M.A.V		17/11/2014			
REVISADO POR:		A.A.T		17/11/2014			
HALLAZGOS DE POLITICAS ADMINISTRATIVAS ORIENTADAS AL AREA DE TALENTO HUMANO							
Nº	Condición	Criterio	Causa	Efecto	Análisis	Conclusión	Recomendación
Remuneraciones							
5	Inconformidad de la Condición Salarial	Según el Art. 81 del Código de trabajo los sueldos se estipulan libremente, pero en ningún caso podrá ser inferiores a los mínimos legales en conformidad al Art. 117 de dicho Código	Falta aplicación del Código Laboral en cuanto a la fijación de sueldos y cálculo de sobre tiempos	Por no cumplir con la ley adecuadamente la Compañía podría ser multada en algún momento y esto podría ocasionar también demandas por parte de los trabajadores por inconformidad en su salario.	Bajo esta inconformidad la empresa no solo tendría problemas con la ley sino también con sus obreros por qué no realizaran un optimo trabajo	No se está fijando bien los sueldos para los trabajadores y los sobre tiempos o horas extras no están siendo bien calculadas.	Al Jefe de Talento Humano para que ponga mayor énfasis en interpretar y aplicar la ley de forma correcta. A fin de que no se perjudique a la Compañía y a los trabajadores de la misma.

 AUDITORIA ALAVA VERGARA				“auditta asesores” REPRE: MÓNICA ÁLAVA VERGARA www.aseauditta.org.com teléf.: 052796-504 San Carlos – Los Ríos - Ecuador			
EMPRESA AUDITAR:				CONSTRUCTORA HIDALGO & HIDALGO			
REF:		CAPRN		FECHA:		Pág.:6/6	
ELABORADO POR:		M.A.V		17/11/2014			
REVISADO POR:		A.A.T		17/11/2014			
HALLAZGOS DE POLITICAS ADMINISTRATIVAS ORIENTADAS AL AREA DE TALENTO HUMANO.							
Nº	Condición	Criterio	Causa	Efecto	Análisis	Conclusión	Recomendación
Ambiente y vida laboral							
6	No se evalúa el clima laboral	El art. 42 del Código de trabajo, detalla todas la obligaciones que el empleador tiene hacia su trabajador, obligaciones como buen salario, vacaciones, seguridad, educación, salud, etc.	No se posee métodos para evaluar el ambiente laboral.	Hace que el trabajador este estresado que la relación empleador jefe sea tensa, etc. Todo esto puede ocasionar que la Compañía no cumpla con sus metas en los tiempos programados.	Se debe considerar esta evaluación como primordial debido a que esto ayudara a crear un ambiente en que el trabajo se realice con armonía y eficiencia.	No se evalúa el clima laboral del trabajador, los trabajadores no realizan trabajo de calidad.	Al jefe de Talento Humano para que busque los mecanismos adecuados con la finalidad que se mejore el clima laboral de los trabajadores.

		“auditta asesores” REPRE: MÓNICA ÁLAVA VERGARA www.aseauditta.org.com teléf.: 052796-504 San Carlos – Los Ríos - Ecuador	
EMPRESA AUDITAR:		CONSTRUCTORA HIDALGO & HIDALGO	
REF:	EVCI	FECHA:	Pág.:1/2
ELABORADO POR:	M.A.V	25/11/2014	
REVISADO POR:	A.A.T	25/11/2014	
4.1.8 EVALUACIÓN DEL CONTROL INTERNO DE ÁREA DE TALENTO HUMANO MEDIANTE EL MODELO COSO II			
Plan de evaluación de control interno			
Elemento a evaluar	Qué evaluar	Procedimiento base para la evaluación	
Evaluación de Control Interno según método COSO II	Ambiente de control	Evaluar el ambiente de control, utilizando un cuestionario de preguntas, con la finalidad de llegar a obtener una determinación del nivel de riesgo y confianza para ser comparado con una matriz de Riesgo.	
	Establecimiento de objetivos	Evaluar el establecimiento de objetivos mediante preguntas y respuestas. Calificación nivel de Riesgo.	
	Identificación de riesgos	Valorar la identificación de los riesgos mediante preguntas. Y medir el nivel de Riesgo.	

		“auditta asesores” REP: MÓNICA ÁLAVA VERGARA www.aseauditta.org.com teléf.: 052796-504 San Carlos – Los Ríos - Ecuador	
EMPRESA AUDITAR:		CONSTRUCTORA HIDALGO & HIDALGO	
REF:	EVCI	FECHA:	Pág.:2/2
ELABORADO POR:	M.A.V	25/11/2014	
REVISADO POR:	A.A.T	25/11/2014	
Plan de evaluación de control interno			
Elemento a evaluar	Que evaluar	Procedimiento base para la evaluación	
Evaluación de Control Interno según método COSO II	Evaluación de riesgos	Aplicar preguntas que ayuden a determinar la evaluación de riesgos realizada.	
	Respuesta a los Riesgo	Evaluar qué respuesta o solución que se les da a los riesgos presentados, mediante preguntas.	
	Actividades de Control	Evaluar las actividades de control mediante un cuestionario. Comparar el nivel de riesgo con la matriz de riesgos	
	Información y comunicación	Evaluar la información y comunicación mediante preguntas y respuestas.	
	Monitoreo	Evaluar el Monitoreo mediante preguntas, para obtener el nivel de riesgo en su control	

			"auditta asesores" REPRE: MÓNICA ÁLAVA VERGARA www.aseauditta.org.com teléf.: 052796-504 San Carlos – Los Ríos – Ecuador					
EMPRESA AUDITAR:			CONSTRUCTORA HIDALGO & HIDALGO					
REF:	CCI		FECHA:		Pág.:1/3			
ELABORADO POR:	M.A.V		25/11/2014					
REVISADO POR:	A.A.T		25/11/2014					
CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO								
Componente		Ambiente de Control						
Nº	Preguntas	Respuestas			Ponderación		Observaciones	Marcas
		SI	NO	N/A	Obte.	Óptima		
Valores éticos y conducta								
1	¿La compañía posee normas de conducta y/o valores éticos?	X			10	10	Solo existe valores institucionales	✓
2	¿Los trabajadores fomentan o demuestran un comportamiento basado en valores, éticos y morales?	X			10	10	De lo que se ha observado, si cuidan su comportamiento	✓
3	¿El departamento de Talento Humano comunica y socializa los valores éticos de la compañía a sus trabajadores?		X		0	10	Al ingresar a la compañía se les entrega un documento donde se detalla todo lo que el trabajador debe saber.	☐ _H
Estructura Organizativa								
4	¿Cuenta la Sucursal con un organigrama estructural?	X			10	10	Fue elaborado por el encargado de la sucursal y el encargado de Talento Humano.	✓
5	¿El encargado de Talento Humano supervisa que los trabajadores este desempeñando las funciones para lo que fueron contratados?		X		0	10	Al momento de firmar los contratos se define claramente cuáles van a ser las funciones del trabajador.	☐ _H
6	¿El encargado del departamento de Talento Humano actualiza el organigrama de la Sucursal en caso de existir nuevos cargos?		X		0	10	No se ha creado cargos nuevos	☐ _H
Asignación de Autoridad y responsabilidad								
7	¿El departamento de Talento Humano tiene definido claramente sus líneas de responsabilidad?		X		0	10	Se cuenta con un documento que es considerado como funciones a desempeñar.	☐ _H

			"auditta asesores" REPRE: MÓNICA ÁLAVA VERGARA www.aseauditta.org.com teléf.: 052796-504 San Carlos – Los Ríos – Ecuador					
EMPRESA AUDITAR:			CONSTRUCTORA HIDALGO & HIDALGO					
REF:	CCI		FECHA:		Pág.:2/3			
ELABORADO POR:	M.A.V		25/11/2014					
REVISADO POR:	A.A.T		25/11/2014					
CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO								
Nº	Preguntas	Respuestas			Ponderación		Observaciones	Marcas
		SI	NO	N/A	Obte.	Óptima		
8	¿Al área de Talento Humano le han designado claramente cuáles son sus facultades en cuanto a autoridad?		X		0	10	Su trabajo es el manejo y gestión del personal y no se encarga de dar órdenes.	☐ _H
9	¿El encargado de Talento Humano es responsable por algún proceso, o por la contratación equivocada de algún trabajador?		X		0	10	No se posee ningún documento que castigue esas equivocaciones.	☐ _H
Políticas y prácticas del Talento Humano								
10	¿El Talento Humano es administrado de acuerdo a las disposiciones legales?	X			10	10	Siempre se considera el Código de trabajo y la Ley de Seguridad Social	☒
11	¿Para la selección y contratación del personal para la Compañía se convoca a concurso?		X		0	10	Se comunica internamente a los superiores y ellos traen las carpetas para seleccionar.	☐ _H
12	¿Se confirma los datos presentados en las hojas de vida de los candidatos al puesto de trabajo?		X		0	10	Se confía en los Certificados presentados en las carpetas por lo general.	☐ _H
13	¿Existe algún cronograma o plan para la rotación interna del personal?		X		0	10	El personal es contratado para desempeñar funciones específicas y no se requiere que vaya rotando para ello se les capacita también.	☐ _H
Competencia profesional, desempeño y rendimiento								
14	¿El departamento de Talento Humano motiva al personal de la compañía para que desempeñe un buen rendimiento?	X			10	10	Cada quince días se les envía un documento agradeciéndoles por su trabajo	☒

			"auditta asesores" REPRE: MÓNICA ÁLAVA VERGARA www.aseauditta.org.com teléf.: 052796-504 San Carlos – Los Ríos – Ecuador					
EMPRESA AUDITAR:			CONSTRUCTORA HIDALGO & HIDALGO					
REF:	CCI		FECHA:		Pág.:3/3			
ELABORADO POR:	M.A.V		25/11/2014					
REVISADO POR:	A.A.T		25/11/2014					
CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO								
Nº	Preguntas	Respuestas			Ponderación		Observaciones	Marcas
		SI	NO	N/A	Obt.	Óptima		
15	¿Se realiza evaluaciones de desempeño a los trabajadores de la compañía?		X		0	10	No se evalúa el desempeño, ya que solo se visualiza el avance del trajo diario y si no conviene se le despide.	☐ H
Cumplimiento y rendición de cuentas								
16	¿El departamento de Talento Humano rinde cuentas o comunica a la administración las novedades presentadas en esa área?	X			10	10	Se lo realiza mediante la elaboración de informes, cada vez que es solicitado por la administración de la sucursal o por la Matriz.	✓
TOTAL					60	160		
Nivel de Confianza = $\frac{\text{CALIFICACIÓN TOTAL}}{\text{PONDERACIÓN TOTAL}} * 100 = \frac{60}{160} = 37.50\%$ Nivel de Confianza 37.50% Nivel de riesgo = $100 - 37.50 = 62.50\%$								
CUADRO Nº 15.- MATRIZ DE MEDICIÓN DE RIESGO AMBIENTE DE CONTROL								
RIESGO		MÍNIMO		MAXIM				
ALTO		68 %		100 %				
MEDIO		34%		67%				
BAJO		0		33 %				
Análisis interpretativo								
Como se puede observar en este componente del control interno posee un 65 % de riesgo encontrándose en un nivel del MEDIO, esto se debe a que la Compañía Hidalgo & Hidalgo, no realiza la socialización de sus valores éticos a sus trabajadores, sus estructura organizativa no es actualizada, las líneas de responsabilidad no se encuentran definidas claramente, no son asignadas las facultades de autoridad, no cuenta con un plan de rotación de empleados en los distintos puestos de trabajo, etc.								

		"auditta asesores" REPRE: MÓNICA ÁLAVA VERGARA www.aseauditta.org.com teléf.: 052796-504 San Carlos – Los Ríos – Ecuador						
EMPRESA AUDITAR:		CONSTRUCTORA HIDALGO & HIDALGO						
REF:	CCI	FECHA:		Pág.:1/1				
ELABORADO POR:	M.A.V	25/11/2014						
REVISADO POR:	A.A.T	25/11/2014						
CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO								
Componente			Establecimiento de objetivos					
Nº	Preguntas	Respuestas			Ponderación		Observaciones	Marcas
		SI	NO	N/A	Obt.	Óptima		
Definición de objetivos								
1	¿Los objetivos de la compañía conducen al cumplimiento de las metas planteadas en el área de Talento Humano?		X		0	10	No son utilizados en la planificación de las actividades anuales a realizar por esta área.	☐ H
2	¿Los objetivos han sido planteados basándose en leyes, reglamentos y normas aplicables a la actividad de la compañía?		X		0	10	Son basados en contribuir al desarrollo del país y bienestar del trabajador y sociedad.	☐ H
3	¿El área de Talento Humano transmite los objetivos de la compañía a los trabajadores?	X			10	10	Cuando el trabajador ingresa forma parte de la Compañía.	✓
TOTAL					10	30		
Nivel de Confianza = $\frac{\text{CALIFICACIÓN TOTAL}}{\text{PONDERACIÓN TOTAL}} * 100 = \frac{10}{30} = 33.33\%$ Nivel de Confianza 33.33% Nivel de riesgo = $100 - 33.33 = 66.67\%$								
CUADRO N° 16.- MATRIZ DE MEDICIÓN DE RIESGO ESTABLECIMIENTO DE OBJETIVOS								
RIESGO		MÍNIMO		MAXIMO				
LTO		68 %		100 %				
MEDIO		34%		67%				
BAJO		0		33 %				
Análisis interpretativo De acuerdo a la evaluación de este componente se determinó que posee un 66.67% de riesgo, encontrándose en nivel MEDIO, esto se debe a que los objetivos de la compañía no se orientan o conducen a cumplir las metas planteadas, los objetivos planteados no consideran las leyes, normas y reglamentos establecidos y estos no son difundidos a los trabajadores.								

		"auditta asesores" REPRE: MÓNICA ÁLAVA VERGARA www.aseauditta.org.com teléf.: 052796-504 San Carlos – Los Ríos – Ecuador						
EMPRESA AUDITAR:		CONSTRUCTORA HIDALGO & HIDALGO						
REF:	CCI	FECHA:		Pág.:1/1				
ELABORADO POR:	M.A.V	25/11/2014						
REVISADO POR:	A.A.T	25/11/2014						
CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO								
Componente			Identificación de riesgos					
Nº	Preguntas	Respuestas			Ponderación		Observaciones	Marcas
		SI	NO	N/A	Obt.	Óptima		
1	¿Se identifican los riesgos de la unidad de Talento Humano?		X		0	10	Porque no se considera que se pueda presentar algún problema relevante	☐ H
2	¿El área de Talento Humano analiza los factores externos e internos que podrían presentarse y afectar el cumplimiento de los objetivos?	X			10	10	Se analiza factores externos como cambios en las leyes de regulación y factores internos como el personal que tenemos.	✓
3	¿Se realiza algún tipo de evaluación de riesgo en el área de Talento Humano que además involucren a otros niveles de la organización?		X		0	10	Si se presenta algún problema que pueda afectar a las distintas áreas se les comunica para que cada una de estas decida qué hacer.	✓
	TOTAL				10	30		

Nivel de Confianza = $\frac{\text{CALIFICACIÓN TOTAL}}{\text{PONDERACIÓN TOTAL}} * 100 = \frac{10}{30} = 33.33\%$

Nivel de Confianza 33.33%

Nivel de riesgo = 100 – 33.33 = 66.67%

CUADRO Nº 17.- MATRIZ DE MEDICIÓN DE RIESGO IDENTIFICACIÓN DE RIESGO

RIESGO	MÍNIMO	MAXIMO
ALTO	68 %	100 %
MEDIO	34%	67%
BAJO	0	33 %

Análisis interpretativo

De acuerdo a la evaluación de este componente se determinó que posee un 66.67 % de riesgo, encontrándose en un nivel **MEDIO**, esto se debe a que los riesgos del área de Talento Humano no son identificados, ya que se considera que no podrían presentarse problemas relevantes, además no evalúan los riesgos que si se han presentado y no son solucionados en conjunto con las otras áreas.

		"auditta asesores" REP: MÓNICA ÁLAVA VERGARA www.aseauditta.org.com teléf.: 052796-504 San Carlos – Los Ríos – Ecuador						
EMPRESA AUDITAR:		CONSTRUCTORA HIDALGO & HIDALGO						
REF:	CCI	FECHA:		Pág.:1/1				
ELABORADO POR:	M.A.V	25/11/2014						
REVISADO POR:	A.A.T	25/11/2014						
CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO								
Componente			Evaluación de riesgos					
Nº	Preguntas	Respuestas			Ponderación		Observaciones	Marcas
		SI	NO	N/A	Obt.	Óptima		
1	¿El área de Talento Humano cumple con la evaluación de riesgos presentados?		X		0	10	Los riesgos son resueltos en el momento, y no ocasionan ningún impacto relevante	☐ _H
2	¿Se establece mecanismos que ayuden a mitigar los riesgos en la compañía?	X			10	10	No se considera necesario.	✓
3	¿Las distintas áreas de la compañía evalúan los riesgos presentados en sus dependencias?		X		0	10	Al menos no se conoce de ello.	☐ _H
TOTAL					10	30		

Nivel de Confianza = $\frac{\text{CALIFICACIÓN TOTAL}}{\text{PONDERACIÓN TOTAL}} * 100 = \frac{10}{30} = 33.33\%$

Nivel de Confianza 33.33%

Nivel de riesgo = 100 – 33.33 = 66.67%

CUADRO Nº 18.- MATRIZ DE MEDICIÓN DE RIESGO EVALUACIÓN DE RIESGOS

RIESGO	MÍNIMO	MAXIMO
ALTO	68 %	100 %
MEDIO	34%	67%
BAJO	0	33 %

Análisis interpretativo

La evaluación de los riesgos de la compañía se encuentra en un nivel **ALTO** con un 66.67%, esto es porque el área de Talento Humano no evalúa los riesgos que se presenta en su dependencia, no se establecen mecanismo que ayuden a frenar los riesgos, etc.

			"auditta asesores" REPRE: MÓNICA ÁLAVA VERGARA www.aseauditta.org.com teléf.: 052796-504 San Carlos – Los Ríos – Ecuador																	
EMPRESA AUDITAR:			CONSTRUCTORA HIDALGO & HIDALGO																	
REF:	CCI		FECHA:		Pág.:1/1															
ELABORADO POR:	M.A.V		25/11/2014																	
REVISADO POR:	A.A.T		25/11/2014																	
CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO																				
Componente			Respuesta a los Riesgos																	
Nº	Preguntas	Respuestas			Ponderación		Observaciones	Marcas												
		SI	NO	N/A	Obt.	Óptima														
1	¿El área de Talento Humano dispone de un plan para el manejo de los riesgos?		X		0	10	Si se presenta alguna dificultad, en el trayecto se busca una solución.	☐ H												
2	¿El personal se siente capacitado como para actuar inmediatamente en caso de presentarse algún riesgo?	X			10	10	Bajo las condiciones en la que se gestiona al personal se considera que si está capacitado y listo para actuar.	✓												
3	¿Si se presentara algún tipo de riesgo laboral en el Talento Humano existen medidas para actuar en contra de ello?		X		0	10	Existen algunas medidas por ejemplo en caso de accidente del trabajador, llevarlo al hospital.	☐ H												
	TOTAL				10	30														
Nivel de Confianza = $\frac{\text{CALIFICACIÓN TOTAL}}{\text{PONDERACIÓN TOTAL}} * 100 = \frac{10}{30} = 33.33\%$ Nivel de Confianza 33.33% Nivel de riesgo = 100 – 33.33 = 66.67% CUADRO N° 19.- MATRIZ DE MEDICIÓN DE RIESGO RESPUESTA A LOS RIESGOS <table border="1"> <tr> <th>RIESGO</th> <th>MÍNIMO</th> <th>MAXIMO</th> </tr> <tr> <td align="center">ALTO</td> <td align="center">68 %</td> <td align="center">100 %</td> </tr> <tr> <td align="center">MEDIO</td> <td align="center">34%</td> <td align="center">67%</td> </tr> <tr> <td align="center">BAJO</td> <td align="center">0</td> <td align="center">33 %</td> </tr> </table> Análisis interpretativo La respuesta que se le da a los riesgos presentados por parte del área de Talento Humano se encuentra en un nivel MEDIO representado con un 66.67% de riesgo, esto se debe por la falta de soluciones a los problemas que podrían afectar a las actividades de la Compañía.									RIESGO	MÍNIMO	MAXIMO	ALTO	68 %	100 %	MEDIO	34%	67%	BAJO	0	33 %
RIESGO	MÍNIMO	MAXIMO																		
ALTO	68 %	100 %																		
MEDIO	34%	67%																		
BAJO	0	33 %																		

				"auditta asesores" REPRE: MÓNICA ÁLAVA VERGARA www.aseauditta.org.com teléf.: 052796-504 San Carlos – Los Ríos – Ecuador				
EMPRESA AUDITAR:				CONSTRUCTORA HIDALGO & HIDALGO				
REF:		CCI		FECHA:		Pág.:1/2		
ELABORADO POR:		M.A.V		25/11/2014				
REVISADO POR:		A.A.T		25/11/2014				
CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO								
Componente				Actividades de Control				
Nº	Preguntas	Respuestas			Ponderación		Observaciones	Marcas
		SI	NO	N/A	Obt.	Óptima		
Talento Humano								
1	¿El área de Talento Humano cuenta con un manual de procedimientos?		X		0	10	Se trabaja bajo criterio propio y lógico	☐ H
2	¿El área de Talento Humano cuenta con un manual de funciones?	X			10	10	Aquí se detalla el trabajo que debemos cumplir, por ejemplo contratación de personal, elaboración de contratos, etc.	✓
3	¿El área de Talento Humano realiza un seguimiento de las capacitaciones realizadas a los trabajadores?		X		0	10	Porque confiamos en que todos los que reciben capacitación son capaces de aprender y aplicar lo aprendido	☐ H
4	¿El área de Talento Humano evalúa el desempeño de los trabajadores?		X		0	10	Se mide el avance del trabajo designado por sus encargados y si no satisface se le despide.	☐ H
5	¿El área de Talento Humano dispone de mecanismos para el control de los trabajadores, como entrada y salida de los mismos?	X			10	10	Deben firmar reportes de entrada y salida con hora y fecha.	✓
6	El área de Talento Humano dispone de los documentos respaldos del personal, actualizados y ordenados	X			10	10	Contamos con las carpetas que contienen todos los datos de los trabajadores.	✓
Sistema y tecnología								
7	¿El área de Talento Humano dispone de un sistema informático?	X			10	10		✓
8	¿El sistema calcula valores exactos para el pago de nómina?	x			10	10	Aunque se verifica en un archivo externo, en Excel	✓

		"auditta asesores" REPRE: MÓNICA ÁLAVA VERGARA www.aseauditta.org.com teléf.: 052796-504 San Carlos – Los Ríos – Ecuador						
EMPRESA AUDITAR:		CONSTRUCTORA HIDALGO & HIDALGO						
REF:	CCI	FECHA:		Pág.:2/2				
ELABORADO POR:	M.A.V	25/11/2014						
REVISADO POR:	A.A.T	25/11/2014						
CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO								
Nº	Preguntas	Respuestas			Ponderación		Observaciones	Marcas
		SI	NO	N/A	Real	Óptima		
9	¿El sistema que es utilizado por Talento Humano dispone de clave de acceso?	x			10	10	Como todo sistema tiene una sola clave de acceso para nuestra área	✓
10	¿La clave de acceso al sistema es confidencial y exclusiva para el encargado del Talento Humano?		x		0	10	La clave es de conocimiento del jefe y dos asistentes	☐ H
11	¿El sistema es dominado y entendido en todos sus módulos por parte del área de Talento Humano?	x			10	10	Pero en ocasiones se pide ayuda a la matriz.	✓
12	¿Considera que el sistema que es utilizado por el área de Talento Humano es suficiente y completo para la gestión del personal?		x		0	10	Hace falta un módulo para controlar los trabajadores que han dejado la compañía, con todos los detalles ejemplo, la razón de la salida, que tipo de trabajador fue, porcentaje cumplido durante su estancia, etc.	☐ H
TOTAL					70	120		

Nivel de Confianza = $\frac{\text{CALIFICACIÓN TOTAL}}{\text{PONDERACIÓN TOTAL}} * 100 = \frac{70}{120} = 58.33\%$

Nivel de Confianza 58.33%

Nivel de riesgo = 100 – 58.33 = 41.67%

CUADRO Nº 20.- MATRIZ DE MEDICIÓN DE RIESGO ACTIVIDADES DE CONTROL

RIESGO	MÍNIMO	MAXIMO
ALTO	68 %	100 %
MEDIO	34%	67%
BAJO	0	33 %

Análisis interpretativo

De acuerdo a la matriz de evaluación de este componente las Actividades de control tomadas por parte del área de Talento Humano se encuentra ubicado en un nivel de riesgo del 41.67% con una confianza en sus controles del 58.33% esto se debe a que hay dudas en cuanto a las actividades ejecutadas.

				"auditta asesores" REPRE: MÓNICA ÁLAVA VERGARA www.aseauditta.org.com teléf.: 052796-504 San Carlos – Los Ríos – Ecuador				
EMPRESA AUDITAR:				CONSTRUCTORA HIDALGO & HIDALGO				
REF:		CCI		FECHA:		Pág.:1/1		
ELABORADO POR:		M.A.V		25/11/2014				
REVISADO POR:		A.A.T		25/11/2014				
CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO								
Componente				Información y Comunicación				
Nº	Preguntas	Respuestas			Ponderación		Observaciones	Marcas
		SI	NO	N/A	Real	Óptima		
Información								
1	¿Los encargados del área de Talento Humano imprimen reportes para enviar a la administración?	X			10	10	Se imprime uno por cierre de mes.	✓
2	¿La información generada es oportuna y confiable?	X			10	10	Aunque como todo sistema puede tener un margen de error mínimo de $\pm 2\%$	✓
3	¿El sistema de información con el que cuenta el área de Talento Humano es compatible otro sistema de la compañía?		X		0	10	Porque se maneja un solo sistema para toda la sucursal.	☐ _H
4	¿El sistema le permite obtener reportes de información cada vez que el área de Talento Humano lo requiera?		X		0	10	Solo se puede obtener reportes al finalizar el mes.	☐ _H
5	¿La información generada o brindada por parte del área de Talento Humano es segura, veraz y capaz de ayudar a la administración en la toma de decisiones?	X			10	10	Puesto que cada vez que se entrega los reportes impresos del sistema también se coteja con archivos externos que se lleva en hojas de datos.	✓
Comunicación								
6	¿Existe canales de comunicación entre los departamentos de la compañía?	X			10	10	Comunicación documental y vía mail	✓
7	¿El área de Talento Humano comunica el estado del proceso contratación de personal al área requirente?		X		0	10	Se les comunica cuando ya está contratado la persona a ocupar el puesto vacante	☐ _H

		"auditta asesores" REPRE: MÓNICA ALAVA VERGARA www.aseauditta.org.com teléf.: 052796-504 San Carlos – Los Ríos – Ecuador																		
EMPRESA AUDITAR:			CONSTRUCTORA HIDALGO & HIDALGO																	
REF:	CCI		FECHA:		Pág.:2/2															
ELABORADO POR:	M.A.V		25/11/2014																	
REVISADO POR:	A.A.T		25/11/2014																	
CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO																				
Nº	Preguntas	Respuestas			Ponderación		Observaciones	Marcas												
		SI	NO	N/A	Real	Óptima														
8	¿Se comunica a sus superiores la gestión y resultados obtenidos en el área de Talento Humano?	X			10	10	Se elabora un informe de las actividades realizadas y de los resultados obtenidos.	✓												
9	¿El área de Talento Humano dispone de un buzón de sugerencias y reclamos?		X		0	10	Ya que somos un entidad privada y los trabajadores deben adaptarse a las condiciones laborales que le brinda la misma	□ _H												
TOTAL					50	90														
Nivel de Confianza = $\frac{\text{CALIFICACIÓN TOTAL}}{\text{PONDERACIÓN TOTAL}} * 100 = \frac{50}{90} = 55.55\%$ Nivel de Confianza 55.55% Nivel de riesgo = 100 – 55.55 = 44.45% CUADRO Nº 21.- MATRIZ DE MEDICIÓN DE RIESGO INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN <table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <th>RIE GO</th> <th>MÍNIMO</th> <th>MAXIMO</th> </tr> <tr> <td>ALTO</td> <td>68 %</td> <td>100 %</td> </tr> <tr> <td>MEDIO</td> <td>34%</td> <td>67%</td> </tr> <tr> <td>BAJO</td> <td>0</td> <td>33 %</td> </tr> </table> Análisis interpretativo De acuerdo a la evaluación desarrolla en este componente tenemos un nivel de riesgo del 44.45% y una confianza del 55.55 % encontrándose en un nivel MEDIO, debido a que la comunicación no es óptima y la información no se puede obtener del sistema cuando es requerida.									RIE GO	MÍNIMO	MAXIMO	ALTO	68 %	100 %	MEDIO	34%	67%	BAJO	0	33 %
RIE GO	MÍNIMO	MAXIMO																		
ALTO	68 %	100 %																		
MEDIO	34%	67%																		
BAJO	0	33 %																		

			"auditta asesores" REPRE: MÓNICA ÁLAVA VERGARA www.aseauditta.org.com teléf.: 052796-504 San Carlos – Los Ríos – Ecuador					
EMPRESA AUDITAR:			CONSTRUCTORA HIDALGO & HIDALGO					
REF:	CCI	FECHA:		Pág.:1/1				
ELABORADO POR:	M.A.V	25/11/2014						
REVISADO POR:	A.A.T	25/11/2014						
CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO								
Componente			Supervisión					
Nº	Preguntas	Respuestas			Ponderación		Observaciones	Marcas
		SI	NO	N/A	Real	Óptima		
1	¿El área de recursos humanos realiza un monitoreo de las actividades que desempeñan los trabajadores?	X			10	10	Se revisa en el contrato las funciones a desempeñar y se procede a verificar mediante la observación	✓
2	¿Se ha realizado una auditoria al área de Talento Humano sobre la gestión del personal?		X		0	10	Las auditorias se realizan solo en el área de Contabilidad.	☐ _H
3	¿Los encargados de Talento Humano supervisan los recursos asignados a los trabajadores?		X		0	10	Los recursos económicos los maneja Contabilidad.	☐ _H
4	¿Los encargados del Talento Humano realizan un seguimiento del desempeño del personal?		X		0	10	El desempeño debe controlar cada jefe encargado de su cuadrilla y debe elaborar informe.	☐ _H
TOTAL					10	40		
Nivel de Confianza = $\frac{\text{CALIFICACIÓN TOTAL}}{\text{PONDERACIÓN TOTAL}} * 100 = \frac{10}{40} = 25\%$ Nivel de Confianza 25% Nivel de riesgo = 100 – 25 = 75%								
CUADRO Nº 22.- MATRIZ DE MEDICIÓN DE RIESGO SUPERVISIÓN								
RIESGO		MÍNIMO		MAXIMO				
ALTO		68 %		100 %				
MEDIO		34%		67%				
BAJO		0		33 %				
Análisis interpretativo La evaluación realizada a este componente demuestra que cuenta con un riesgo del 75% ubicándose en un nivel ALTO, en las acciones tomadas y ejecutadas por parte del área de Talento Humano para este componente solo se puede contar en un 25% de confianza, pues esto se debe a que no se han realizado auditorias exclusivamente para esa área, las auditorías solo son financieras y la supervisión de actividades casi no es realizada.								

		"auditta asesores" REPRE: MÓNICA ÁLAVA VERGARA www.aseauditta.org.com teléf.: 052796-504 San Carlos – Los Ríos – Ecuador																																																			
EMPRESA AUDITAR:		CONSTRUCTORA HIDALGO & HIDALGO																																																			
REF:	RAUD.	FECHA:	Pág.:1/3																																																		
ELABORADO POR:	M.A.V	25/11/2014																																																			
REVISADO POR:	A.A.T	25/11/2014																																																			
RIESGOS DE AUDITORIA																																																					
Riesgo de Control La evaluación del Control Interno se ejecutó en el área de Talento Humano de la Compañía Hidalgo & Hidalgo, bajo el método de Coso II, el mismo que cuenta con 8 componentes, de cada uno de estos se obtuvo una puntuación óptima, una puntuación real, un nivel de confianza y un nivel de riesgo, los mismos que son presentados a continuación en forma de resumen, estos datos servirá para obtener el nivel de riesgo y confianza final del Control Interno.																																																					
CUADRO 23.- RESUMEN DE EVALUACIÓN DE COMPONENTES DE CONTROL INTERNO <table border="1"> <thead> <tr> <th>Componentes</th> <th>Calificación obtenida</th> <th>Calificación óptima</th> <th>Nivel de Confianza</th> <th>Nivel de Riesgo</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Ambiente de Control</td> <td>60</td> <td>160</td> <td>37.50%</td> <td>62.50%</td> </tr> <tr> <td>Establecimiento de Objetivos</td> <td>10</td> <td>30</td> <td>33.33%</td> <td>66.67%</td> </tr> <tr> <td>Identificación de riesgos</td> <td>10</td> <td>30</td> <td>33.33%</td> <td>66.67%</td> </tr> <tr> <td>Evaluación de riesgos</td> <td>10</td> <td>30</td> <td>33.33%</td> <td>66.67%</td> </tr> <tr> <td>Respuesta a los Riesgos</td> <td>10</td> <td>30</td> <td>33.33%</td> <td>66.67%</td> </tr> <tr> <td>Actividades de Control</td> <td>70</td> <td>120</td> <td>58.33%</td> <td>41.67%</td> </tr> <tr> <td>Información y Comunicación</td> <td>50</td> <td>90</td> <td>55.55%</td> <td>44.44%</td> </tr> <tr> <td>Supervisión</td> <td>10</td> <td>40</td> <td>25.00%</td> <td>75.00%</td> </tr> <tr> <td>TOTAL</td> <td>230</td> <td>530</td> <td>309.70%</td> <td>490.29%</td> </tr> </tbody> </table> Nivel de Confianza = $\frac{\text{CALIFICACIÓN TOTAL}}{\text{PONDERACIÓN TOTAL}} * 100 = \frac{230}{530} = 43.40\%$ Nivel de Confianza= 43.40% Nivel de riesgo = 100 – 43.40= 56.60%				Componentes	Calificación obtenida	Calificación óptima	Nivel de Confianza	Nivel de Riesgo	Ambiente de Control	60	160	37.50%	62.50%	Establecimiento de Objetivos	10	30	33.33%	66.67%	Identificación de riesgos	10	30	33.33%	66.67%	Evaluación de riesgos	10	30	33.33%	66.67%	Respuesta a los Riesgos	10	30	33.33%	66.67%	Actividades de Control	70	120	58.33%	41.67%	Información y Comunicación	50	90	55.55%	44.44%	Supervisión	10	40	25.00%	75.00%	TOTAL	230	530	309.70%	490.29%
Componentes	Calificación obtenida	Calificación óptima	Nivel de Confianza	Nivel de Riesgo																																																	
Ambiente de Control	60	160	37.50%	62.50%																																																	
Establecimiento de Objetivos	10	30	33.33%	66.67%																																																	
Identificación de riesgos	10	30	33.33%	66.67%																																																	
Evaluación de riesgos	10	30	33.33%	66.67%																																																	
Respuesta a los Riesgos	10	30	33.33%	66.67%																																																	
Actividades de Control	70	120	58.33%	41.67%																																																	
Información y Comunicación	50	90	55.55%	44.44%																																																	
Supervisión	10	40	25.00%	75.00%																																																	
TOTAL	230	530	309.70%	490.29%																																																	
CUADRO 24.- PARÁMETROS PARA MEDIR EL NIVEL DE RIESGO DE CONTROL <table border="1"> <thead> <tr> <th>RIESGO</th> <th>MÍNIMO</th> <th>MAXIMO</th> <th>CONFIANZA</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ALTO</td> <td>66.67 %</td> <td>99.99 %</td> <td>ALTO</td> </tr> <tr> <td>MEDIO</td> <td>33.34%</td> <td>66.66%</td> <td>MEDIO</td> </tr> <tr> <td>BAJO</td> <td>0</td> <td>33.33 %</td> <td>BAJO</td> </tr> </tbody> </table>				RIESGO	MÍNIMO	MAXIMO	CONFIANZA	ALTO	66.67 %	99.99 %	ALTO	MEDIO	33.34%	66.66%	MEDIO	BAJO	0	33.33 %	BAJO																																		
RIESGO	MÍNIMO	MAXIMO	CONFIANZA																																																		
ALTO	66.67 %	99.99 %	ALTO																																																		
MEDIO	33.34%	66.66%	MEDIO																																																		
BAJO	0	33.33 %	BAJO																																																		

		"auditta asesores" REPRE: MÓNICA ÁLAVA VERGARA www.aseauditta.org.com telef.: 052796-504 San Carlos – Los Ríos – Ecuador																																			
EMPRESA AUDITAR:		CONSTRUCTORA HIDALGO & HIDALGO																																			
REF:	RAUD.	FECHA:	Pág.:2/3																																		
ELABORADO POR:	M.A.V	25/11/2014																																			
REVISADO POR:	A.A.T	25/11/2014																																			
RIESGOS DE AUDITORIA																																					
Riesgo Inherente Para poder identificar los riesgos inherentes que podrían afectar a la gestión del personal que colabora con la Compañía Hidalgo & Hidalgo, fue necesario acudir a las instalaciones de la misma, pudiendo identificar los factores que a continuación se detallan y evalúan. CUADRO 25.- EVALUACIÓN DE RIESGOS INHERENTES <table border="1" style="width: 100%;"> <thead> <tr> <th>Factores de Riesgo</th> <th>Ponderación</th> <th>Calificación</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Cambios en las leyes de Seguridad Social</td> <td style="text-align: center;">30</td> <td style="text-align: center;">20</td> </tr> <tr> <td>Cambios en el Código de trabajo</td> <td style="text-align: center;">30</td> <td style="text-align: center;">20</td> </tr> <tr> <td>Factores climáticos</td> <td style="text-align: center;">20</td> <td style="text-align: center;">20</td> </tr> <tr> <td>Certificados de trabajo del personal con nombre de empresas ficticias</td> <td style="text-align: center;">20</td> <td style="text-align: center;">9</td> </tr> <tr> <td>TOTAL</td> <td style="text-align: center;">100</td> <td style="text-align: center;">69</td> </tr> </tbody> </table> Nivel de Confianza = 69% Nivel de riesgo = 100 – 69= 31% CUADRO 26.- PARÁMETROS PARA MEDIR EL NIVEL DE RIESGO INHERENTE <table border="1" style="width: 100%;"> <thead> <tr> <th>RIESGO</th> <th>MÍNIMO</th> <th>MAXIMO</th> <th>CONFIANZA</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">ALTO</td> <td style="text-align: center;">66.67 %</td> <td style="text-align: center;">99.99 %</td> <td style="text-align: center;">ALTO</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">MEDIO</td> <td style="text-align: center;">33.34%</td> <td style="text-align: center;">66.66%</td> <td style="text-align: center;">MEDIO</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">BAJO</td> <td style="text-align: center;">0</td> <td style="text-align: center;">33.33 %</td> <td style="text-align: center;">BAJO</td> </tr> </tbody> </table> Análisis interpretativo Los riesgos inherentes que podrían presentarse y afectar al Área de Talento Humano se encuentra en un nivel de riesgo BAJO del 31% con una confianza del 69 % en un nivel ALTO, se puede considerar que estos inconvenientes presentados no afectaría a las actividades de la Compañía.				Factores de Riesgo	Ponderación	Calificación	Cambios en las leyes de Seguridad Social	30	20	Cambios en el Código de trabajo	30	20	Factores climáticos	20	20	Certificados de trabajo del personal con nombre de empresas ficticias	20	9	TOTAL	100	69	RIESGO	MÍNIMO	MAXIMO	CONFIANZA	ALTO	66.67 %	99.99 %	ALTO	MEDIO	33.34%	66.66%	MEDIO	BAJO	0	33.33 %	BAJO
Factores de Riesgo	Ponderación	Calificación																																			
Cambios en las leyes de Seguridad Social	30	20																																			
Cambios en el Código de trabajo	30	20																																			
Factores climáticos	20	20																																			
Certificados de trabajo del personal con nombre de empresas ficticias	20	9																																			
TOTAL	100	69																																			
RIESGO	MÍNIMO	MAXIMO	CONFIANZA																																		
ALTO	66.67 %	99.99 %	ALTO																																		
MEDIO	33.34%	66.66%	MEDIO																																		
BAJO	0	33.33 %	BAJO																																		

		"auditta asesores" REPRE: MÓNICA ALAVA VERGARA www.aseauditta.org.com teléf.: 052796-504 San Carlos – Los Ríos – Ecuador	
EMPRESA AUDITAR:		CONSTRUCTORA HIDALGO & HIDALGO	
REF:	RAUD.	FECHA:	Pág.:3/3
ELABORADO POR:	M.A.V	25/11/2014	
REVISADO POR:	A.A.T	25/11/2014	
RIESGOS DE AUDITORIA			
Riesgo de detección A pesar de los procedimientos tomados para la realización de esta Auditoría operativa cabe la posibilidad que no se haya detectado todo los posibles errores o deficiencias en el control interno del Área de Talento Humano de la Compañía Hidalgo & Hidalgo, este riesgo de detección es propia de la auditora, para lo cual se estima un nivel de riesgo del 20% de que cualquier error de importancia que exista no haya sido detectado por la aplicación de las pruebas adecuadas de auditoría. Riesgo de Auditoría Para llegar a determinar el Riesgo de Auditoría fue necesario definir los valores de los siguientes riesgos: Riesgo de control = 56.60% Riesgo Inherente = 31% Riesgo de detección = 20% RA= RC X RI X RD RA= 56.60% X 31% X 20% = 3.51% Análisis Interpretativo: Mientras mayor es el Riesgo de auditoría obtenido, mayor es la posibilidad que la firma auditora emita una opinión errónea sobre la situación de la Compañía, en este caso poseemos un riesgo de Auditoría bajo con el 3.51%, por lo tanto la opinión que se registra en el informe es confiable y veraz.			

		"auditta asesores" REPRE: MÓNICA ÁLAVA VERGARA www.aseauditta.org.com teléf.: 052796-504 San Carlos – Los Ríos – Ecuador	
EMPRESA AUDITAR:		CONSTRUCTORA HIDALGO & HIDALGO	
REF:	HCIN	FECHA:	Pág.:1/10
ELABORADO POR:	M.A.V	26/11/2014	
REVISADO POR:	A.A.T	26/11/2014	
HALLAZGO N° 1 DE CONTROL INTERNO			
Condición: No se verifica si el trabajador desempeña las labores para lo que fue contratado, no se evalúa el desempeño del personal, tampoco se selecciona y contrata al personal de forma adecuada.			
Criterio: El COSO II en el componente Ambiente de Control, principio 2 y 4 establece la independencia de la dirección y la vigilancia del buen funcionamiento del control interno, además refleja el compromiso en reclutar y retener el personal competente para el cumplimiento de los objetivos.			
Causa: Tomando en cuenta las debilidades encontradas en esta área mediante este componente se podría decir que una de las causas para que los encargados o responsables del Talento Humano no se preocupen por mejorar o ejecutar ciertas actividades sería el poco compromiso con la Compañía, el exceso de confianza en creer que lo que han venido realizando en su departamento es suficiente para gestionar y organizar el Talento Humano.			
Efecto: Todas estas debilidades o inconvenientes podrían ocasionar que los objetivos y metas de la Compañía Hidalgo & Hidalgo sucursal San Carlos no sean cumplidos con éxito, llevando así a que los proyectos no sean entregados a tiempo, los contratos sean penalizados por incumplimiento, por último que la obra no tenga las garantías suficientes de calidad.			
Análisis: La adecuada gestión del personal es importante para que la empresa pueda garantizar el cumplimiento de sus objetivos planteados, para ello es importante que se establezcan controles administrativos concretos y adecuados, la compañía Hidalgo & Hidalgo ha establecido algunos controles que han considerado como necesarios y suficientes sin embargo se observa que estos controles no garantizan que las actividades del departamento de talento humano sean efectivas.			
Conclusión: Se puede identificar claramente que el Ambiente de control define disciplina y estructura, establece responsabilidad y autoridad, sin embargo en esta Sucursal de la Compañía Hidalgo & Hidalgo se ha puesto poco interés en establecer y mejorar este componente.			
Recomendación: Al Jefe encargado de la Sucursal San Carlos de la Compañía Hidalgo & Hidalgo y a los encargados del área de Talento Humano, para que pongan mayor cuidado en las acciones que deben tomar en cuanto a la gestión del personal, hacer un análisis interno sobre las actividades que han venido desarrollando para evaluar la efectividad de los mismos.			

		"auditta asesores" REPRE: MÓNICA ÁLAVA VERGARA www.aseauditta.org.com telef.: 052796-504 San Carlos – Los Ríos – Ecuador	
EMPRESA AUDITAR:		CONSTRUCTORA HIDALGO & HIDALGO	
REF:	HCIN	FECHA:	Pág.:2/10
ELABORADO POR:	M.A.V	26/11/2014	
REVISADO POR:	A.A.T	26/11/2014	
HALLAZGO N° 2 DE CONTROL INTERNO			
Condición: Los objetivos planteados por la compañía no conducen al cumplimiento de las metas planificadas por el área de Talento Humano, los objetivos han sido formulados sin basarse en las leyes, reglamentos y normas aplicables a las actividades de la compañía.			
Criterio: En el principio 6 del COSO II define que las empresas deben establecer sus objetivos con suficiente claridad y encaminados a la identificación de riesgos.			
Causa: Cuando se elaboró el objetivo principal de la compañía no se tuvo clara la idea de cuáles serían las actividades o servicios que se prestaría cuando se creó la entidad.			
Efecto: Esta debilidades pueden ocasionar que los que están a cargo Sucursal San Carlos no planifique sus metas y actividades buscando la mejora y el crecimiento de la compañía.			
Análisis: El establecimiento de objetivos es fundamental para iniciar las actividades en una empresa, debiendo estar encaminados en fortalecer y hacer crecer la compañía.			
Conclusión: Los objetivos se basan y se orientan en leyes y reglamentos establecidos por la compañía y los entes externos que las regulan, así mismo estos objetivos son establecidos con sentido de elección o decisiones de la gerencia, bajo las distintas metas operativas y financieras que además forman una base para la asignación de recursos.			
Recomendación: Al Jefe encargado de la Sucursal San Carlos de la Compañía Hidalgo & Hidalgo y a los encargados del área de Talento Humano, para que actualicen el objetivo principal que tiene hasta el momento la misma, proponiendo un modelo nuevo donde se considere la actividad general de la entidad, también busque el crecimiento y mejora de la misma y que se definan claramente las metas operativas y financieras.			

		"auditta asesores" REPRE: MÓNICA ÁLAVA VERGARA www.aseauditta.org.com teléf.: 052796-504 San Carlos – Los Ríos – Ecuador	
EMPRESA AUDITAR:		CONSTRUCTORA HIDALGO & HIDALGO	
REF:	HCIN	FECHA:	Pág.:3/10
ELABORADO POR:	M.A.V	26/11/2014	
REVISADO POR:	A.A.T	26/11/2014	
HALLAZGO N°3 DE CONTROL INTERNO			
Condición: En el área de talento humano no se realiza una identificación previa de los riesgos, además no se ejecuta una evaluación de riesgos presentados que involucren también a otras secciones de la compañía.			
Criterio: El principio 7 del componente Identificación de riesgos del COSO II indica que la organización debe identificar los riesgos para luego ser analizados y establecer la forma de ser administrados.			
Causa: Poco interés por parte de los encargados del área de Talento Humano, exceso de confianza por creer que los riesgos no afectan o no puedan presentarse de forma imprevista.			
Efecto: Esto podría ocasionar que todas las operaciones de la compañía sean paralizadas, y esto conlleve a grandes pérdidas económicas.			
Análisis: Identificar los riesgos es sumamente necesario debido a que esto ayuda a que se encuentren soluciones inconvenientes a tiempo entablando soluciones inmediatas.			
Conclusión: Anticiparse con la identificación de riesgos que podrían presentarse en algún momento es con la finalidad de tener listas las soluciones a los nuevos inconvenientes surgidos, saber cómo administrarlos y tener respuestas para el cumplimiento de los objetivos de la compañía.			
Recomendación: Al Jefe encargado de la Sucursal San Carlos de la Compañía Hidalgo & Hidalgo y a los encargados del área de Talento Humano, para que realicen una identificación de los posibles riesgos, y estos sean comunicados a todos los miembros de la compañía para que juntos busquen soluciones y tomen decisiones.			

		"auditta asesores" REPRE: MÓNICA ÁLAVA VERGARA www.aseaudita.org.com teléf.: 052796-504 San Carlos – Los Ríos – Ecuador	
EMPRESA AUDITAR:		CONSTRUCTORA HIDALGO & HIDALGO	
REF:	HCIN	FECHA:	Pág.:4/10
ELABORADO POR:	M.A.V	26/11/204	
REVISADO POR:	A.A.T	26/11/2014	
HALLAZGO N° 4 DE CONTROL INTERNO			
Condición: No se cumple con la evaluación de riesgos en el área de talento humano, los riesgos presentados en las otras áreas de la Compañía tampoco son evaluadas, al menos no se conoce o no se tiene evidencia de que se lo haya realizado.			
Criterio: El Coso II en su principio 9 tiene como finalidad identificar y evaluar los riesgos que puedan impactar significativamente el sistema de control interno.			
Causa: Que no se evalué los riesgos presentados puede ser por desconocimiento de cómo hacerlo, o por inexistencia de herramientas que guíen esa evaluación, o por descuido.			
Efecto: Esto conllevaría a que no se conozca o se identifique la magnitud del daño a ocasionado por el riesgo presentado, además produciría un retraso en el proyecto de la compañía debido a contratiempos, podría provocar cambios en los costos, en el presupuesto , etc.			
Análisis: El evaluar los riesgos es con la finalidad de medir el impacto que estos ocasionaron a la Compañía, para luego buscar la forma de ser solucionados o administrados.			
Conclusión: La evaluación de riesgos es un análisis a los riesgos relevantes para tener una base de cómo administrarlos en el futuro, sin embargo en esta compañía no se lo ha venido realizando.			
Recomendación: Al Jefe encargado de la Sucursal San Carlos de la Compañía Hidalgo & Hidalgo y a los encargados del área de Talento Humano, para que establezcan un formato para la evaluación de riesgos donde se pueda medir el impacto que estos ocasionan, las futuras soluciones y prevenciones a los mismos.			

		"auditta asesores" REPRE: MÓNICA ÁLAVA VERGARA www.aseauditta.org.com teléf.: 052796-504 San Carlos – Los Ríos – Ecuador	
EMPRESA AUDITAR:		CONSTRUCTORA HIDALGO & HIDALGO	
REF:	HCIN	FECHA:	Pág.:5/10
ELABORADO POR:	M.A.V	26/11/204	
REVISADO POR:	A.A.T	26/11/2014	
HALLAZGO N° 5 DEL CONTROL INTERNO			
Condición: Ausencia de un plan para el manejo de riesgos, inexistencia de medidas concretas para actuar ante la presencia de un riesgo laboral.			
Criterio: Reglamento de seguridad y trabajadores y mejoramiento del medio ambiente del Ministerio de trabajo y empleo. Artículo 1 de las definiciones establece como riesgo del trabajo la posibilidad de que ocurra un daño a la salud de las personas con la presencia de accidentes, enfermedades y estados de insatisfacción ocasionados por factores o agentes de riesgos presentes en el proceso productivo.			
Causa: El poco interés en el personal, deficiencia en la aplicación de la ley de seguridad social en cuanto a la prevención de peligros y riesgos laborales. Desconocimiento de cómo dar una solución o respuesta a los riesgos ocurridos, nerviosismo por no saber el cómo actuar.			
Efecto: Los accidentes podrían ocurrir de forma frecuente, ocasionaría que la Compañía incurra en gastos innecesarios, el no saber buscar una solución generaría que las operaciones de la compañía sean suspendidas.			
Análisis: Prevenir riesgos laborales ayudaría a que la compañía ahorre dinero, que el trabajador este protegido y que las actividades operacionales de la entidad fluyan de forma normal.			
Conclusión: La respuesta a los riesgos son las posibles soluciones que podrían darse a los mismos, en esta Compañía en el área de Talento Humano no se están dando oportunamente esas soluciones ya que no existe un plan para el manejo de riesgos y no se han establecido medidas para mitigar os riesgos.			
Recomendación: Al Jefe encargado de la Sucursal San Carlos de la Compañía y a los encargados del área de Talento Humano, para que establezcan un plan de administración de respuesta a los riesgos el mismo que categorice los riesgos, determine su impacto, sus respuestas y sus responsables.			

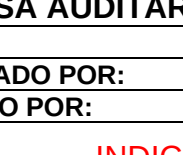
		"auditta asesores" REPRE: MÓNICA ÁLAVA VERGARA www.aseauditta.org.com teléf.: 052796-504 San Carlos – Los Ríos – Ecuador	
EMPRESA AUDITAR:		CONSTRUCTORA HIDALGO & HIDALGO	
REF:	HCIN	FECHA:	Pág.:6/10
ELABORADO POR:	M.A.V	26/11/2014	
REVISADO POR:	A.A.T	26/11/2014	
HALLAZGO N° 6 DE CONTROL INTERNO			
Condición: En cuanto al manejo del Talento Humano no cuenta con un manual de procedimientos se trabaja bajo criterio propio.			
Criterio: El COSO II en su principio 12 de su componente actividades de control indica que las empresas deben establecer actividades de control mediante políticas y procedimientos pertinentes que especifiquen las acciones a realizar.			
Causa: Carencia de conocimiento de cómo elaborar un manual de procedimientos, no se le da importancia a tener un manual de control de actividades, confianza en que las actividades de control establecidos son suficientes.			
Efecto: Las actividades de control planteadas no sean las correctas y que las existentes logren ser efectivas y no conduzcan al logro de objetivos.			
Análisis: Un manual de procedimientos indica cómo se va a realizar o ejecutar una determinada actividad, por eso es importante que toda empresa sea esta grande o pequeña tenga este tipo de documentos para asegurar la efectividad y calidad de las actividades realizadas.			
Conclusión: Las actividades de control se establecen para tomar acciones bajo políticas y procedimientos, por lo tanto en el área de Talento Humano estas actividades están siendo ejecutadas empíricamente ya que no cuentan con un manual de procedimientos.			
Recomendación: Al Jefe encargado de la Sucursal San Carlos de la Compañía Hidalgo & Hidalgo y a los encargados del área de Talento Humano, para que mejoren las falencias en las actividades implantadas en el manejo del talento humano, para que elaboren el manual de procedimientos respectivo.			

		"auditta asesores" REPRE: MÓNICA ÁLAVA VERGARA www.aseauditta.org.com telef.: 052796-504 San Carlos – Los Ríos – Ecuador	
EMPRESA AUDITAR:		CONSTRUCTORA HIDALGO & HIDALGO	
REF:	HCIN	FECHA:	Pág.:7/10
ELABORADO POR:	M.A.V	26/11/2014	
REVISADO POR:	A.A.T	26/11/2014	
HALLAZGO N° 7 DE CONTROL INTERNO			
Condición: Falencia en el uso de la clave del sistema informático utilizado por el Área de Talento Humano.			
Criterio: El Modelo COSO II en su principio 11 indica que las organizaciones deben seleccionar y desarrollar actividades generales de control sobre la tecnología para soportar el logro de objetivos, además en su literal C sustenta sobre los procesos pertinentes para la administración de esa seguridad.			
Causa: No cuentan con personal encargado de monitorear el sistema, poco conocimiento de la administración en cuanto al manejo de claves de seguridad.			
Efecto: Se manipule el sistema en beneficio de los obreros o empleados, no se podrá determinar responsabilidad alguna si se detecta complicidad de fraude en información sobre pagos de sueldos y demás beneficios de ley, las personas que trabajan en el área de Talento Humano no asumirán su responsabilidad por fallas en sus actividades.			
Análisis: La seguridad informática es importante para toda organización debido a que en base a esto se sostiene la confiabilidad de la información ingresada en los sistemas utilizados por las mismas, por ello es importante que toda persona que tiene acceso a sus sistemas cuenten con sus debidas claves de seguridad para su ingreso para que futuro poder determinar cualquier anomalía suscitada.			
Conclusión: La organización cuenta con un sistema informático para el control, del Talento Humano, el mismo que está siendo utilizado por tres personas que laboran en esa área las cuales cuentan con la misma clave de acceso para ingresar al sistema.			
Recomendación: Al jefe encargado de la sucursal San Carlos y al Encargado del Área de Talento Humano para que solicite a matriz proceda a asignar claves individuales para el debido acceso al sistema informático.			

		"auditta asesores" REPRE: MÓNICA ÁLAVA VERGARA www.aseauditta.org.com telef.: 052796-504 San Carlos – Los Ríos – Ecuador	
EMPRESA AUDITAR:		CONSTRUCTORA HIDALGO & HIDALGO	
REF:	HCIN	FECHA:	Pág.:8/10
ELABORADO POR:	M.A.V	26/11/2014	
REVISADO POR:	A.A.T	26/11/2014	
HALLAZGO N° 8 DE CONTROL INTERNO			
Condición: El sistema utilizado por el Área de Talento Humano no genera información en tiempos requeridos.			
Criterio: El principio 13 del COSO II sugiere que la organización genere, utilice información relevante y de calidad para garantizar el funcionamiento del Control Interno.			
Causa: inapropiada elección del sistema de información, falta de conocimiento en cuanto a programas de información para controlar el recurso humano de una organización.			
Efecto: si la información no es obtenida cuando es requerida no se podrá saber cuál es la situación de la empresa , si existe alguna dificultad en cuanto al control de personal no se podrá tener evidencia a tiempo para dar solución a los mismos, en cuanto a la necesidad de información no sería oportuna para la toma de decisiones.			
Análisis: La información que se pueda obtener de los sistemas informáticos es de gran ayuda puesto que en ellos se resumen todas las actividades que ha realizado la organización durante un periodo, por ello es necesario que se elija acertadamente el sistema a ser utilizado por la entidad.			
Conclusión: El sistema informático que está siendo utilizado por la organización no brinda o facilita la información oportunamente cuando es requerida, este sistema solo permite generar reportes de forma mensual.			
Recomendación: Al jefe encargado de la sucursal San Carlos y al encargado del Área de Talento Humano para que soliciten el cambio de sistema de información por uno que brinde todas las facilidades en cuanto a flexibilidad, y que antes de ser adquirido se solicite un periodo de prueba para comprobar la efectividad del mismo.			

		"auditta asesores" REPRE: MÓNICA ÁLAVA VERGARA www.aseauditta.org.com telef.: 052796-504 San Carlos – Los Ríos – Ecuador	
EMPRESA AUDITAR:		CONSTRUCTORA HIDALGO & HIDALGO	
REF:	HCIN	FECHA:	Pág.:9/10
ELABORADO POR:	M.A.V	26/11/2014	
REVISADO POR:	A.A.T	26/11/2014	
HALLAZGO N° 9 DE CONTROL INTERNO			
Condición: No se ha ejecutado Auditorias sobre la gestión del personal al Área de Talento Humano.			
Criterio: El principio 16 del COSO II en su componente de Monitoreo indica que la organización realiza evaluaciones separadas; es decir, Auditorías internas para determinar si los componentes de Control interno están presentes y funcionando.			
Causa: Poco interés por parte de la administración conocer cuál es la situación laboral de su personal. No contar con personal calificado y autorizado para ejecutar este tipo de trabajo.			
Efecto: Sin una evaluación al área de Talento Humano no se podría conocer cuál es la gestión que los encargados de esa área están realizando para garantizar la estabilidad y el ambiente laboral de los trabajadores, no se conocería las falencias de los controles establecidos para esa área.			
Análisis: Una Auditoría permite a que se conozca cual es el grado de debilidad y los errores cometidos en las áreas de una organización.			
Conclusión: La Compañía Hidalgo & Hidalgo sucursal San Carlos no se ha realizado una auditoría para medir la gestión del Área de Talento Humano, las mismas solo se realiza al Área financiera.			
Recomendación: Al encargado de la Sucursal San Carlos para que solicite a la Matriz de la organización envíen un equipo de profesionales Auditores para que realicen una evaluación al Área de Talento Humano de la Compañía.			

		"auditta asesores" REPRE: MÓNICA ÁLAVA VERGARA www.aseauditta.org.com telef.: 052796-504 San Carlos – Los Ríos – Ecuador	
EMPRESA AUDITAR:		CONSTRUCTORA HIDALGO & HIDALGO	
REF:	HCIN	FECHA:	Pág.:10/10
ELABORADO POR:	M.A.V	26/11/2014	
REVISADO POR:	A.A.T	26/11/2014	
HALLAZGO N° 10 DE CONTROL INTERNO			
Condición: No se realiza un seguimiento al desempeño del personal que labora en la compañía.			
Criterio: El COSO II dentro de su componente monitoreo indica que la organización debe realizar una evaluación y seguimiento a las acciones ejecutadas por el personal para que las debilidades detectadas sean comunicadas a la administración.			
Causa: Poca importancia en saber cuánto el trabajador está aportando con su trabajo, falta de planificación y tiempo para realizar esa actividad, no se han establecido mecanismos para realizar seguimientos.			
Efecto: Al no realizar el un seguimiento al desempeño del trabajador no se sabrá si los contratos obtenidos de obras se cumplirán a tiempo, además se generarían pérdidas por multas en contratos no cumplidos, el prestigio de la organización decaería.			
Análisis: El seguimiento al desempeño del trabajador ayuda a que se pueda medir la calidad de trabajo y su aportación en bien de la empresa, con esto también se garantizaría que la compañía garantice el cumplimiento de sus metas u objetivos.			
Conclusión: En la compañía Hidalgo & Hidalgo el seguimiento al desempeño de los trabajadores lo viene realizando el jefe de cada cuadrilla de trabajo los cuales elaboran un informe de los mismos y son enviados al Área de Talento Humano pero estos documentos no son verificados.			
Recomendación: A los encargados del Área de Talento Humano para que sean ellos quienes realicen el seguimiento del desempeño del personal, para que puedan medir la calidad del trabajo y tome decisiones en cuanto a la continuidad del trabajador.			

		“auditta asesores” REPRE: MÓNICA ÁLAVA VERGARA www.aseauditta.org.com teléf.: 052796-504 San Carlos – Los Ríos - Ecuador	
EMPRESA AUDITAR:		CONSTRUCTORA HIDALGO & HIDALGO	
REF:	HCIN	FECHA:	Pág.:1/10
ELABORADO POR:	M.A.V	26/11/2014	
REVISADO POR:	A.A.T	26/11/2014	

INDICADORES DE HALLAZGO DE AUDITORÍA

EVALUACION DEL DESEMPEÑO DEL TALENTO HUMANO

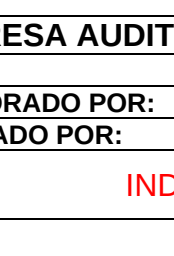
$$DTH = \frac{\text{Desempeño del Talento Humano Evaluados}}{\text{Desempeño del Talento Humano Previstos}}$$

$$\frac{0}{4} * 100$$

DTH=0% (Eficiencia)

Análisis:

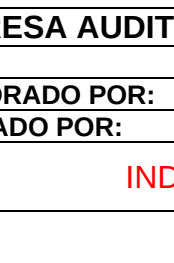
En base a la fórmula aplicada se puede evidenciar que en el año 2013 la empresa no evaluó el desempeño del Talento Humano dando como resultado un 0%, lo cual indica que incumplió un 100% de eficacia respecto al desempeño del personal.

		"auditta asesores" REPRE: MÓNICA ÁLAVA VERGARA www.aseauditta.org.com teléf.: 052796-504 San Carlos – Los Ríos - Ecuador	
EMPRESA AUDITAR:		CONSTRUCTORA HIDALGO & HIDALGO	
REF:	HCIN	FECHA:	Pág.:3/10
ELABORADO POR:	M.A.V	26/11/2014	
REVISADO POR:	A.A.T	26/11/2014	
INDICADORES DE HALLAZGO DE AUDITORÍA			
IDENTIFICACIÓN DE LOS RIESGOS OPERATIVOS DEL TALENTO HUMANO $RO = \frac{\text{Riesgos Operativos Identificados}}{\text{Riesgos Operativos Previstos}}$ $\frac{0}{4} * 100$ RO =0% (Eficiencia)			
Análisis: De acuerdo a los resultados obtenidos se determinó que en la empresa durante el año 2013 no se identificaron los riesgos operativos presentados en dichas operaciones dando como resultado un desmejoramiento del 0%, lo cual significa que incumplió un 100% de eficacia negativa de acuerdo a los riesgos operativos.			

		“auditta asesores” REPRE: MÓNICA ÁLAVA VERGARA www.aseauditta.org.com teléf.: 052796-504 San Carlos – Los Ríos - Ecuador	
EMPRESA AUDITAR:		CONSTRUCTORA HIDALGO & HIDALGO	
REF:	HCIN	FECHA:	Pág.:5/10
ELABORADO POR:	M.A.V	26/11/2014	
REVISADO POR:	A.A.T	26/11/2014	
INDICADORES DE HALLAZGO DE AUDITORÍA			
PLANIFICACIÓN DE LOS RIESGOS OPERATIVOS DEL TALENTO HUMANO $RO = \frac{\text{Riesgos Operativos Planificados}}{\text{Riesgos Operativos Previstos}}$ $\frac{0}{4} * 100$ RO =0% (Eficiencia)			
Análisis: Con los resultados obtenidos en base a este indicador se comprobó que la empresa durante el año 2013 no realizó una planificación para el manejo de los riesgos operativos de la unidad del Talento Humano dando como resultado un desmejoramiento del 0%, lo que indica que incumplió un 100% de eficacia negativa de acuerdo a los riesgos operativos.			

		“auditta asesores” REPRE: MÓNICA ÁLAVA VERGARA www.aseauditta.org.com teléf.: 052796-504 San Carlos – Los Ríos - Ecuador	
EMPRESA AUDITAR:		CONSTRUCTORA HIDALGO & HIDALGO	
REF:	HCIN	FECHA:	Pág.:6/10
ELABORADO POR:	M.A.V	26/11/2014	
REVISADO POR:	A.A.T	26/11/2014	
INDICADORES DE HALLAZGO DE AUDITORÍA			
ELABORACIÓN DE MANUAL DE PROCEDIMIENTOS $MP = \frac{\text{Manual de Procedimientos Elaborados}}{\text{Áreas}}$ $\frac{0}{1} * 100$ MP =0% (Eficiencia)			
Análisis: Mediante la fórmula aplicada se logró deducir que la empresa durante el año 2013 no elaboró un manual de procedimientos para las actividades desarrolladas en el área de Talento Humano, dando como resultado un desmejoramiento del 0%, lo cual implica que incumplió un 100% de eficacia negativa de acuerdo al manual de procedimientos.			

		"auditta asesores" REPRE: MÓNICA ÁLAVA VERGARA www.aseauditta.org.com telef.: 052796-504 San Carlos – Los Ríos - Ecuador	
EMPRESA AUDITAR:		CONSTRUCTORA HIDALGO & HIDALGO	
REF:	HCIN	FECHA:	Pág.:7/10
ELABORADO POR:	M.A.V	26/11/2014	
REVISADO POR:	A.A.T	26/11/2014	
INDICADORES DE HALLAZGO DE AUDITORÍA			
USO ADECUADO DE LA CLAVE DEL SISTEMA INFORMATICO $CSI = \frac{\text{Empleados con uso adecuado de clave del Sistema Informactico}}{\text{Total de empleados del Área de Talento Humano}}$ $\frac{1}{4} * 100$ CSI =25% (Eficiencia)			
Análisis: Respecto a los resultados obtenidos se confirmó que en la empresa durante el año 2013 el personal del área de Talento Humano no usa adecuadamente la clave del sistema informático, debido al poco conocimiento de la administración en relación al manejo de claves de seguridad, dando como resultado un desmejoramiento del 25, lo cual significa que incumplió un 75% de eficacia negativa de acuerdo a la utilización oportuna de la clave.			

		"auditta asesores" REPRE: MÓNICA ÁLAVA VERGARA www.aseauditta.org.com teléf.: 052796-504 San Carlos – Los Ríos - Ecuador	
EMPRESA AUDITAR:		CONSTRUCTORA HIDALGO & HIDALGO	
REF:	HCIN	FECHA:	Pág.:8/10
ELABORADO POR:	M.A.V	26/11/2014	
REVISADO POR:	A.A.T	26/11/2014	
INDICADORES DE HALLAZGO DE AUDITORÍA			
SISTEMA PARA GENERAR REPORTES EN TIEMPOS REQUERIDOS $NRR = \frac{\text{Número de Reportes Impresos}}{\text{Número de Reportes Requeridos}}$ $\frac{1}{4} * 100$ NRR =25% (Eficiencia)			
Análisis: De acuerdo a los resultados obtenidos se determinó que en la empresa durante el año 2013 no se obtuvo la información requerida para dar solución a las dificultades presentadas en dicha área, dando como resultado un desmejoramiento del 25%, lo que significa que incumplió un 75% de eficacia negativa de acuerdo a los reportes requeridos.			

		“auditta asesores” REPRE: MÓNICA ÁLAVA VERGARA www.aseauditta.org.com teléf.: 052796-504 San Carlos – Los Ríos - Ecuador	
EMPRESA AUDITAR:		CONSTRUCTORA HIDALGO & HIDALGO	
REF:	HCIN	FECHA:	Pág.:9/10
ELABORADO POR:	M.A.V	26/11/2014	
REVISADO POR:	A.A.T	26/11/2014	
INDICADORES DE HALLAZGO DE AUDITORÍA			
EJECUCIÓN DE AUDITORIAS SOBRE LA GESTION DEL PERSONAL $AGP = \frac{\text{Número de Auditorías Ejecutadas al Personal}}{\text{Número de Auditorías Previstas al Personal}}$ $\frac{0}{1} * 100$ AGP =0% (Eficiencia) Análisis: Con los resultados obtenidos respecto al este indicador se estableció que en la empresa durante el año 2013 no se ejecutó una Auditoría sobre la gestión del personal del área del Talento Humano, debido al poco interés de parte de la administración y por la ausencia de personal no calificado y autorizado para realizar este trabajo, dando como resultado un desmejoramiento del 0%, lo cual significa que incumplió un 100% de eficacia negativa de acuerdo a la situación del personal.			

		"auditta asesores" REPRE: MÓNICA ÁLAVA VERGARA www.aseauditta.org.com telef.: 052796-504 San Carlos – Los Ríos - Ecuador	
EMPRESA AUDITAR:		CONSTRUCTORA HIDALGO & HIDALGO	
REF:	HCIN	FECHA:	Pág.:10/10
ELABORADO POR:	M.A.V	26/11/2014	
REVISADO POR:	A.A.T	26/11/2014	
INDICADORES DE HALLAZGO DE AUDITORÍA			
SEGUIMIENTO AL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE LA COMPAÑÍA $DPC = \frac{\text{Número del Personal con Seguimiento al Desempeño}}{\text{Total del Personal}}$ $\frac{0}{300} * 100$ DPC =0% (Eficiencia) Análisis: Con los resultados logrados en base a este indicador se determinó que la empresa durante el año 2013 no realizó seguimiento al desempeño de los trabajadores, debido a la poca importancia en saber por parte de la gerencia, ausencia de planificación y tiempo para realizar este control, dando como resultado un desmejoramiento del 0%, lo cual significa que incumplió un 100% de eficacia negativa de acuerdo al control de las actividades.			

		"auditta asesores" REPRE: MÓNICA ÁLAVA VERGARA www.aseauditta.org.com teléf.: 052796-504 San Carlos – Los Ríos – Ecuador	
EMPRESA AUDITAR:		CONSTRUCTORA HIDALGO & HIDALGO	
REF:	HCIN	FECHA:	Pág.:1/12
ELABORADO POR:	M.A.V	01/12/2014	
REVISADO POR:	A.A.T	01/12/2014	
INFORME DE CONTROL INTERNO			
COMPAÑÍA "HIDALGO & HIDALGO" RUC: 1790059111001 DIR: CALLE PANAMERICANA VIA SAN CARLOS INFORME A LA ADMINISTRACIÓN AL 01 DE DICIEMBRE DEL 2013			
Señores COMPAÑÍA HIDALGO & HIDALGO Ciudad.-			
Se ha evaluado la efectividad de los controles internos de la COMPAÑÍA HIDALGO & HIDALGO sucursal San Carlos, por el periodo comprendido entre el 01 de enero al 31 de diciembre del año 2013. El objetivo de dichos controles es contribuir a que las actividades desarrolladas por la organización se realicen con efectividad y eficiencia con el único propósito de alcanzar sus metas, que las acciones realizadas proporcionen una seguridad razonable en relación a la prevención o detección de errores que pudieran tener un impacto material en las cuentas anuales. Dichos controles están basados en los criterios y políticas definidas por la Dirección, correspondiendo a la misma, la responsabilidad de mantenerlos efectivos. La responsabilidad de la firma auditora quien realizo esta valuación se limita a expresar una opinión sobre la efectividad de dichos controles, basándonos en el trabajo que hemos realizado. Dadas las limitaciones inherentes a todo sistema de control interno, puede producirse errores, irregularidades o fraudes que pueden no ser detectados. Igualmente las proyecciones a períodos futuros de la evaluación del control interno está sujeta a riesgos, tales como que dichos controles internos resulten inadecuados a consecuencia de cambios futuros en las condiciones aplicables.			

		"auditta asesores" REPRE: MÓNICA ÁLAVA VERGARA www.aseauditta.org.com telef.: 052796-504 San Carlos – Los Ríos – Ecuador	
EMPRESA AUDITAR:		CONSTRUCTORA HIDALGO & HIDALGO	
REF:	HCIN	FECHA:	Pág.:2/12
ELABORADO POR:	M.A.V	01/12/2014	
REVISADO POR:	A.A.T	01/12/2014	
INFORME DE CONTROL INTERNO			
En los párrafos siguientes indicamos las debilidades importantes que llamaron nuestra atención al realizar el estudio y evaluación del control interno. Hallazgo N° 1 Condición: No se verifica si el trabajador desempeña las labores para lo que fue contratado, no se evalúa el desempeño del personal, tampoco se selecciona y contrata al personal de forma adecuada. El COSO II en el componente Ambiente de Control, principio 2 y 4 establece que la independencia de la dirección y la vigilancia del buen funcionamiento del control interno, además refleja el compromiso en reclutar y retener el personal competente para el cumplimiento de los objetivos. Tomando en cuenta las debilidades encontradas en esta área mediante este componente se podría decir que una de las causas para que los encargados o responsables del Talento Humano no se preocupen por mejorar o ejecutar ciertas actividades sería el poco compromiso con la Compañía, el exceso de confianza en creer que lo que han venido realizando en su departamento es suficiente para gestionar y organizar el Talento Humano. Todas estas debilidades o inconvenientes podrían ocasionar que los objetivos y metas de la Compañía Hidalgo & Hidalgo sucursal San Carlos no sean cumplidos con éxito, llevando así a que los proyectos no sean entregados a tiempo, los contratos sean penalizados por incumplimiento, por último que la obra no tenga las garantías suficientes de calidad. La adecuada gestión del personal es importante para que la empresa pueda garantizar el cumplimiento de sus objetivos planteados, para ello es importante que se establezcan controles administrativos concretos y adecuados, la compañía Hidalgo & Hidalgo ha establecido algunos controles que han considerado como necesarios y suficientes sin embargo se observa que estos controles no garantizan que las actividades del departamento de talento humano sean efectivas.			

		"auditta asesores" REPRE: MÓNICA ÁLAVA VERGARA www.aseauditta.org.com telef.: 052796-504 San Carlos – Los Ríos – Ecuador	
EMPRESA AUDITAR:		CONSTRUCTORA HIDALGO & HIDALGO	
REF:	HCIN	FECHA:	Pág.:3/12
ELABORADO POR:	M.A.V	01/12/2014	
REVISADO POR:	A.A.T	01/12/2014	
INFORME DE CONTROL INTERNO			
En los párrafos siguientes indicamos las debilidades importantes que llamaron nuestra atención al realizar el estudio y evaluación del control interno. Conclusión: Se puede identificar claramente que el Ambiente de control define disciplina y estructura, establece responsabilidad y autoridad, sin embargo en esta Sucursal de la Compañía Hidalgo & Hidalgo se ha puesto poco interés en establecer y mejorar este componente. Recomendación: Al Jefe encargado de la Sucursal San Carlos de la Compañía Hidalgo & Hidalgo y a los encargados del área de Talento Humano, para que pongan mayor cuidado en las acciones que deben tomar en cuanto a la gestión del personal, hacer un análisis interno sobre las actividades que han venido desarrollando para evaluar la efectividad de los mismos. Hallazgo N° 2 Condición: Los objetivos planteados por la compañía no conducen al cumplimiento de las metas planificadas por el área de Talento Humano, los objetivos han sido formulados sin basarse en las leyes, reglamentos y normas aplicables a las actividades de la compañía. En el principio 6 del COSO II define que las empresas deben establecer sus objetivos con suficiente claridad y en caminados a la identificación de riesgos. Cuando se elaboró el objetivo principal de la compañía no se tuvo clara la idea de cuáles serían las actividades o servicios que se prestaría cuando se creó la entidad. Esta debilidades pueden ocasionar que los que están a cargo Sucursal San Carlos no planifique sus metas y actividades buscando la mejora y el crecimiento de la compañía. El establecimiento de objetivos es fundamental para iniciar las actividades en una empresa, debiendo estar encaminados en fortalecer y hacer crecer la compañía.			

		"auditta asesores" REPRE: MÓNICA ÁLAVA VERGARA www.aseauditta.org.com telef.: 052796-504 San Carlos – Los Ríos – Ecuador	
EMPRESA AUDITAR:		CONSTRUCTORA HIDALGO & HIDALGO	
REF:	HCIN	FECHA:	Pág.:4/12
ELABORADO POR:	M.A.V	01/12/2014	
REVISADO POR:	A.A.T	01/12/2014	
INFORME DE CONTROL INTERNO			
Conclusión: Los objetivos se basan y se orientan en leyes y reglamentos establecidos por la compañía y los entes externos que las regulan, así mismo estos objetivos son establecidos con sentido de elección o decisiones de la gerencia, bajo las distintas metas operativas y financieras que además forman una base para la asignación de recursos. Recomendación: Al Jefe encargado de la Sucursal San Carlos de la Compañía Hidalgo & Hidalgo y a los encargados del área de Talento Humano, para que actualicen el objetivo principal que tiene hasta el momento la misma, proponiendo un modelo nuevo donde se considere la actividad general de la entidad, también busque el crecimiento y mejora de la misma y que se definan claramente las metas operativas y financieras. Hallazgo N° 3 Condición: En el área de talento humano no se realiza una identificación previa de los riesgos, además no se ejecuta una evaluación de riesgos presentados que involucran también a otras secciones de la compañía. El principio 7 del componente Identificación de riesgos del COSO II indica que la organización debe identificar los riesgos para luego ser analizados y establecer la forma de ser administrados. Poco interés por parte de los encargados del área de Talento Humano, exceso de confianza por creer que los riesgos no afectan o no puedan presentarse de forma imprevista. Esto podría ocasionar que todas las operaciones de la compañía sean paralizadas, y esto conlleve a grandes pérdidas económicas. Identificar los riesgos es sumamente necesario debido a que esto ayuda a que se solucionen inconvenientes a tiempo entablando soluciones inmediatas.			



"auditta asesores"
REPRE: MONICA ALAVA VERGARA
www.aseauditta.org.com
teléf.: 052796-504
San Carlos – Los Ríos – Ecuador

EMPRESA AUDITAR:		CONSTRUCTORA HIDALGO & HIDALGO	
REF:	HCIN	FECHA:	Pág.:10/12
ELABORADO POR:	M.A.V	01/12/2013	
REVISADO POR:	A.A.T	01/12/2013	
INFORME DE CONTROL INTERNO			

Conclusión: Anticiparse con la identificación de riesgos que podrían presentarse en algún momento es con la finalidad de tener listas las soluciones a los nuevos inconvenientes surgidos, saber cómo administrarlos y tener respuestas para el cumplimiento de los objetivos de la compañía.

Recomendación: Al Jefe encargado de la Sucursal San Carlos de la Compañía Hidalgo & Hidalgo y a los encargados del área de Talento Humano, para que realicen una identificación de los posibles riesgos, y estos sean comunicados a todos los miembros de la compañía para que juntos busque soluciones y tomen decisiones.

Hallazgo N°4

Condición: No se cumple con la evaluación de riesgos en el área de talento humano, los riesgos presentados en las otras áreas de la Compañía tampoco son evaluadas, al menos no se conoce o no se tiene evidencia de que se lo haya realizado.

El Coso II en su principio 9 tiene como finalidad identificar y evaluar los riesgos que puedan impactar significativamente el sistema de control interno. Qué no se evalué los riesgos presentados puede ser por desconocimiento de cómo hacerlo, o por inexistencia de herramientas que guíen esa evaluación, o por descuido. Esto conllevaría a que no se conozca o se identifique la magnitud del daño ocasionado por el riesgo presentado, además produciría un retraso en el proyecto de la compañía debido a contratiempos, podría provocar cambios en los costos, en el presupuesto, etc. el evaluar los riesgos es con la finalidad de medir el impacto que estos ocasionaron a la Compañía, para luego buscar la forma de ser solucionados o administrados.

		"auditta asesores" REPRE: MÓNICA ÁLAVA VERGARA www.aseauditta.org.com teléf.: 052796-504 San Carlos – Los Ríos – Ecuador	
EMPRESA AUDITAR:		CONSTRUCTORA HIDALGO & HIDALGO	
REF:	HCIN	FECHA:	Pág.:6/12
ELABORADO POR:	M.A.V	01/12/2014	
REVISADO POR:	A.A.T	01/12/2014	
INFORME DE CONTROL INTERNO			
Conclusión: La evaluación de riesgos es un análisis a los riesgos relevantes para tener una base de cómo administrarlos en el futuro, sin embargo en esta compañía no se lo ha venido realizando.			
Recomendación: Al Jefe encargado de la Sucursal San Carlos de la Compañía Hidalgo & Hidalgo y a los encargados del área de Talento Humano, para que establezcan un formato para la evaluación de riesgos donde se pueda medir el impacto que estos ocasionan, las futuras soluciones y prevenciones a los mismos.			
Hallazgo N° 5			
Condición: Ausencia de un plan para el manejo de riesgos, inexistencia de medidas concretas para actuar ante la presencia de un riesgo laboral.			
Reglamento de seguridad y trabajadores y mejoramiento del medio ambiente del Ministerio de trabajo y empleo es su artículo 1 de las definiciones establece como riesgo del trabajo a la posibilidad de que ocurra un daño a la salud de las personas con la presencia de accidentes, enfermedades y estados de insatisfacción ocasionados por factores o agentes de riesgos presentes en el proceso productivo. El poco interés en el personal, deficiencia en la aplicación de la ley de seguridad social en cuanto a la prevención de peligros y riesgos laborales. Desconocimiento de cómo dar una solución o respuesta a los riesgos ocurridos, nerviosismo por no saber el cómo actuar. Los accidentes podrían ocurrir de forma frecuente, ocasionaría que la Compañía incurra en gastos innecesarios, el no saber buscar una solución generaría que las operaciones de la compañía sean suspendidas.			

		"auditta asesores" REPRE: MÓNICA ÁLAVA VERGARA www.aseauditta.org.com telef.: 052796-504 San Carlos – Los Ríos – Ecuador	
EMPRESA AUDITAR:		CONSTRUCTORA HIDALGO & HIDALGO	
REF:	HCIN	FECHA:	Pág.:7/12
ELABORADO POR:	M.A.V	01/12/2014	
REVISADO POR:	A.A.T	01/12/2014	
INFORME DE CONTROL INTERNO			
Prevenir riesgos laborales ayudaría a que la compañía ahorre dinero, que el trabajador este protegido y que las actividades operacionales de la entidad fluyan de forma normal. Conclusión: La respuesta a los riesgos son las posibles soluciones que podrían darse a los mismos, en esta Compañía en el área de talento humano no se están dando oportunamente esas soluciones ya que no existe un plan para el manejo de riesgos y no se han establecido medidas para mitigar os riesgos. Recomendación: Al Jefe encargado de la Sucursal San Carlos de la Compañía Hidalgo & Hidalgo y a los encargados del área de Talento Humano, para que establezcan un plan de administración de respuesta a los riesgos el mismo que categorice los riesgos, determine su impacto, sus respuestas y sus responsables. Hallazgo N° 6 Condición: En cuanto al manejo del Talento Humano no cuenta con un manual de procedimientos se trabaja bajo criterio propio. El COSO II en su principio 12 de su componente actividades de control indica que las empresas deben establecer actividades de control mediante políticas y procedimientos pertinentes que especifiquen las acciones a realizar. Carencia de conocimiento de cómo elaborar un manual de procedimientos, no se le da importancia a tener un manual de control de actividades, confianza en que las actividades de control establecidos son suficientes. Las actividades de control planteadas no sean las correctas y que las existentes logren ser efectivas y no conduzcan al logro de objetivos.			

		"auditta asesores" REPRE: MÓNICA ÁLAVA VERGARA www.aseauditta.org.com telef.: 052796-504 San Carlos – Los Ríos – Ecuador	
EMPRESA AUDITAR:		CONSTRUCTORA HIDALGO & HIDALGO	
REF:	HCIN	FECHA:	Pág.:8/12
ELABORADO POR:	M.A.V	01/12/2014	
REVISADO POR:	A.A.T	01/12/2014	
INFORME DE CONTROL INTERNO			
Un manual de procedimientos indica cómo se va a realizar o ejecutar una determinada actividad, por eso es importante que toda empresa sea esta grande o pequeña tenga este tipo de documentos para asegurar la efectividad y calidad de las actividades realizadas. Conclusión: Las actividades de control se establecen para tomar acciones bajo políticas y procedimientos, por lo tanto en el área de Talento Humano estas actividades están siendo ejecutadas empíricamente ya que no cuentan con un manual de procedimientos. Recomendación: Al Jefe encargado de la Sucursal San Carlos de la Compañía Hidalgo & Hidalgo y a los encargados del área de Talento Humano, para que mejoren las falencias en las actividades implantadas en el manejo del talento humano, para que elaboren el manual de procedimientos respectivo. Hallazgo N° 7 Condición: Falencia en el uso de la clave del sistema informático utilizado por el Área de Talento Humano. El Modelo COSO II en su principio 11 indica que las organizaciones deben seleccionar y desarrollar actividades generales de control sobre la tecnología para soportar el logro de objetivos, además en su literal C sustenta sobre los procesos pertinentes para la administración de esa seguridad. No cuentan con personal encargado de monitorear el sistema, poco conocimiento de la administración en cuanto al manejo de claves de seguridad. Se manipule el sistema en beneficio de los obreros o empleados, no se podrá determinar responsabilidad alguna si se detecta complicidad de fraude en información sobre pagos de sueldos y demás beneficios de ley, las personas que trabajan en el área de Talento Humano no asumirán su responsabilidad por fallas en sus actividades.			

		"auditta asesores" REPRE: MÓNICA ÁLAVA VERGARA www.aseauditta.org.com teléf.: 052796-504 San Carlos – Los Ríos – Ecuador	
EMPRESA AUDITAR:		CONSTRUCTORA HIDALGO & HIDALGO	
REF:	HCIN	REF:	HCIN
ELABORADO POR:	M.A.V	ELABORADO POR:	M.A.V
REVISADO POR:	A.A.T	REVISADO POR:	A.A.T
INFORME DE CONTROL INTERNO			
La seguridad informática es importante para toda organización debido a que en base a esto se sostiene la confiabilidad de la información ingresada en los sistemas utilizados por las mismas, por ello es importante que toda persona que tiene acceso a sus sistemas cuenten con sus debidas claves de seguridad para su ingreso para que futuro poder determinar cualquier anomalía suscitada. Conclusión: La organización cuenta con un sistema informático para el control, del Talento Humano, el mismo que está siendo utilizado por tres personas que laboran en esa área las cuales cuentan con la misma clave de acceso para ingresar al sistema. Recomendación: Al jefe encargado de la sucursal San Carlos y al Encargado del Área de Talento Humano para que solicite a matriz proceda a asignar claves individuales para el debido acceso al sistema informático. Hallazgo N° 8 Condición: El sistema utilizado por el Área de Talento Humano no genera información en tiempos requeridos. El principio 13 del COSO II sugiere que la organización genere, utilice información relevante y de calidad para garantizar el funcionamiento del Control Interno. Mala elección del sistema de información, falta de conocimiento en cuanto a programas de información para controlar el recurso humano de una organización. Si la información no es obtenida cuando es requerida no se podrá saber cuál es la situación de la empresa , si existe alguna dificultad en cuanto al control de personal no se podrá tener evidencia a tiempo para dar solución a los mismos, en cuanto a la necesidad de información no sería oportuna para la toma de decisiones. La información que se pueda obtener de los sistemas informáticos es de gran ayuda puesto que en ellos se resumen todas las actividades que ha realizado la organización durante un periodo, por ello es necesario que se elija acertadamente el sistema a ser utilizado por la entidad.			

		"auditta asesores" REPRE: MÓNICA ÁLAVA VERGARA www.aseauditta.org.com telef.: 052796-504 San Carlos – Los Ríos – Ecuador	
EMPRESA AUDITAR:		CONSTRUCTORA HIDALGO & HIDALGO	
REF:	HCIN	FECHA:	Pág.:10/12
ELABORADO POR:	M.A.V	01/12/2014	
REVISADO POR:	A.A.T	01/12/2014	
INFORME DE CONTROL INTERNO			
Conclusión: El sistema informático que está siendo utilizado por la organización no brinda o facilita la información oportunamente cuando es requerida, este sistema solo permite generar reportes de forma mensual. Recomendación: Al jefe encargado de la sucursal San Carlos y al encargado del Área de Talento Humano para que soliciten el cambio de sistema de información por uno que brinde todas las facilidades en cuanto a flexibilidad, y que antes de ser adquirido se solicite un periodo de prueba para comprobar la efectividad del mismo. Hallazgo N° 9 Condición: No se ha ejecutado Auditorias sobre la gestión del personal al Área de Talento Humano. El principio 16 del COSO II en su componente de Monitoreo indica que la organización realiza evaluaciones separadas; es decir, Auditorías internas para determinar si los componentes de Control interno están presentes y funcionando. Poco interés por parte de la administración conocer cuál es la situación laboral de su personal. No contar con personal calificado y autorizado para ejecutar este tipo de trabajo. Sin una evaluación al área de Talento Humano no se podría conocer cuál es la gestión que los encargados de esa área están realizando para garantizar la estabilidad y el ambiente laboral de los trabajadores, no se conocería las falencias de los controles establecidos para esa área. Una Auditoria permite a que se conozca cual es el grado de debilidad y los errores cometidos en las áreas de una organización. Conclusión: La Compañía Hidalgo & Hidalgo sucursal San Carlos no se ha realizado una auditoria para medir la gestión del Área de Talento Humano, las mismas solo se realiza al Área financiera.			

		"auditta asesores" REPRE: MÓNICA ÁLAVA VERGARA www.aseauditta.org.com telef.: 052796-504 San Carlos – Los Ríos – Ecuador	
EMPRESA AUDITAR:		CONSTRUCTORA HIDALGO & HIDALGO	
REF:	HCIN	FECHA:	Pág.:11/12
ELABORADO POR:	M.A.V	01/12/2014	
REVISADO POR:	A.A.T	01/12/2014	
INFORME DE CONTROL INTERNO			
Recomendación: Al encargado de la Sucursal San Carlos para que solicite a la Matriz de la organización envíen un equipo de profesionales Auditores para que realicen una evaluación al Área de Talento Humano de la Compañía. Hallazgo N° 10 Condición: No se realiza un seguimiento al desempeño del personal que labora en la compañía. El COSO II dentro de su componente monitoreo indica que la organización de realizar una evaluación y seguimiento a las acciones ejecutadas por el personal para que las debilidades detectadas sean comunicadas a la administración. Poca importancia en saber cuánto el trabajador está aportando con su trabajo, falta de planificación y tiempo para realizar esa actividad, no se han establecido mecanismos para realizar seguimientos. Al no realizar el un seguimiento al desempeño del trabajador no se sabrá si los contratos obtenidos de obras se cumplirán a tiempo, además se generarían perdidas por multas en contratos no cumplidos, el prestigio de la organización decaería. El seguimiento al desempeño del trabajador ayuda a que se pueda medir la calidad de trabajo y su aportación en bien de la empresa, con esto también se garantizaría que la compañía garantice el cumplimiento de sus metas u objetivos. Conclusión: En la compañía Hidalgo & Hidalgo el seguimiento al desempeño de los trabajadores lo viene realizando el jefe de cada cuadrilla de trabajo los cuales elaboran un informe de los mismos y son enviados al Área de Talento Humano pero estos documentos no son verificados. Recomendación: A los encarados del Área de Talento Humano para que sean ellos quienes realicen el seguimiento del desempeño del personal, para que pueden medir la calidad del trabajo y tome decisiones en cuanto a la continuidad del trabajador			



"auditta asesores"

REPRE: MÓNICA ÁLAVA VERGARA

www.aseauditta.org.com

teléf.: 052796-504

San Carlos – Los Ríos – Ecuador

EMPRESA AUDITAR:

CONSTRUCTORA HIDALGO & HIDALGO

REF:

HCIN

FECHA:

Pág.:1/9

ELABORADO POR:

M.A.V

01/12/2014

REVISADO POR:

A.A.T

01/12/2014

EVALUACIÓN DE LOS PROCESOS DEL ÁREA DE TALENTO HUMANO

VERIFICACIÓN DEL PROCESO DE CONTRATACIÓN DE PERSONAL CONSTRUCTORA HIDALGO & HIDALGO DEL 01 AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2013

Nº	CODIGO	ENTIDAD	APELLIDOS Y NOMBRES	CARGO	BASICO	SUCURSAL	MARCA DE AUDITORIA	OBSERVACIONES
1	18916	1790059111001	ACAN PACA SEGUNDO JUAN	ALBAÑIL	322.33	SAN CARLOS	✓	Contrato legalizado
2	14582	1790059111001	ACEBO MACIAS SANTIAGO ALEJANDRO	COMPRADOR	332.82	SAN CARLOS	✓	Contrato legalizado
3	19127	1790059111001	ACOSTA PAREDES ALEC ESTEBAN	CHOFER LIC. TIPO E	485.64	SAN CARLOS	☐H	No existe solicitud de empleo. Carpeta incompleta
4	21505	1790059111001	ACOSTA TIGSE LUIS KLEBER	CHOFER LICENCIA TIPO E	485.64	SAN CARLOS	✓	Contrato legalizado
5	21429	1790059111001	ALCIVAR OTERO JOSE AGUSTIN	PEON	318.00	SAN CARLOS	✓	Contrato legalizado
6	24030	1790059111001	ALVARADO ANDRADE FRANCISCO URBANO	PEON	318.00	SAN CARLOS	✓	Contrato legalizado
7	24034	1790059111001	ALVARADO VARGAS LUIS ALBERTO	PEON	318.00	SAN CARLOS	☐H	Falta copias de cédula
8	9685	1790059111001	ANDRADE CHALA VICTORIANO ERASMO	ALBAÑIL	322.33	SAN CARLOS	✓	Contrato legalizado
9	22656	1790059111001	ANGUIETA SANCHEZ SEGUNDO SALVADOR	PEON	318.00	SAN CARLOS	✓	Contrato legalizado
10	20982	1790059111001	ARDILA ABAD MARTIN FERNANDO	GUARDIAN	320.39	SAN CARLOS	✓	Contrato legalizado
11	23780	1790059111001	ARELLANO GRANDA YANDRY CHRISTIAN	AYUDANTE DE MAQUINARIA	322.33	SAN CARLOS	✓	Contrato legalizado
12	23496	1790059111001	ARREAGA CONTRERAS RONNY LEONSO	PEON	318.00	SAN CARLOS	☐H	Documentos incompletos
13	22351	1790059111001	ASTUDILLO PINARGOTE SYLVIA ATHALA	INGENIERO RESIDENTE	1,500.00	SAN CARLOS	✓	Contrato legalizado
14	23331	1790059111001	BAJAÑA FUENTES FREDDY VICENTE	PEON	318.00	SAN CARLOS	✓	Contrato legalizado
15	18348	1790059111001	BAJAÑA GAVILANEZ JOSE RUPERTO	AYUDANTE DE MAQUINARIA	322.33	SAN CARLOS	✓	Contrato legalizado
16	7138	1790059111001	BALCAZAR LUIS OSWALDO	CHOFER LICENCIA TIPO E	485.64	SAN CARLOS	☐H	Documentos incompletos
17	13231	1790059111001	BARAHONA ESCOBAR LUIS FERNANDO	SOLDADOR	321.37	SAN CARLOS	✓	Contrato legalizado
18	14618	1790059111001	BAROJA VEGA FRANCISCO AMADOR AQUILES	CHOFER LICENCIA TIPO E	485.64	SAN CARLOS	✓	Contrato legalizado
19	23534	1790059111001	BERMELLO AVILA OSWALDO SEBASTIAN	PEON	318.00	SAN CARLOS	✓	Contrato legalizado

☐ HALLAZGO

✓ Verificado



EMPRESA AUDITAR:

CONSTRUCTORA HIDALGO & HIDALGO

REF:

HCIN

FECHA:

Pág.:2/9

ELABORADO POR:

M.A.V

01/12/2014

REVISADO POR:

A.A.T

01/12/2014

EVALUACIÓN DE LOS PROCESOS DEL ÁREA DE TALENTO HUMANO

**VERIFICACIÓN DEL PROCESO DE PAGO DE NÓMINA
CONSTRUCTORA HIDALGO & HIDALGO
DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2013**

Nº	CODIGO	APELLIDOS Y NOMBRES	CARGO	VALOR	D.T.	50%	100%	BASICO	H. 50%	H.100%	BASE IMPONIBLE	TOTAL DSCTO	TOTAL	RECIBIR	MARCA AUDITORIA	OBSERVACIONES
1	18916	ACAN PACA SEGUNDO JUAN	ALBAÑIL	322.33	31	63	12	322.33	126.92	32.23	481.48	45.02	436.46	436.46	Σ ✓	Valor correcto
2	14582	ACEBO MACIAS SANTIAGO ALEJANDRO	COMPRADOR	332.82	31	63	12	332.82	131.05	33.28	497.15	104.01	393.14	550.67	Σ ✓	Valor correcto
3	19127	ACOSTA PAREDES ALEC ESTEBAN	CHOFER LIC. TIPO E	485.64	31	54	9	485.64	163.90	36.42	685.96	602.66	83.30	621.82	Σ ✓	Valor correcto
4	21505	ACOSTA TIGSE LUIS KLEBER	CHOFER LICENCIA TIPO E	485.64	31	51	12	485.64	154.80	48.56	689.00	64.42	624.58	674.58	Σ ✓	Valor correcto
5	21429	ALCIVAR OTERO JOSE AGUSTIN	PEON	318.00	31	48	12	318.00	95.40	31.80	445.20	41.63	403.57	403.57	Σ ✓	Valor correcto
6	24030	ALVARADO ANDRADE FRANCISCO URBANO	PEON	318.00	31	57	12	318.00	113.29	31.80	463.09	43.30	419.79	419.79	Σ ✓	Valor correcto
7	24034	ALVARADO VARGAS LUIS ALBERTO	PEON	318.00	31	21	4	318.00	41.74	10.60	370.34	34.63	335.71	335.71	Σ ✓	Valor correcto
8	9685	ANDRADE CHALA VICTORIANO ERASMO	ALBAÑIL	322.33	31	72	15	322.33	145.05	40.29	507.67	147.47	360.20	460.20	Σ ✓	Valor correcto
9	22656	ANGUIETA SANCHEZ SEGUNDO SALVADOR	PEON	318.00	31	33	6	318.00	65.59	15.90	399.49	37.35	362.14	362.14	Σ ✓	Valor correcto
10	20982	ARDILA ABAD MARTIN FERNANDO	GUARDIAN	320.39	31	45	18	320.39	90.11	48.06	458.56	42.88	415.68	415.68	Σ ✓	Valor correcto
11	23780	ARELLANO GRANDA YANDRY CHRISTIAN	AYUDANTE DE MAQUINARIA	322.33	31	64	16	322.33	128.93	42.98	494.24	46.21	448.03	548.03	Σ ✓	Valor correcto
12	23496	ARREAGA CONTRERAS RONNY LEONSO	PEON	318.00	31	48	12	318.00	95.40	31.80	445.20	41.63	403.57	403.57	Σ ✓	Valor correcto
13	22351	ASTUDILLO PINARGOTE SYLVIA ATHALA	INGENIERO RESIDENTE	1,500.00	31	0	0	1,500.00	0.00	0.00	1,500.00	161.98	1,338.02	1,359.75	Σ ✓	Valor correcto
14	23331	BAJAÑA FUENTES FREDDY VICENTE	PEON	318.00	31	67	15	318.00	133.16	39.75	490.91	45.90	445.01	445.01	Σ ✓	Valor correcto
15	18348	BAJAÑA GAVILANEZ JOSE RUPERTO	AYUDANTE DE MAQUINARIA	322.33	31	64	16	322.33	128.93	42.98	494.24	46.21	448.03	500.00	Σ ✓	Valor correcto
16	7138	BALCAZAR LUIS OSWALDO	CHOFER LICENCIA TIPO E	485.64	31	54	9	485.64	163.90	36.42	685.96	258.35	427.61	671.82	Σ ✓	Valor correcto
17	13231	BARAHONA ESCOBAR LUIS FERNANDO	SOLDADOR	321.37	31	54	9	321.37	108.46	24.10	453.93	42.44	411.49	511.49	Σ ✓	Valor correcto
18	14618	BAROJA VEGA FRANCISCO AMADOR AQUILES	CHOFER LICENCIA TIPO E	485.64	31	60	9	485.64	182.12	36.42	704.18	166.51	537.67	638.34	Σ ✓	Valor correcto
19	23534	BERMELLO AVILA OSWALDO SEBASTIAN	PEON	318.00	31	44	0	318.00	87.45	0.00	405.45	37.91	367.54	367.54	Σ ✓	Valor correcto
20	1928	BUELE ORDOÑEZ LUIS AGENOR	PEON	318.00	31	57	21	318.00	113.29	55.65	486.94	115.99	370.95	441.41	Σ ✓	Valor correcto



EMPRESA AUDITAR:

CONSTRUCTORA HIDALGO & HIDALGO

REF:

HCIN

FECHA:

Pág.:3/9

ELABORADO POR:

M.A.V

01/12/2014

REVISADO POR:

A.A.T

01/12/2014

EVALUACIÓN DE LOS PROCESOS DEL ÁREA DE TALENTO HUMANO

20	1928	BUELE ORDOÑEZ LUIS AGENOR	PEON	318.00	31	57	21	318.00	113.29	55.65	486.94	115.99	370.95	441.41	Σ ✓	Valor correcto
21	12082	CABRERA CABRERA SEGUNDO FLORO	PEON	318.00	31	51	9	318.00	101.36	23.85	436.28	41.44	401.77	401.77	□ H	Valor incorrecto
22	14640	CACERES ANGULO EDISON DANIEL	PEON	318.00	31	51	15	318.00	101.36	39.75	459.11	142.93	316.18	416.18	Σ ✓	Valor correcto
23	23583	CALDERON BARRI PEDRO ANTONIO	OPERADOR DE TRACTOR	420.00	31	80	20	420.00	210.00	70.00	700.00	65.45	634.55	634.55	Σ ✓	Valor correcto
24	21286	CALDERON LAMILLA JOSE ALBERTO	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	700.00	31	0	0	700.00	0.00	0.00	700.00	165.45	534.55	634.55	Σ ✓	Valor correcto
25	21598	CALLE SANCHEZ ANTONIO POLIVIO	ALBAÑIL	322.33	31	54	9	322.33	108.79	24.17	455.29	42.57	412.72	412.72	Σ ✓	Valor correcto
26	23778	CARTUCHE GOMEZ JOSE ARCELIO	CHOFER LICENCIA TIPO E	485.64	31	60	9	485.64	182.12	36.42	704.18	65.84	638.34	639.24	□ H	Valor incorrecto
27	23424	CARTUCHE MALLA JUAN MIGUEL	INGENIERO RESIDENTE	1,500.00	31	0	0	1,500.00	0.00	0.00	1,500.00	148.86	1,351.14	1,359.75	Σ ✓	Valor correcto
28	10720	CAZ BAÑO SEGUNDO RICARDO	CHOFER LICENCIA TIPO E	485.64	17	42	6	275.20	127.48	24.28	526.96	49.27	477.69	477.69	Σ ✓	Valor correcto
29	11498	CEDENO FACUNDO PRIMITIVO	AYUDANTE DE MAQUINARIA	322.33	31	80	16	322.33	161.17	42.98	526.48	96.78	429.70	650.00	Σ ✓	Valor correcto
30	9830	CEDENO PONCE CHARLE DOMINGO	CHOFER LICENCIA TIPO E	485.64	31	54	9	485.64	163.90	36.42	685.96	152.75	533.21	671.82	Σ ✓	Valor correcto
31	23327	CEDENO RIVADENEIRA ENRIQUE RUDALDO	CHOFER LICENCIA TIPO E	485.64	31	54	9	485.64	163.90	36.42	685.96	64.14	621.82	622.80	□ H	Valor incorrecto
32	5557	CEPEDA TIERRA LUIS ALBERTO	OPERADOR DE TRACTOR	420.00	31	80	20	420.00	210.00	70.00	700.00	215.45	484.55	700.00	Σ ✓	Valor correcto
33	23971	CHANGOLUISA SEGURA JAIRO DANIEL	CHOFER LICENCIA TIPO E	485.64	31	51	12	485.64	154.80	48.56	689.00	64.42	624.58	624.58	Σ ✓	Valor correcto
34	10928	CHICAIZA PEDRO	GUARDIAN	320.39	31	54	21	320.39	108.13	56.07	484.59	45.31	439.28	439.28	Σ ✓	Valor correcto
35	15149	CHILAN TOMALA TEOFILO SANTIAGO	PEON	318.00	31	60	12	318.00	119.25	31.80	469.05	43.86	425.19	425.19	Σ ✓	Valor correcto
36	17796	CHIMBO CARLOS	PEON	318.00	31	48	12	318.00	95.40	31.80	445.20	41.63	403.57	403.57	Σ ✓	Valor correcto
37	16037	CHIMBO SEGUNDO JUAN	PEON	318.00	31	51	15	318.00	101.36	39.75	459.11	42.93	416.18	416.18	Σ ✓	Valor correcto
38	23777	CHIMBORAZO CANDO RAUL GONZALO	CHOFER LICENCIA TIPO E	485.64	31	51	12	485.64	154.80	48.56	689.00	64.42	624.58	624.58	Σ ✓	Valor correcto
39	20840	CHIMBORAZO PACHALA HACHI RODOLFO	CHOFER LICENCIA TIPO E	485.64	31	48	12	485.64	145.69	48.56	679.89	63.57	616.32	666.32	Σ ✓	Valor correcto
40	21287	COLLAGUAZO SARITAMA SEGUNDO MANUEL	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	700.00	31	0	0	700.00	0.00	0.00	700.00	65.45	634.55	634.55	Σ ✓	Valor correcto
41	546	CONGO EVARISTO POLIVIO	CADENERO	322.33	31	57	9	322.33	114.83	24.17	461.33	43.13	418.20	418.20	Σ ✓	Valor correcto
42	14771	CONTENTO ARMIJOS ROBERTH PATRICIO	OPERADOR DE EXCAVADORA	420.00	31	80	20	420.00	210.00	70.00	700.00	140.78	559.22	700.00	Σ ✓	Valor correcto
43	19229	CORDOVA MORA SANTOS SANTIAGO	CHOFER LICENCIA TIPO E	485.64	31	51	9	485.64	154.80	36.42	676.86	63.29	613.57	613.57	Σ ✓	Valor correcto
44	21416	CRESPO ALCIVAR JORGE MANUEL	PEON	318.00	31	54	9	318.00	107.33	23.85	449.18	42.00	407.18	407.18	Σ ✓	Valor correcto
45	16765	CRUZ JACOME WILSON FERNANDO	AYUDANTE DE MAQUINARIA	322.33	31	68	16	322.33	136.99	42.98	502.30	46.97	455.33	500.00	Σ ✓	Valor correcto
46	8265	CUJANO QUISHPE JOSE ANTONIO	GUARDIAN	320.39	31	54	24	320.39	108.13	64.08	493.50	46.06	446.54	446.54	□ H	Valor incorrecto
47	21288	CUJI CUJI LENIN ROLANDO	ALBAÑIL	322.33	31	51	9	322.33	102.74	24.17	449.24	42.00	407.24	407.24	Σ ✓	Valor correcto
48	15383	DE LOS ANGELES MOPOSITA JUSTO VICENTE	SOLDADOR	321.37	31	64	16	321.37	128.55	42.85	492.77	46.07	446.70	446.70	Σ ✓	Valor correcto
49	16837	DELGADO MENOSCAL J HONNY RAMON	OPERADOR DE EXCAVADORA	420.00	31	80	20	420.00	210.00	70.00	700.00	65.45	634.55	634.55	Σ ✓	Valor correcto
50	14879	ENRIQUEZ RIVADENEIRA HECTOR RAFAEL	OPERADOR DE TRACTOR	420.00	31	80	20	420.00	210.00	70.00	700.00	239.80	460.20	700.00	Σ ✓	Valor correcto



"auditta asesores"
 REPRE: MÓNICA ÁLAVA VERGARA
www.aseauditta.org.com
 teléf.: 052796-504
 San Carlos – Los Ríos – Ecuador

EMPRESA AUDITAR:

CONSTRUCTORA HIDALGO & HIDALGO

REF:

HCIN

FECHA:

Pág.:4/9

ELABORADO POR:

M.A.V

01/12/2014

REVISADO POR:

A.A.T

01/12/2014

EVALUACIÓN DE LOS PROCESOS DEL ÁREA DE TALENTO HUMANO

51	8807	ESCOBAR CORDOVA SANTOS DARWIN	AYUDANTE DE MAQUINARIA	322.33	31	68	16	322.33	136.99	42.98	502.30	46.97	455.33	535.33	Σ ✓	Valor correcto
52	8809	ESPIN BAJAÑA LUIS JACINTO	AYUDANTE DE MAQUINARIA	322.33	31	64	16	322.33	128.93	42.98	494.24	46.21	448.03	548.03	Σ ✓	Valor correcto
53	22834	FLORES CARLOS ALFREDO	GUARDIAN	318.00	31	51	21	318.00	101.36	55.65	475.01	44.41	430.60	430.60	Σ ✓	Valor correcto
54	20531	FLORES NEIRA FELIX ENRIQUE	PEON	318.00	31	51	12	318.00	101.36	31.80	451.16	42.18	408.98	408.98	Σ ✓	Valor correcto
55	23883	GARCIA ANDINO WASHINGTON GEOVANY	PEON	318.00	31	57	12	318.00	113.29	31.80	463.09	43.30	419.79	419.79	Σ ✓	Valor correcto
56	18832	GARCIA ROLDAN DIEGO PAUL	AYUDANTE DE MAQUINARIA	322.33	31	76	12	322.33	153.11	32.23	507.67	47.47	460.20	460.20	Σ ✓	Valor correcto
57	23785	GARCIA ROLDAN LEONARDO FABIO	AYUDANTE DE SOLDADOR	318.00	31	72	18	318.00	143.10	47.70	508.80	47.57	461.23	461.23	Σ ✓	Valor correcto
58	5234	GONZA LECHON LUIS EFRAIN	CHOFER LICENCIA TIPO E	485.64	31	57	12	485.64	173.01	48.56	707.21	256.12	441.09	639.40	□ H	Valor incorrecto
59	374	GONZAGA SUAREZ GUSTAVO WOLTAIRE	TOPOGRAFO	1,200.00	31	0	0	1,200.00	0.00	0.00	1,200.00	112.20	1,087.80	1,200.00	Σ ✓	Valor correcto
60	23004	GONZALEZ CABRERA ANGEL MESIAS	OPERADOR DE EXCAVADORA	420.00	31	80	20	420.00	210.00	70.00	700.00	65.45	634.55	634.55	Σ ✓	Valor correcto
61	18318	GONZALEZ ESPINOZA FREDDY EDUARDO	INGENIERO INDUSTRIAL	700.00	31	0	0	700.00	0.00	0.00	700.00	85.76	614.24	734.55	Σ ✓	Valor correcto
62	22473	GONZALEZ GONZALEZ CARLOS HUMBERTO	JEFE DE TRABAJOS	650.00	31	0	0	650.00	0.00	0.00	650.00	60.78	589.22	689.22	Σ ✓	Valor correcto
63	3929	GONZALEZ GONZALEZ EDWIN RONALD	SUPERINTENDENTE DE PROYEC	3,750.00	31	0	0	3,750.00	0.00	0.00	3,750.00	1,481.77	2,268.23	3,399.37	Σ ✓	Valor correcto
64	4967	GONZALEZ GONZALEZ FRANKLIN GONZALO	JEFE DE PLANTA	700.00	31	0	0	700.00	0.00	0.00	700.00	65.45	634.55	634.55	Σ ✓	Valor correcto
65	14523	GONZALEZ GONZALEZ LEONIDAS ENRIQUE	OPERADOR DE EXCAVADORA	420.00	31	80	20	420.00	210.00	70.00	700.00	65.45	634.55	700.00	□ H	Valor incorrecto
66	17822	GONZALEZ GONZALEZ LUIS ALBERTO	PEON	318.00	31	61	11	318.00	121.24	29.15	468.39	43.79	424.60	424.60	Σ ✓	Valor correcto
67	1016	GUAJALA TAPIA CESAR ALEJANDRO	CHOFER LICENCIA TIPO E	485.64	31	54	15	485.64	163.90	60.71	810.25	295.76	514.49	734.49	Σ ✓	Valor correcto
68	19932	GUALACATA ORTIZ ALBERTO	PEON	318.00	31	60	12	318.00	119.25	31.80	469.05	65.81	403.24	425.19	Σ ✓	Valor correcto
69	23880	GUALLI SANTILLAN FRANCISCO IGNACIO	CHOFER LICENCIA TIPO E	485.64	31	48	12	485.64	145.69	48.56	679.89	63.57	616.32	616.32	Σ ✓	Valor correcto
70	1696	GUAÑO GUAÑO ANGEL SAMUEL	JEFE DE TRABAJOS	750.00	31	0	0	750.00	0.00	0.00	750.00	170.13	579.87	679.87	Σ ✓	Valor correcto
71	18633	GUARTANCELA MACHICELA CESAR ELISEO	GUARDIAN	320.39	31	54	9	320.39	108.13	24.03	452.55	42.31	410.24	410.24	Σ ✓	Valor correcto
72	22102	GUILCASO CORO MANUEL FRANCISCO	CHOFER LICENCIA TIPO E	485.64	31	60	12	485.64	182.12	48.56	716.32	66.98	649.34	649.34	Σ ✓	Valor correcto
73	3877	HERMOSA DIAZ JOSE FILIBERTO	OPERADOR DE TRACTOR	420.00	31	80	20	420.00	210.00	70.00	700.00	382.28	317.72	700.00	Σ ✓	Valor correcto
74	22266	HURTADO DUARTE EDWARD ALCIVAR	INGENIERO RESIDENTE	2,000.00	31	0	0	2,000.00	0.00	0.00	2,000.00	240.11	1,759.89	1,813.00	Σ ✓	Valor correcto
75	12035	IBARRA URETA CELSO MARIANO	MECANICO	346.62	31	84	16	346.62	181.98	46.22	574.82	53.75	521.07	521.07	Σ ✓	Valor correcto
76	16718	JADAN ROMERO BOLIVAR IVAN	AYUDANTE DE MECANICA	321.98	31	85	20	321.98	171.05	53.66	546.69	126.88	419.81	495.57	Σ ✓	Valor correcto
77	8340	JAPON LOJA JOSE RIGOBERTO	COCINERO	321.37	31	85	20	321.37	170.73	53.56	545.66	51.02	494.64	550.00	Σ ✓	Valor correcto
78	15959	JIMENEZ AVILA PEDRO CLAUDIO	OPERADOR DE EXCAVADORA	420.00	31	80	20	420.00	210.00	70.00	700.00	250.98	449.02	700.00	Σ ✓	Valor correcto
79	19571	JIMENEZ COSTA PEDRO GEOVANNY	ELECTRICISTA	400.00	31	63	12	400.00	157.50	40.00	597.50	55.87	541.63	541.63	Σ ✓	Valor correcto
80	22997	LARA GUZMAN CLEMENTE ARTURO	PEON	318.00	31	40	6	318.00	79.50	15.90	423.40	38.65	374.75	374.75	□ H	Valor incorrecto



EMPRESA AUDITAR:

CONSTRUCTORA HIDALGO & HIDALGO

REF:

HCIN

FECHA:

Pág.:5/9

ELABORADO POR:

M.A.V

01/12/2014

REVISADO POR:

A.A.T

01/12/2014

EVALUACIÓN DE LOS PROCESOS DEL ÁREA DE TALENTO HUMANO

81	15997	LARA POZO SEGUNDO BENJAMIN	CHOFER LICENCIA TIPO E	485.64	31	51	12	485.64	154.80	48.56	689.00	64.42	624.58	624.58	Σ ✓	Valor correcto
82	12078	LARREA NARANJO SANTIAGO	SUPERINTENDENTE DE PROYEC	3,500.00	31	0	0	3,500.00	0.00	0.00	3,500.00	1,922.80	1,577.20	3,172.75	Σ ✓	Valor correcto
83	14853	LEON RUALES WILMAN EUSEBIO	JEFE DE MANTENIMIENTO	350.00	31	88	15	350.00	192.50	43.75	586.25	54.81	531.44	531.44	Σ ✓	Valor correcto
84	21937	LLAMUCA MOYON LUIS FERNANDO	AYUDANTE DE MAQUINARIA	322.33	31	62	15	322.33	124.90	40.29	487.52	45.58	441.94	500.00	Σ ✓	Valor correcto
85	4181	LLAMUCA TOLEDO WALTER OCTAVIO	PEON	318.00	31	51	12	318.00	101.36	31.80	451.16	142.18	308.98	408.98	Σ ✓	Valor correcto
86	23136	LLUMITAXI SISA HOLGER JAVIER	PEON	318.00	31	51	9	318.00	101.36	23.85	443.21	41.44	401.77	401.77	Σ ✓	Valor correcto
87	19260	LOJA GUERRERO EDISON ARTURO	GUARDIAN	320.39	31	54	24	320.39	108.13	64.08	492.60	199.68	292.92	446.54	Σ ✓	Valor correcto
88	21577	LOOR LOOR PEDRO LUIS	AYUDANTE DE MAQUINARIA	322.33	31	51	12	322.33	102.74	32.23	457.30	142.76	314.54	414.54	Σ ✓	Valor correcto
89	19622	LOPEZ MOSQUERA JORGE ELISANDRO	CHOFER LICENCIA TIPO E	485.64	31	48	12	485.64	145.69	48.56	679.89	63.57	616.32	616.32	Σ ✓	Valor correcto
90	14445	LUCAS AVILA FRANCISCO JORGE	COCINERO	321.37	31	90	15	321.37	180.77	40.17	542.31	50.71	491.60	500.00	Σ H	Valor incorrecto
91	23500	LUCAS AVILA WALTER BOLIVAR	CHOFER LICENCIA TIPO E	485.64	31	51	12	485.64	154.80	48.56	689.00	64.42	624.58	624.58	Σ ✓	Valor correcto
92	8116	MAILA TAMAYO ANGEL WILFRIDO	CHOFER LICENCIA TIPO E	485.64	31	51	12	485.64	154.80	48.56	689.00	200.39	488.61	654.58	Σ ✓	Valor correcto
93	22911	MAITA ABAD JULIANA MARIBEL	INGENIERO DE MEDIO AMBIEN	1,000.00	31	0	0	1,000.00	0.00	0.00	1,000.00	93.50	906.50	906.50	Σ ✓	Valor correcto
94	9790	MALDONADO MESTANZA WILLIAN JAVIER	GUARDIAN	320.39	31	57	21	320.39	114.14	56.07	490.60	209.43	281.17	444.73	Σ ✓	Valor correcto
95	7497	MALDONADO MORALES MANUEL ERNESTO	COMPRADOR	700.00	31	0	0	700.00	0.00	0.00	700.00	215.45	484.55	634.55	Σ ✓	Valor correcto
96	9260	MARTINEZ MURILLO ANGEL LAURENCIO	OPERADOR DE EXCAVADORA	420.00	31	80	20	420.00	210.00	70.00	700.00	65.45	634.55	634.55	Σ ✓	Valor correcto
97	19329	MATTO VERA GERARDO ANTONIO	CHOFER LICENCIA TIPO E	485.64	31	54	9	485.64	163.90	36.42	685.96	64.14	621.82	621.82	Σ ✓	Valor correcto
98	2780	MEDINA GALLEGOS MARCO ANTONIO	JEFE ADMINISTRATIVO	1,800.00	31	0	0	1,800.00	0.00	0.00	1,800.00	391.72	1,408.28	1,631.70	Σ ✓	Valor correcto
99	22795	MEDRANDA MALAGA MILTON GREGORIO	PEON	318.00	31	51	12	318.00	101.36	31.80	451.16	42.18	408.98	408.98	Σ ✓	Valor correcto
100	18723	MENDOZA PIN RAMON EDISON	CHOFER LICENCIA TIPO E	485.64	31	48	9	485.64	145.69	36.42	667.75	62.43	605.32	605.32	Σ ✓	Valor correcto



EMPRESA AUDITAR:

CONSTRUCTORA HIDALGO & HIDALGO

REF:

HCIN

FECHA:

Pág.:6/9

ELABORADO POR:

M.A.V

01/12/2014

REVISADO POR:

A.A.T

01/12/2014

EVALUACIÓN DE LOS PROCESOS DEL ÁREA DE TALENTO HUMANO

101	22913	MENDOZA SANCHEZ JAVIER QUERUBIN	PEON	318.00	31	54	9	318.00	107.33	23.85	449.18	42.00	407.18	407.18	Σ ✓	Valor correcto
102	20533	MENESES DIAZ JOSE CUPERTINO	GUARDIAN	320.39	31	51	9	320.39	102.12	24.03	446.54	41.75	404.79	404.79	Σ ✓	Valor correcto
103	23575	MESIAS INTRIAGO EDISON GEOVANNY	PEON	318.00	31	85	15	318.00	168.94	39.75	526.69	49.25	477.44	477.44	Σ ✓	Valor correcto
104	23885	MOGRO TELLO JOSE LUIS	CHOFER LICENCIA TIPO E	485.64	31	51	9	485.64	154.80	36.42	676.86	63.29	613.57	613.57	Σ ✓	Valor correcto
105	19618	MONTESDEOCA MIRANDA EDUARDO GENARO	CHOFER LICENCIA TIPO E	485.64	31	38	9	485.64	115.34	36.42	637.40	59.60	577.80	577.80	Σ ✓	Valor correcto
106	23319	MOPOSITA MILAN SEGUNDO MARCELO	PEON	318.00	31	51	12	318.00	101.36	31.80	451.16	42.18	408.98	408.98	Σ ✓	Valor correcto
107	18917	MORALES ALBAN VICTOR POMPILO	CHOFER LICENCIA TIPO E	485.64	31	60	12	485.64	182.12	48.56	716.32	66.98	649.34	649.34	Σ ✓	Valor correcto
108	23137	MOROCHO GUAMAN HECTOR FIDEL	PEON	318.00	31	57	21	318.00	113.29	55.65	486.94	45.53	441.41	441.41	Σ ✓	Valor correcto
109	7321	NAULA INAGUAZO FAUSTO MARCIAL	OP. DE PLANTA DE EMULSION A	700.00	31	0	0	700.00	0.00	0.00	700.00	65.45	634.55	700.00	Σ ✓	Valor correcto
110	23301	NIEVES CHARCOPA LEPIS JACINTO	MECANICO	346.62	31	60	12	346.62	129.98	34.66	511.26	67.80	443.46	600.00	Σ ✓	Valor correcto
111	23498	NOBOA TOBAR ESTENIO XAVIER	OPERADOR DE RETROEXCAVAD	420.00	31	72	16	420.00	189.00	56.00	665.00	62.18	602.82	650.00	Σ ✓	Valor correcto
112	20265	OROSCO ESCOBAR LUIS FERNANDO	OPERADOR DE MOTONIVELADO	480.00	31	68	16	480.00	204.00	64.00	748.00	69.94	678.06	678.06	Σ ✓	Valor correcto
113	9128	OROZCO GRANDA EDIN VICENTE	OPERADOR DE EXCAVADORA	420.00	31	80	20	420.00	210.00	70.00	700.00	65.45	634.55	750.00	Σ ✓	Valor correcto
114	23468	OVIEDO BETUN MARCELO PATRICIO	ELECTRO - MECANICO	450.00	31	57	12	450.00	160.31	45.00	655.31	61.27	594.04	694.04	Σ H	Valor incorrecto
115	16481	PAGALO TACURI MARCO MARCELINO	OPERADOR DE EXCAVADORA	420.00	31	80	20	420.00	210.00	70.00	700.00	166.88	533.12	700.00	Σ ✓	Valor correcto
116	13193	PAGUAY AMAGUAYA MARCELO RAMIRO	MECANICO	800.00	31	0	0	800.00	0.00	0.00	800.00	74.80	725.20	725.20	Σ ✓	Valor correcto
117	3261	PAGUAY BECERRA JUAN EVERLY	CHOFER LICENCIA TIPO E	485.64	31	48	12	485.64	145.69	48.56	679.89	63.57	616.32	616.32	Σ ✓	Valor correcto
118	23770	PALACIOS PINARGOTE MANUEL IVAN	PEON	318.00	31	51	12	318.00	101.36	31.80	451.16	42.18	408.98	408.98	Σ ✓	Valor correcto
119	23633	PANCHANA LAINEZ JUAN STALIN	ALBAÑIL	322.33	31	60	12	322.33	120.87	32.23	475.43	44.45	430.98	430.98	Σ ✓	Valor correcto
120	10410	PATÍÑO SANTOS SEGUNDO BELISARIO	OPERADOR DE CARGADORA FR	420.00	31	80	20	420.00	210.00	70.00	700.00	65.45	634.55	634.55	Σ ✓	Valor correcto



"auditta asesores"
 REPRE: MÓNICA ÁLAVA VERGARA
www.aseauditta.org.com
 teléf.: 052796-504
 San Carlos – Los Ríos – Ecuador

EMPRESA AUDITAR:

CONSTRUCTORA HIDALGO & HIDALGO

REF:

HCIN

FECHA:

Pág.:7/9

ELABORADO POR:

M.A.V

01/12/2014

REVISADO POR:

A.A.T

01/12/2014

EVALUACIÓN DE LOS PROCESOS DEL ÁREA DE TALENTO HUMANO

121	9953	PAZ BRAVO MANUEL ANTONIO	OPERADOR DE EXCAVADORA	420.00	31	80	20	420.00	210.00	70.00	700.00	150.17	549.83	549.83	Σ ✓	Valor correcto
122	16925	PAZUÑA GUAMAN ROMMEL NICOLAS	LABORATORISTA	346.62	31	54	9	346.62	116.98	26.00	489.60	112.99	376.61	443.82	Σ H	Valor incorrecto
123	19047	PEÑAFIEL GALLEGOS PABLO ENRIQUE	PEON	318.00	31	51	12	318.00	101.36	31.80	451.16	42.18	408.98	408.98	Σ ✓	Valor correcto
124	16342	PERACHIMBA TORRES JOSE MANUEL	ALBAÑIL	322.33	31	57	12	322.33	114.83	32.23	469.39	43.89	425.50	425.50	Σ ✓	Valor correcto
125	4885	PEREIRA GONZAGA BAYRON EFREN	CADENERO	322.33	31	45	12	322.33	90.66	32.23	445.22	41.63	403.59	403.59	Σ ✓	Valor correcto
126	16144	PILLIGUA FRANCISCO PEDRO	PEON	318.00	31	57	21	318.00	113.29	55.65	486.94	45.53	441.41	441.41	Σ ✓	Valor correcto
127	21795	PILOZO AGUA LORENZO WILLIAN	OPERADOR DE EXCAVADORA	420.00	31	80	20	420.00	210.00	70.00	700.00	65.45	634.55	634.55	Σ ✓	Valor correcto
128	16361	PINARGOTE LOPEZ VICENTE GEOVANNY	MECANICO	346.62	31	51	6	346.62	110.49	17.33	474.44	44.36	430.08	430.08	Σ ✓	Valor correcto
129	9169	PINDOY QUILLI JOSE MANUEL	PEON	318.00	31	66	15	318.00	131.18	39.75	488.93	45.71	443.22	443.22	Σ ✓	Valor correcto
130	16615	PINOARGOTE LOOR CESAR AUGUSTO	OPERADOR DE MOTONIVELADO	480.00	31	80	20	480.00	240.00	80.00	800.00	246.19	553.81	553.81	Σ ✓	Valor correcto
131	22942	PUMA ADAN MAZARENO	PEON	318.00	31	57	15	318.00	113.29	39.75	471.04	44.04	427.00	427.00	Σ ✓	Valor correcto
132	23316	PUNINA POMA LEYTON ISRAEL	OPERADOR DE EXCAVADORA	420.00	31	80	20	420.00	210.00	70.00	700.00	65.45	634.55	634.55	Σ ✓	Valor correcto
133	17556	QUIJANO TAPIA SEGUNDO ULBIO	CHOFER LICENCIA TIPO E	485.64	31	48	12	485.64	145.69	48.56	679.89	63.57	616.32	616.32	Σ ✓	Valor correcto
134	15835	QUIJJE SOLORZANO PASTOR JESUS	AYUDANTE DE MECANICA	321.98	31	54	9	321.98	108.67	24.15	454.80	93.39	361.41	361.41	Σ ✓	Valor correcto
135	22412	QUINATA ANDINO SEGUNDO MAURICIO	ALBAÑIL	322.33	31	48	12	322.33	96.70	32.23	451.26	42.19	409.07	409.07	Σ ✓	Valor correcto
136	23539	QUINTANILLA AGUILAR JOSE OSWALDO	OPERADOR DE CARGADORA FR	420.00	31	80	20	420.00	210.00	70.00	700.00	165.45	534.55	534.55	Σ ✓	Valor correcto
137	17231	QUINTO PAREDES ANGEL NICOLAS	PEON	318.00	31	54	9	318.00	107.33	23.85	449.18	137.91	311.27	311.27	Σ ✓	Valor correcto
138	16123	QUISPILO CONDO JOSE ANTONIO	VULCANIZADOR	318.00	31	72	12	318.00	143.10	31.80	492.90	211.51	281.39	281.39	Σ ✓	Valor correcto
139	18908	RAMIREZ BOSA RUPERTO MESIAS	GUARDIAN	320.39	31	51	9	320.39	102.12	24.03	446.54	41.75	404.79	404.79	Σ ✓	Valor correcto
140	16350	RAMIREZ ROSA JUAN JOSE	GUARDIAN	320.39	31	51	12	320.39	102.12	32.04	454.55	42.50	412.05	412.05	Σ ✓	Valor correcto



"auditta asesores"
 REPRE: MÓNICA ÁLAVA VERGARA
www.aseauditta.org.com
 teléf.: 052796-504
 San Carlos – Los Ríos – Ecuador

EMPRESA AUDITAR:

CONSTRUCTORA HIDALGO & HIDALGO

REF:

HCIN

FECHA:

Pág.:8/9

ELABORADO POR:

M.A.V

01/12/2014

REVISADO POR:

A.A.T

01/12/2014

EVALUACIÓN DE LOS PROCESOS DEL ÁREA DE TALENTO HUMANO

141	22655	REA AMBOYA FABIAN FERNANDO	PEON	318.00	31	48	12	318.00	95.40	31.80	445.20	41.63	403.57	403.57	Σ ✓	Valor correcto
142	22413	REA LUIS ARQUIMIDES	ALBAÑIL	322.33	31	51	12	322.33	102.74	32.23	457.30	88.55	368.75	368.75	Σ ✓	Valor correcto
143	20741	REA SAONA ANGEL ORLANDO	PEON	318.00	31	48	12	318.00	95.40	31.80	445.20	41.63	403.57	403.57	Σ ✓	Valor correcto
144	18327	REASCOS GUALLI DIEGO FRANCISCO	PEON	318.00	31	51	12	318.00	101.36	31.80	451.16	42.18	408.98	408.98	Σ ✓	Valor correcto
145	18151	REYES SALAZAR MARCO VINICIO	PEON	318.00	31	48	12	318.00	95.40	31.80	445.20	41.63	403.57	403.57	Σ ✓	Valor correcto
146	23309	RIOFRIO CONGO JUAN CARLOS	PEON	318.00	31	60	12	318.00	119.25	31.80	469.05	43.86	425.19	425.19	Σ ✓	Valor correcto
147	17845	RODRIGUEZ LEON LINDER AGENOR	OPERADOR DE CARGADORA FR	420.00	31	80	20	420.00	210.00	70.00	700.00	65.45	634.55	634.55	Σ ✓	Valor correcto
148	6178	ROSERO BENAVIDES LUIS FELIPE BOLIVAR	CHOFER LICENCIA TIPO E	485.64	31	60	12	485.64	182.12	48.56	716.32	179.77	536.55	536.55	Σ ✓	Valor correcto
149	23783	SAN LUCAS PUA CARLOS ANDRES	OPERADOR DE EXCAVADORA	420.00	31	80	20	420.00	210.00	70.00	700.00	169.86	530.14	530.14	Σ ✓	Valor correcto
150	23781	SANCHEZ ERAZO WILSON HERNAN	OPERADOR DE EXCAVADORA	420.00	31	80	20	420.00	210.00	70.00	700.00	65.45	634.55	634.55	Σ ✓	Valor correcto

Σ SUMADO

✓ VERIFICADO

H HALLAZGO

□ HALLAZGO



"auditta asesores"

REPRE: MÓNICA ÁLAVA VERGARA

www.aseauditta.org.com

teléf.: 052796-504

San Carlos – Los Ríos – Ecuador

EMPRESA AUDITAR:

CONSTRUCTORA HIDALGO & HIDALGO

REF:

HCIN

FECHA:

Pág.:9/9

ELABORADO POR:

M.A.V

01/12/2014

REVISADO POR:

A.A.T

01/12/2014

EVALUACIÓN DE LOS PROCESOS DEL ÁREA DE TALENTO HUMANO

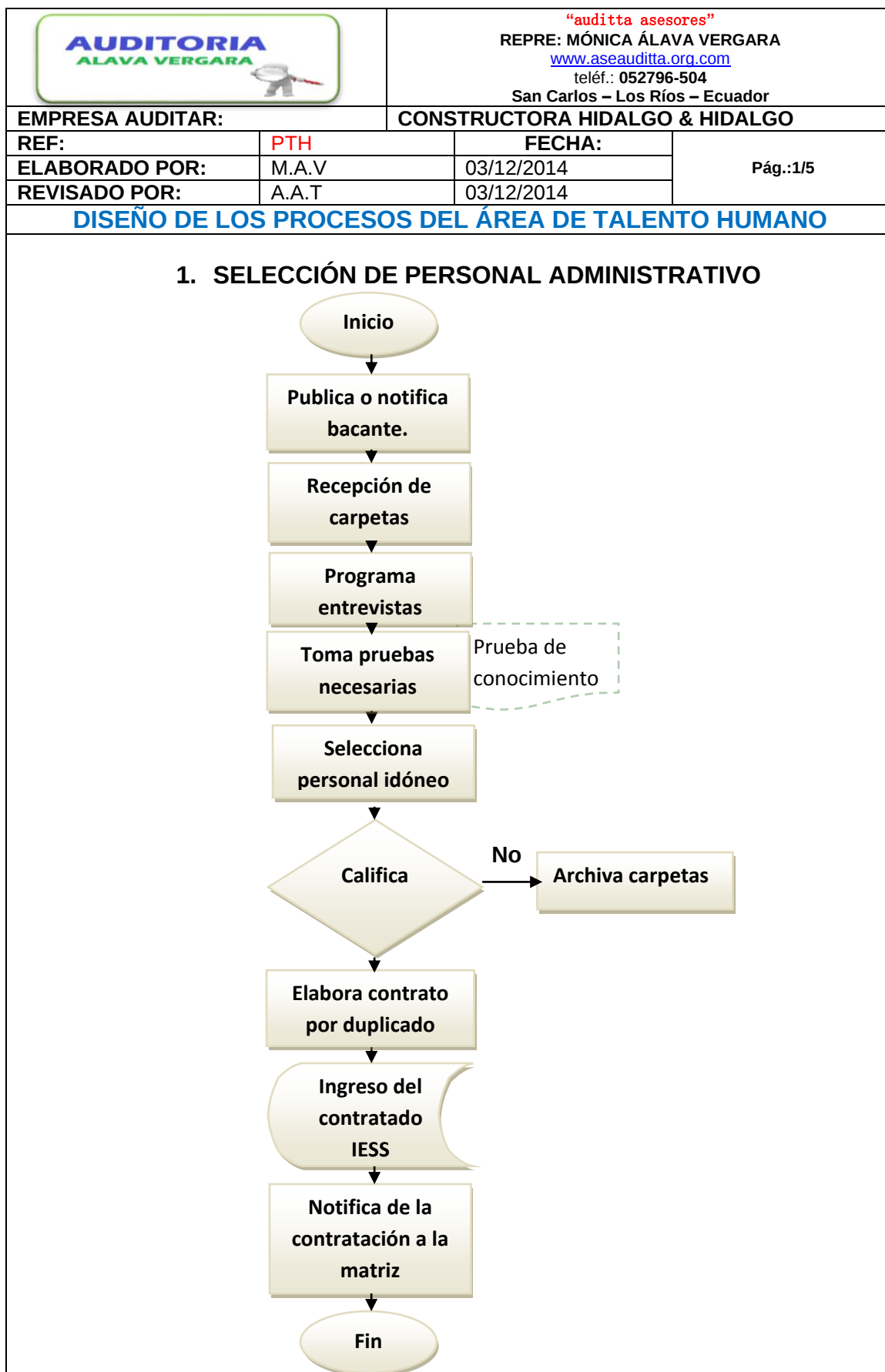
Revisión de la recolección de firmas en los Roles de pago

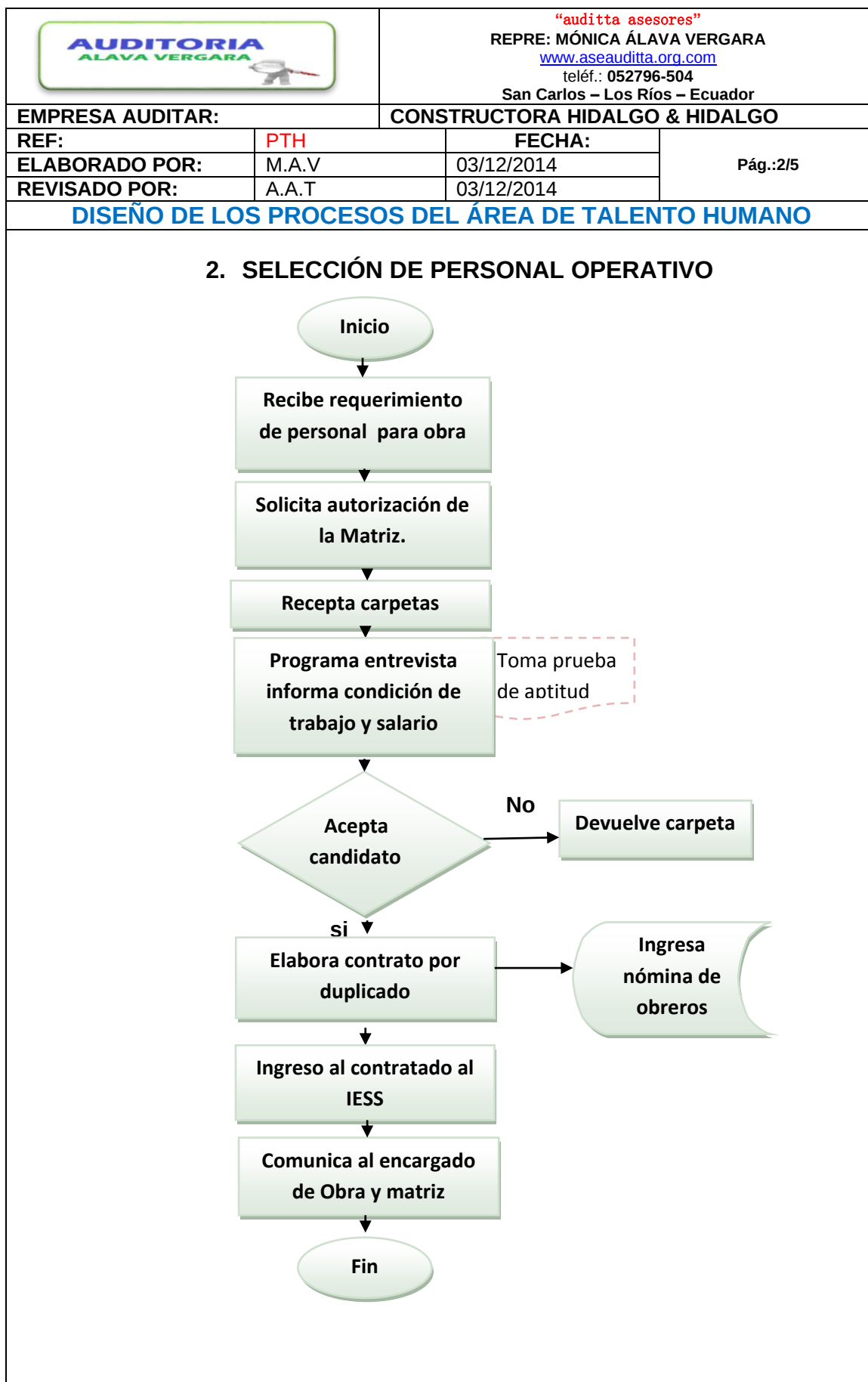
ROL DE PAGOS														Página: 1		
HIDALGO E HIDALGO S.A.														Fecha: 31/12/2013		
PERIODO: DICIEMBRE																
CÓD.	PROYECTO:	AMILLO VIAL DE QUEVEDO	CÓDIGO	DIST.	CARGO	FECHA	PREL.	ANT.SUELDO	PRESEN.	MULTAS	DESCUENT.	RET.JUDIC.	IMP.RENTA	TOTAL IMPRES.	A Recib.	Firma
SUELDO	RE. 50%	RE. 100%	RETROACTIVO	OTROS RGR	DEVOLUCION											
ADMINISTRACION SUPERIOR																
1	GONZALEZ GONZALEZ EDWIN RONALD	3929	31	SUPERINTENDENTE DE PROYECTO	312,38	350,63	0,00				0,00	1.048,23	210,22	4.062,38	2.453,30	
3.750,00															1.609,08	
2	LARREA NARANJO SANTIAGO	12078	31	SUPERINTENDENTE DE PROYECTO	291,55	327,25	991,76		300,00	0,00	0,00			3.793,55	1.615,01	
3.500,00															4.068,31	
TOTAL	2	ADMINISTRACION SUPERIOR							0,00			1.048,23	210,22	7.855,93	3.228,09	
7.250,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	603,93	677,88	991,76	0,00	300,00	0,00					
DIRECCION TECNICA																
1	CAYETANO ASENCIO JOSE LEONARDO	21593	31	ARQUITECTO	83,30	93,50	0,00				0,00			1.083,30	969,80	
1.000,00															93,50	
2	HURTADO DUARTE EDWARD ALCIVAR	22266	31	INGENIERO RESIDENTE	0,00	167,00	0,00		100,00	0,00	0,00			2.000,00	1.595,41	
2.000,00													117,59		404,59	
3	MAETA ARAN JULIANA MARIBEL	22911	31	INGENIERO DE MEDIO AMBIENTE	124,95	140,25	0,00				0,00	1.358,75		1.624,95	1.500,00	
1.500,00															1.500,00	
TOTAL	3	DIRECCION TECNICA							0,00						2.710,16	
4.500,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	208,25	420,75	0,00	0,00	100,00	0,00	1.358,75		4.708,25	1.998,09	
JEFATURA DE PROYECTO																
1	CONTEITO AMILLO ROBERTH PATRICIO	14771	31	JEFE DE TRABAJOS	0,00	84,15	172,29		100,00	0,00	30,00			900,00	513,56	
900,00															386,44	
2	GONZALEZ GONZALEZ CARLOS HUMBERTO	22473	31	JEFE DE TRABAJOS	66,64	74,80	0,00				0,00			866,64	791,84	
800,00															74,80	
3	GONZALEZ GONZALEZ FRANKLIN GONZALO	4967	31	JEFE DE PLANTA	0,00	84,15	174,61	200,00		0,00	0,00			900,00	481,24	
900,00															418,76	
4	GUARO GUARO ANGEL SAMUEL	1696	31	JEFE DE TRABAJOS	0,00	84,15	174,61	200,00		0,00	0,00			900,00	481,24	
900,00															418,76	
5	LEON RUALES WILMAN EUSEBIO	14053	31	JEFE DE MANTENIMIENTO	0,00	84,15	174,61	200,00		0,00	0,00			900,00	481,24	
350,00	164,06	56,33													418,76	
6	MEDINA GALLEGO MARCO ANTONIO	2780	31	JEFE ADMINISTRATIVO	0,00	84,15	174,61	200,00		0,00	0,00			900,00	481,24	
1.900,00															418,76	
7	OROSCO GRANDA EDIN VICENTE	9128	31	JEFE DE TRABAJOS	0,00	84,15	174,61	200,00		0,00	0,00			900,00	481,24	
900,00															418,76	
8	PAZURA CAMACHO LUCAS ELIAS	14210	31	JEFE DE TRABAJOS	0,00	84,15	174,61	200,00		0,00	0,00			900,00	481,24	
900,00															418,76	
9	SISALINA SONGOR MANUEL LAUTARO	1664	31	JEFE DE TRABAJOS	0,00	84,15	174,61	200,00		0,00	0,00			900,00	481,24	
1.500,00															418,76	
10	TORRES RAMON JOSE ANTONIO	22398	31	JEFE DE TRABAJOS	0,00	84,15	174,61	200,00		0,00	0,00			900,00	481,24	
1.000,00															418,76	
11	VALLERO GAVILANES CLAUDIO MESIAS	9149	31	JEFE DE TRABAJOS	0,00	84,15	174,61	200,00		0,00	0,00			900,00	481,24	
800,00															418,76	
12	VARGAS LLANOS WILIAN VINICIO	8194	31	JEFE DE BODEGA	0,00	84,15	174,61	200,00		0,00	0,00			900,00	481,24	
900,00															418,76	

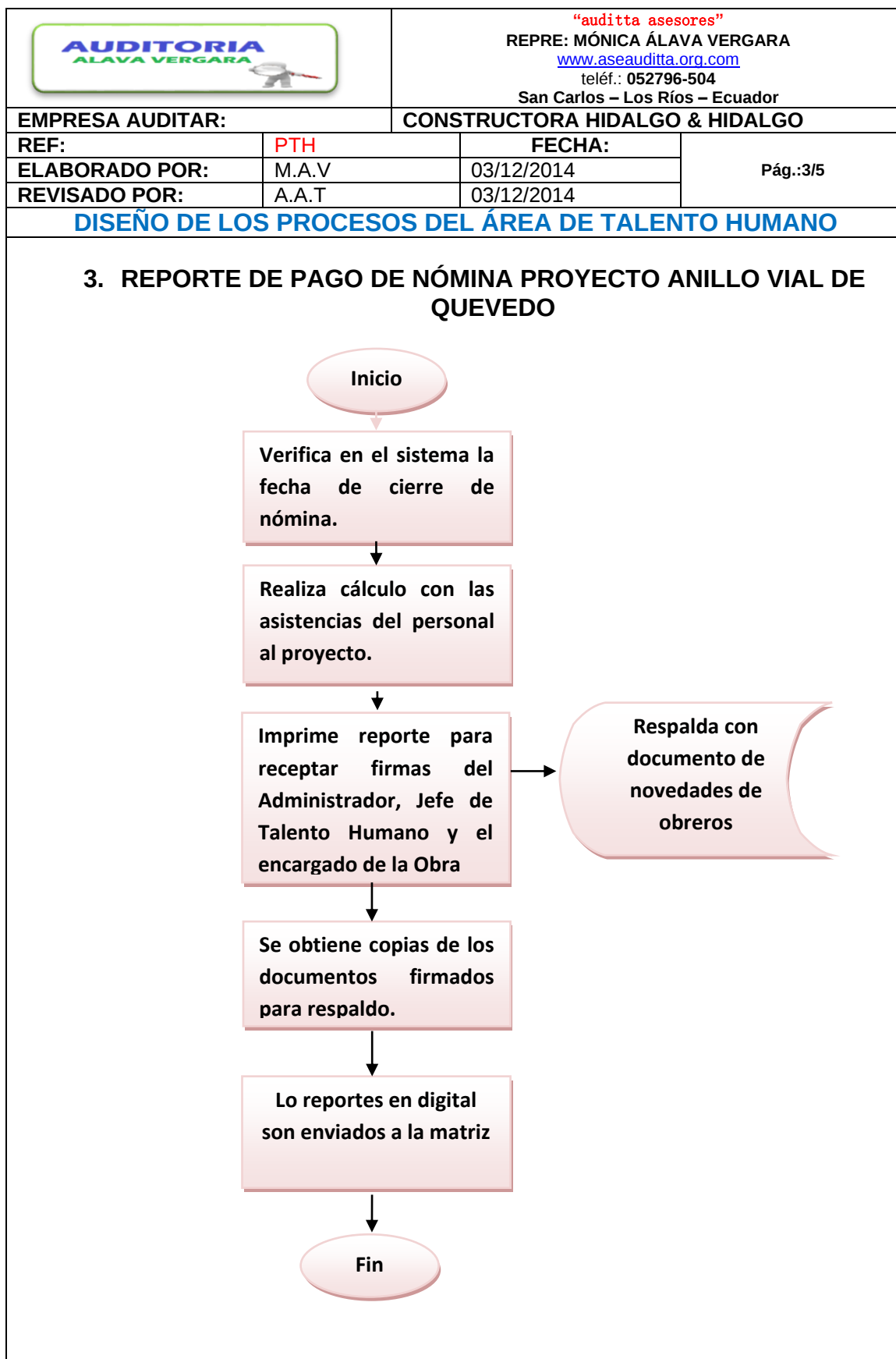
Modulo: Nómina de empleados

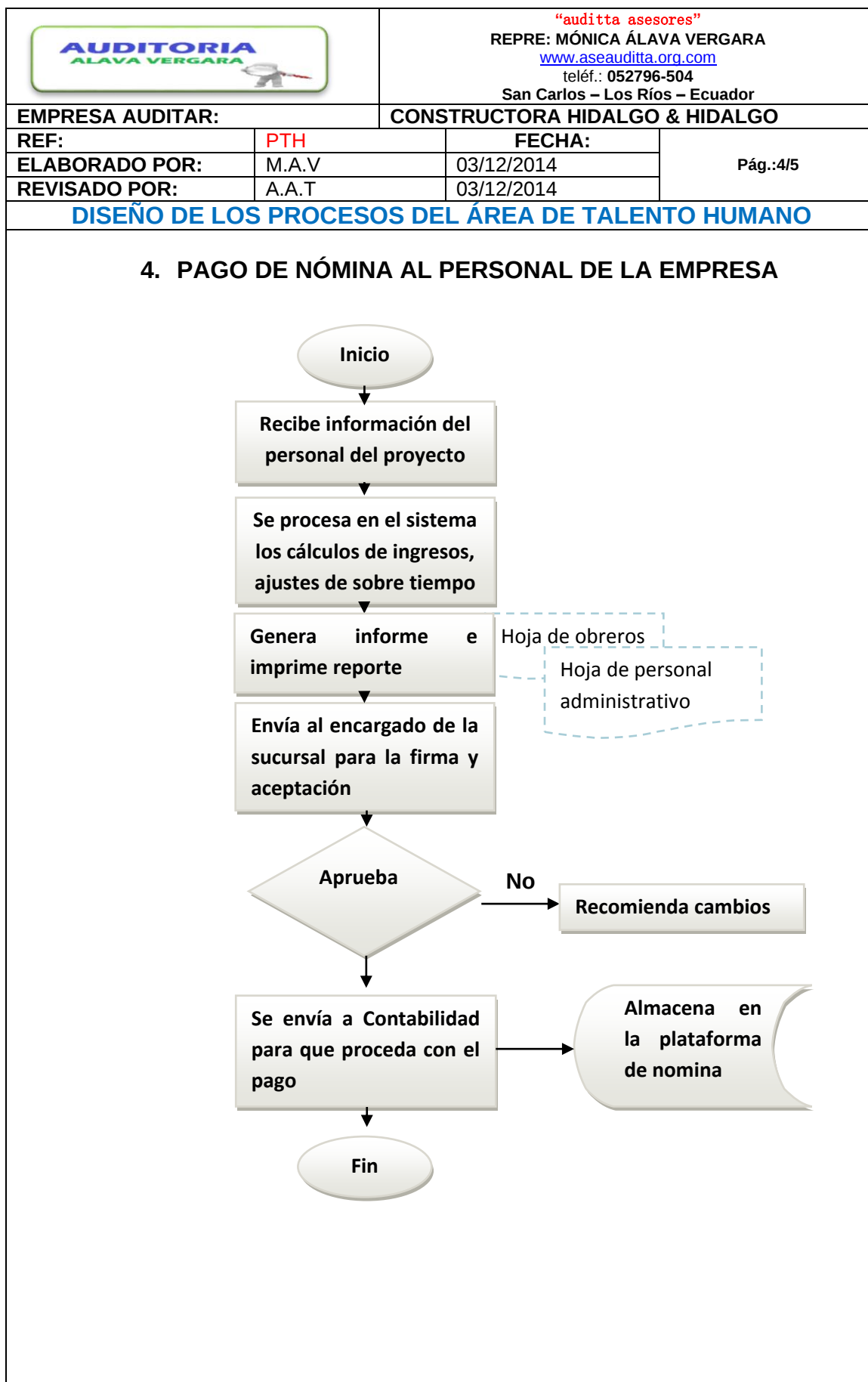
Fecha: 31/12/2013 10:18:13

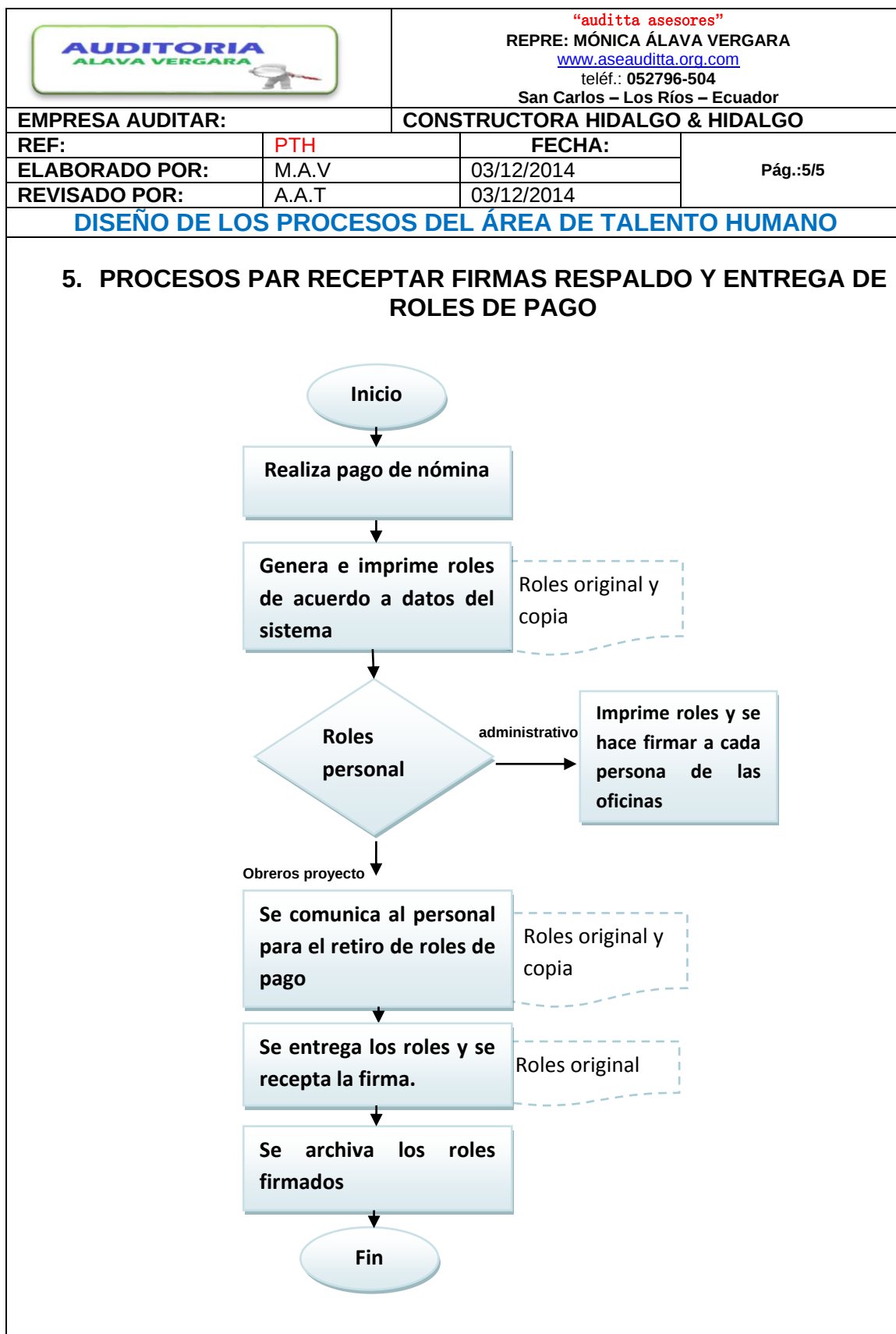
Observación: Para la verificación de firmas de los roles de pago se procedió a solicitar al Jefe de Talento Humano una muestra de los mimos de los cuales se evidenció que no todos los trabajadores firman los documentos, cabe indicar que la firma del beneficiario en un rol de pagos de muestra la satisfacción del valor recibido, y también sirve como evidencia que el pago asido realizado al beneficiario. **Marca: ¥ verificado físicamente.**













“auditta asesores”
 REPRE: MÓNICA ÁLAVA VERGARA
www.aseauditta.org.com
 teléf.: 052796-504
 San Carlos – Los Ríos – Ecuador

EMPRESA AUDITAR:

CONSTRUCTORA HIDALGO & HIDALGO

REF:

IEF.

FECHA:

ELABORADO POR:

M.A.V

04/12/2014

Pág.:1/3

REVISADO POR:

A.A.T

04/12/2014

MEDICIÓN DE LA EFECTIVIDAD DE LOS PROCESOS DEL ÁREA DE TALENTO HUMANO

Nº	Nombre del indicador	Unidad de medida	Fórmula para la medición	Responsable	Valores y resultados	Interpretación
1	Selección del personal administrativo.	%	Numero de carpetas seleccionadas / Total de carpetas recibidas.	Área de Talento Humano	$\frac{19}{25} = 76\%$	Con el proceso empleado por el Área de Talento Humano para la selección del personal para las vacantes disponibles en las Áreas administrativas se pudo seleccionar el 76% de las carpetas receptadas.
2	Selección del personal operativo.	%	Numero de carpetas seleccionadas / Total de carpetas recibidas.	Área de Talento Humano	$\frac{21}{30} = 70\%$	La metodología aplicada para la selección de personal operativo del proyecto, se logró contratar el 70% de las carpetas de los candidatos a los puestos disponibles.



"auditta asesores"
 REPRE: MÓNICA ÁLAVA VERGARA
www.aseauditta.org.com
 teléf.: 052796-504
 San Carlos – Los Ríos – Ecuador

EMPRESA AUDITAR: CONSTRUCTORA HIDALGO & HIDALGO

REF:	IEF.	FECHA:	Pág.:2/3
ELABORADO POR:	M.A.V	04/12/2014	
REVISADO POR:	A.A.T	04/12/2014	

MEDICIÓN DE LA EFECTIVIDAD DE LOS PROCESOS DEL ÁREA DE TALENTO HUMANO

N°	Nombre del indicador	Unidad de medida	Fórmula para la medición	Responsable	Valores y resultados	Interpretación
3	Reporte de pago de nómina	%	Número de reportes validos / Total de reportes impresos.	Área de Talento Humano	$\frac{18}{24} = 75\%$	Con los pasos establecidos para la verificación y aprobación de nómina para pagos a empleados y obreros se pudo obtener el 75% de reportes validos del total de reportes generados.
4	Pago de nómina al personal	%	Número de datos sin errores / Total de nómina Pagada	Área de Talento Humano	$\frac{290}{300} = 96,67\%$	Con los procesos empleados para los cálculos de pago de nómina la compañía pago el 96.67% con datos correctamente calculados.

			"auditta asesores" REPRE: MÓNICA ÁLAVA VERGARA www.aseaudita.org.com teléf.: 052796-504 San Carlos – Los Ríos – Ecuador			
EMPRESA AUDITAR:			CONSTRUCTORA HIDALGO & HIDALGO			
REF:	IEF.		FECHA:	Pág.:3/3		
ELABORADO POR:	M.A.V		04/12/2014			
REVISADO POR:	A.A.T		04/12/2014			
MEDICIÓN DE LA EFECTIVIDAD DE LOS PROCESOS DEL ÁREA DE TALENTO HUMANO						
Nº	Nombre del indicador	Unidad de medida	Fórmula para la medición	Responsable	Valores y resultados	Interpretación
5	Proceso para la recepción de firmas respaldo y entrega de roles.	%	Número de roles firmados / Total de roles generados para respaldo.	Área de Talento Humano	$\frac{38}{80} = 47,50\%$	Con las técnicas empleadas para la recolección de firmas en los roles de pago se ha recolectado el 47,50%.

		"auditta asesores" REPRES: MÓNICA ÁLAVA VERGARA www.aseauditta.org.com telef.: 052796-504 San Carlos – Los Ríos – Ecuador		
EMPRESA AUDITAR:		CONSTRUCTORA HIDALGO & HIDALGO		
REF:	IEF.	FECHA:		Pág.:1/2
ELABORADO POR:	M.A.V	04/12/2014		
REVISADO POR:	A.A.T	04/12/2014		
MATRIZ DE INCIDENCIA DE LOS PROCESOS DEL ÁREA DE TALENTO HUMANO EN EL CRECIMIENTO DE LA COMPAÑÍA HIDALGO & HIDALGO				
PROCESOS	ANÁLISIS	INDICADOR	PORCENTAJE DE PARTICIPACIÓN	INCIDENCIA
Selección del personal administrativo.	Las áreas administrativas de una empresa requieren de personal idóneo y calificado para ejecutar acciones de control de la misma.	Personal nuevo contratado / Total de personal administrativo 19/30	63.33%	Positiva
Selección del personal operativo.	Los obreros es una de las partes fundamentales de la organización puesto que mediante su colaboración y esfuerzo la entidad logrará alcanzar una parte de sus objetivos propuesto	Contratados nuevos / Total de trabajadores 21/300	7%	Positiva
Reporte de pago de nómina	Reportes sirven como evidencia de cuanto personal ha contratado la compañía.	Reportes validos / Total de reportes generados 18/24	76%	Positiva

		"auditta asesores" REPRE: MÓNICA ÁLAVA VERGARA www.aseauditta.org.com teléf.: 052796-504 San Carlos – Los Ríos – Ecuador		
EMPRESA AUDITAR:		CONSTRUCTORA HIDALGO & HIDALGO		
REF:	IEF.	FECHA:		Pág.:2/2
ELABORADO POR:	M.A.V	04/12/2014		
REVISADO POR:	A.A.T	04/12/2014		
MATRIZ DE INCIDENCIA DE LOS PROCESOS DEL ÁREA DE TALENTO HUMANO EN EL CRECIMIENTO DE LA COMPAÑÍA HIDALGO & HIDALGO				
PROCESOS	ANÁLISIS	INDICADOR	PORCENTAJE DE PARTICIPACIÓN	INCIDENCIA
Pago de nómina al personal	Los pagos realizados al personal de la compañía sirve como incentivo al personal para que continúe con ímpetu y responsabilidad con sus labores designadas	Sueldos totales / Total de presupuesto 210.000 / 300.000	70%	Positiva
Proceso para la recepción de firmas respaldo y entrega de roles.	La firma en el rol de pagos de parte del que recibe el documento es sinónimo de conformidad y aceptación del valor recibido.	Total d firmas recolectadas / Total de firmas esperadas 38/300	12.67%	Negativa

		"auditta asesores" REPRES: MÓNICA ÁLAVA VERGARA www.aseauditta.org.com teléf.: 052796-504 San Carlos – Los Ríos – Ecuador				
EMPRESA AUDITAR:		CONSTRUCTORA HIDALGO & HIDALGO				
REF:	IEF.	FECHA:			Pág.:1/3	
ELABORADO POR:	M.A.V	04/12/2014				
REVISADO POR:	A.A.T	04/12/2014				
MEDICIÓN DE LA EFICIENCIA DE LA GESTION DEL PERSONAL POR EL ÁREA DE TALENTO HUMANO						
Nº	Nombre del indicador	Unidad de medida	Fórmula para la medición	Responsable	Valores y resultados	Interpretación
1	Gestión del ambiente laboral	%	Número de personas inconformes / Total de personal del proyecto.	Área de Talento Humano	$\frac{26}{300} = 8.67\%$	En el año 2013 existió 26 trabajadores inconformes con el ambiente laboral que le proporcionaba la compañía puesto que no se sentían a gusto con lo que hacían y se sentían presionados.
2	Gestión para la mejora de la relación laboral	%	Número de obreros con malas relaciones laborales / Total de obreros.	Área de Talento Humano	$\frac{13}{300} = 4.33\%$	Los obreros con malas relaciones laborales está integrado por 13 personas debido a que se generaron inconvenientes entre compañeros de trabajo por tareas mal elaboradas.



“auditta asesores”
 REPRES: MÓNICA ÁLAVA VERGARA
www.aseauditta.org.com
 teléf.: 052796-504
 San Carlos – Los Ríos – Ecuador

EMPRESA AUDITAR:		CONSTRUCTORA HIDALGO & HIDALGO				
REF:	IEF.	FECHA:		Pág.:2/3		
ELABORADO POR:	M.A.V	04/12/2014				
REVISADO POR:	A.A.T	04/12/2014				
MEDICIÓN DE LA EFICIENCIA DE LA GESTION DEL PERSONAL POR EL ÁREA DE TALENTO HUMANO						
Nº	Nombre del indicador	Unidad de medida	Fórmula para la medición	Responsable	Valores y resultados	Interpretación
3	Planificación de beneficios y servicios al personal	%	Metas alcanzadas / Metas programadas.	Área de Talento Humano	$\frac{5}{10} = 50\%$	Solo se cumplió con 5 objetivos del Plan estratégico operativo realizado por el área de talento humano uno de ellos fue buscar mecanismos para incentivar al personal que colabora con la compañía
4	Respuesta para los beneficios de alimentación, educación, vivienda, etc.	%	Número de solicitudes resueltas / Número de solicitudes recibidas.	Área de Talento Humano	$\frac{95}{125} = 76\%$	En el 2013 se resolvieron 95 solicitudes de ayudas básicas para los trabajadores, las demás se encontraban en la oficina matriz para su aprobación.



“auditta asesores”
 REPRE: MÓNICA ÁLAVA VERGARA
www.aseauditta.org.com
 teléf.: 052796-504
 San Carlos – Los Ríos – Ecuador

EMPRESA AUDITAR:		CONSTRUCTORA HIDALGO & HIDALGO				
REF:	IEF.	FECHA:		Pág.:3/3		
ELABORADO POR:	M.A.V	04/12/2014				
REVISADO POR:	A.A.T	04/12/2014				
MEDICIÓN DE LA EFICIENCIA DE LA GESTION DEL PERSONAL POR EL ÁREA DE TALENTO HUMANO						
Nº	Nombre del indicador	Unidad de medida	Fórmula para la medición	Responsable	Valores y resultados	Interpretación
5	Capacitación	%	Número de trabajadores capacitados / Total de trabajadores.	Área de Talento Humano	$\frac{86}{300} = 28.67\%$	Para el año 2013 se capacitaron a 86 trabajadores, sin embargo no se evidencia el cronograma de capacitaciones
6	Eficiencia en pago de nómina	%	Número de nómina con datos erróneos / Número de total de nómina pagada.	Área de Talento Humano	$\frac{10}{300} = 3.33\%$	Del pago de nómina 10 personas cobraron su mensual con datos mal calculados, el erro se encontró en las sumas de las horas extras.
7	Evaluación del desempeño del personal	%	Número de trabajadores evaluados / Total de trabajadores.	Área de Talento Humano	$\frac{0}{300} = 0\%$	No se ejecutó la evaluación de desempeño a los trabajadores.

		"auditta asesores" REPRE: MÓNICA ÁLAVA VERGARA www.aseauditta.org.com telef.: 052796-504 San Carlos – Los Ríos – Ecuador	
EMPRESA AUDITAR:		CONSTRUCTORA HIDALGO & HIDALGO	
REF:	CPIA	FECHA:	Pág.:1/1
ELABORADO POR:	M.A.V	05/12/2014	
REVISADO POR:	A.A.T	05/12/2014	
CARTA DE PRESENTACIÓN DEL INFORME DE AUDITORIA			
Quevedo 05 de diciembre del año 2013			
Ingeniero Edwin Gonzales SUPERINDENTENDE DE LA COMPAÑÍA HIDALGO & HIDALGO SUCRSAL SAN CARLOS. Presente: De mis Consideraciones: Se ha realizado la Auditoría Operativa al Área de Talento Humano de la Compañía por el periodo comprendido entre el 01 de Enero al 31 de Diciembre del año 2013. Nuestro examen fue realizado bajo Normas de Auditoría Generalmente Aceptadas tales normas requieren que el examen sea previamente planificado y ejecutado para obtener la certeza de que la información y documentación se hayan ejecutado de acuerdo a las disposiciones legales, reglamentarias vigentes y demás políticas necesarias. Debido a la naturaleza del informe los resultados se encuentran reflejados en las conclusiones y recomendaciones que constan en el siguiente informe. Atentamente, Mónica Eloísa Álava Vergara AUDITORA			

		"auditta asesores" REP: MÓNICA ÁLAVA VERGARA www.aseauditta.org.com teléf.: 052796-504 San Carlos – Los Ríos – Ecuador	
EMPRESA AUDITAR:		CONSTRUCTORA HIDALGO & HIDALGO	
REF:	CPIA	FECHA:	Pág.:1/6
ELABORADO POR:	M.A.V	05/12/2014	
REVISADO POR:	A.A.T	05/12/2014	
INFORME DE AUDITORÍA OPERATIVA			
INFORME DE AUDITORÍA OPERATIVA COMPAÑÍA "HIDALGO & HIDALGO" ÁREA DE TALENTO HUMANO DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2013			
Motivo Realizar la Auditoría Operativa al Área de Talento Humano de la Compañía Hidalgo & Hidalgo, para el periodo comprendido del 01 de enero al 12 de diciembre del año 2013, que permita determinar el grado de cumplimiento de la gestión del talento humano en cuanto a eficiencia y efectividad de los procesos.			
Objetivos 1. Analizar las políticas administrativas aplicadas al área de Talento Humano. 2. Evaluar el cumplimiento del Control Interno 3. Medir la efectividad de los procesos administrativos. 4. Elaborar recomendaciones para determinar acciones correctivas			
Alcance Se realiza la Auditoría Operativa al Área de Talento Humano de la Constructora Hidalgo & Hidalgo para el período comprendido del 01 de enero al 31 de diciembre del año 2013.			
Enfoque La Auditoría Operativa esta orienta al Área de Talento Humano de la Constructora Hidalgo & Hidalgo para evaluar la eficacia de las operaciones de la constructora.			

		"auditta asesores" REPRE: MÓNICA ÁLAVA VERGARA www.aseauditta.org.com telef.: 052796-504 San Carlos – Los Ríos – Ecuador	
EMPRESA AUDITAR:		CONSTRUCTORA HIDALGO & HIDALGO	
REF:	CPIA	FECHA:	Pág.:2/6
ELABORADO POR:	M.A.V	05/12/2015	
REVISADO POR:	A.A.T	05/12/2015	
INFORME DE AUDITORÍA OPERATIVA			
Componentes Auditados - Área de Talento Humano - Procesos de Talento Humano			
Resultados 1.-Inadecuado proceso para reclutamiento y selección del personal, ya que solo se realizan exámenes médicos, actitudes y Seguridad, no se revisa historial del candidato.			
Conclusión Solo se está aplicando exámenes básicos para la contratación del personal y no se está completando todo el proceso establecido para la contratación de personal.			
Recomendación Al Superintendente y al Departamento de Talento Humano para que actualicen la única política que poseen en cuanto a la selección del personal y mejoren procesos de contratación. 2.- No cuenta con un reglamento interno para el personal			
Conclusión El área de Talento Humano no está cumpliendo correctamente con una de sus obligaciones que es el controlar y administrar el recurso humano de la compañía.			
Recomendación Al Superintendente de la zona San Carlos y al encargado del departamento de Talento Humanos para que se elabore el Reglamento Interno del Personal que labora en la Compañía.			

		"auditta asesores" REPRE: MÓNICA ÁLAVA VERGARA www.aseauditta.org.com telef.: 052796-504 San Carlos – Los Ríos – Ecuador	
EMPRESA AUDITAR:		CONSTRUCTORA HIDALGO & HIDALGO	
REF:	CPIA	FECHA:	Pág.:3/6
ELABORADO POR:	M.A.V	05/12/2014	
REVISADO POR:	A.A.T	05/12/2014	
INFORME DE AUDITORÍA OPERATIVA			
3.- No presencia del cronograma de capacitación del año 2013. Conclusión Por la falta de estos controles solo se ha capacitado durante el año 2013 a 86 trabajadores Recomendación Al área de Recursos Humanos para que tome más en cuenta las capacitaciones y que se lleve un control de cada trabajador que va capacitando para que todos tengan las mismas oportunidades de superación personal. 4.- Disminución de la Productividad Laboral Conclusión No se evaluando el desempeño de los trabajadores de la sucursal San Carlos Recomendación Al encargado del departamento de Talento Humano para que proceda con la evaluación del desempeño de los trabajadores y con la finalidad de mejorar e incrementar la productividad de los mismos. 5.- Inconformidad con la Condición Salarial Conclusión No se está fijando bien los sueldos para los trabajadores y los sobre tiempos o horas extras no están siendo bien calculadas.			

		"auditta asesores" REPRE: MÓNICA ÁLAVA VERGARA www.aseauditta.org.com telef.: 052796-504 San Carlos – Los Ríos – Ecuador	
EMPRESA AUDITAR:		CONSTRUCTORA HIDALGO & HIDALGO	
REF:	CPIA	FECHA:	Pág.:4/6
ELABORADO POR:	M.A.V	05/12/2014	
REVISADO POR:	A.A.T	05/12/2014	
INFORME DE AUDITORÍA OPERATIVA			
Recomendación Al Jefe de Talento Humano para que ponga mayor énfasis en interpretar y aplicar la ley de forma correcta. A fin de que no se perjudique a la Compañía y a los trabajadores de la misa. Revisar los controles de ingreso y salida del personal para constar las horas de trabajo. 6.- Inapropiada aplicación de los procesos de selección y contratación de personal. Conclusión El proceso de contratación de personal consta con varios pasos o ítems que deben ser cumplidos para poder contratar a un trabajador, en la Compañía constructora esos procesos no están siendo respetados puesto que en la evaluación realizada se evidencia que de las 19 contrataciones nuevas al menos en 4 de ellas no contienen la documentación primordial en sus expedientes para poder contratar al candidato a la vacante, siendo estos documentos, solicitudes de empleo, copias de cedula, resultados de exámenes previo al ingresos a la empresa, etc. Recomendación Al jefe de Talento Humana de la Sucursal San Carlos de la Constructora Hidalgo & Hidalgo, para que proceda con la verificación de lo antes mencionado, derive el trabajo de completar los expedientes de los trabajadores y que realice un seguimiento de las acciones tomadas en los procesos de contratación de personal para los proyectos ejecutados por la compañía.			

		"auditta asesores" REPRE: MÓNICA ÁLAVA VERGARA www.aseauditta.org.com telef.: 052796-504 San Carlos – Los Ríos – Ecuador	
EMPRESA AUDITAR:		CONSTRUCTORA HIDALGO & HIDALGO	
REF:	CPIA	FECHA:	Pág.:5/6
ELABORADO POR:	M.A.V	05/12/2014	
REVISADO POR:	A.A.T	05/12/2014	
INFORME DE AUDITORÍA OPERATIVA			
7.- Cálculos mal realizados para el pago de nómina de la Constructora. Conclusión El pago de los salarios a los trabajadores es una de las obligaciones que la empresa constructora debe cumplir a cabalidad, sin embargo estos pagos están siendo mal calculados debido a que antes de realizar la acreditación en las cuentas de los trabajadores sus resultados no están siendo verificados por parte de los encargados del Área de Talento Humano, se tomó una muestra aleatoria de 150 trabajadores de 300, de los cuales se pudo evidenciar la existencia de 10 pagos mal calculados, de los cuales 7 trabajadores recibieron exceso de sueldo, el trabajador Segundo Cabrera en la base imponible para liquidar su sueldo mensual se le registro con un valor \$ 436.28 dólares en la suma de sueldo básico más horas extras, el debería haber registrado un valor de \$ 443.21 dólares, con el mismo error se encuentra dos trabajadores más. Recomendación Al encargado del Área de Talento Humano de la constructora sujeta a evaluación, para que proceda a verificar los valores de todos los trabajadores y realice el pago de las diferencias a los mismos, proceda con la solicitud de revisión del sistema manejado por esa área para la gestión del personal con la finalidad determinar errores en el miso, antes de enviar los informes para pagos los valores sean verificados con los documentos establecidos para el control del personal. 8.- Revisión de la recolección de firmas en los Roles de pago			

		"auditta asesores" REPRE: MÓNICA ÁLAVA VERGARA www.aseauditta.org.com teléf.: 052796-504 San Carlos – Los Ríos – Ecuador	
EMPRESA AUDITAR:		CONSTRUCTORA HIDALGO & HIDALGO	
REF:	CPIA	FECHA:	Pág.:6/6
ELABORADO POR:	M.A.V	05/12/2014	
REVISADO POR:	A.A.T	05/12/2014	
INFORME DE AUDITORÍA OPERATIVA			
Conclusión Para la verificación de firmas de los roles de pago se procedió a solicitar al Jefe de Talento Humano una muestra de los mimos de los cuales se evidenció que no todos los trabajadores firman los documentos, cabe indicar que la firma del beneficiario en un rol de pagos de muestra la satisfacción del valor recibido, y también sirve como evidencia que el pago asido realizado al beneficiario. Recomendación Al encargado del Área de Talento Humano para que revise y ejecute los procedimientos establecidos en el proceso de recolección de firmas de roles de pago, con la finalidad de que no exista excusas al momento de recolectar las firmas, envíe solicitudes al los encargados de los proyectos para que dispongan al personal para que se acerque a retirar y firmar los documentos (roles de pago).			

4.1.2. Comprobación de las Hipótesis

CUADRO N° 27.

Hipótesis		Teoría	Aprobación y desaprobación de Hipótesis
General	La Auditoria operativa a la Empresa Hidalgo & Hidalgo, determina la eficiencia en sus operaciones	Es la valoración independiente de todas las operaciones de la empresa, en forma analítica objetiva y sistemática, para determinar si se llevan a cabo Políticas y procedimientos aceptables; si se siguen las normas establecidas si se utilizan los recursos con eficacia, eficiencia y efectividad	Con la Auditoria operativa realizada al Área de Talento Humano se logró determinar la eficacia en 7 operaciones ejecutadas por esa área obteniendo un resultado positivo por lo tanto la hipótesis planteada es aprobada
Específicas			
1	El mejoramiento de las políticas administrativas será un aporte valioso para el desarrollo de las actividades de la Constructora Hidalgo & Hidalgo.	Es un proceso que consiste las actividades de planeación, organización, dirección y control para alcanzar los objetivos establecidos de la empresa utilizando para ellos recursos económicos, humanos, materiales y técnicos.	Con la evaluación realizada a las políticas administrativa que se orientan al área de talento humano se pudo determinar que las misma tienen debilidades esto se pudo comprobar con las encuestas y entrevistas realizadas al personal de la Constructora por lo tanto se prueba la hipótesis .

2	La evaluación del control interno mediante el caso II en el área de Talento Humano, aporta a la elaboración del informe de auditoría.	Al evaluar el control interno con lleva a verificar la confianza de los controles establecidos para ejecutar las actividades de una empresa.	Con la evaluación del control interno se pudo concluir que los controles establecidos para el área de Talento Humano son deficientes con un nivel del 40,56% de confianza por lo tanto es aprobada la hipótesis.
3	La eficiencia y efectividad en los procesos que ofrece la Constructora Hidalgo & Hidalgo, mejora el cumplimiento de objetivos.	La efectividad que se obtiene en un proceso administrativo brinda un grado de confianza en que aquellas acciones realizadas están siendo bien ejecutadas.	Al evaluar la efectividad que tuvieron los procesos realizados por el Área de Talento Humano se pudo evidenciar que los mismos fueron efectivos pero no influenciaron al crecimiento de la constructora, la hipótesis es aprobada.

4.2 Discusión

Según Ritha Judith Maya Mesías (2012) en su tesis denominada “AUDITORÍA DE GESTIÓN AL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS DE LA EMPRESA CEDAL S.A. UBICADA EN LA CIUDAD DE LATACUNGA PROVINCIA DE COTOPAXI” afirma que al evaluar al Talento Humano, se determina que el departamento basa su gestión en las leyes laborales como Código del Trabajo, Ley de la Seguridad Social, Servicio Integrado de Remuneraciones, Tabla remuneraciones mínimas sectoriales y/o tarifas mínimas legales, así como también mantienen un Reglamento Interno, Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo, Políticas Corporativas Contrato Colectivo de Trabajo, lo que garantiza que la gestión se efectúa dentro de un marco legal.

En mi investigación mediante el análisis de los resultados obtenidos se estableció que el Área de Talento Humano de la Constructora Hidalgo & Hidalgo S.A., en este departamento no está cumpliendo con los procesos establecidos con la contratación del personal, además de no contar con un reglamento interno donde se identifique los derechos y obligaciones de los trabajadores, la capacitación del personal está siendo controlada de manera deficiente puesto que en el área sujeta a revisión no contaban con los documentos de programación de capacitaciones, debido a todo esto los trabajadores han disminuido la productividad de trabajo, y se está presentando una inconformidad con las condiciones salariales.

Según Puchol, L. (2012). Menciona que las políticas empresariales son las declaraciones o ideas muy generales que representan la posición oficial de la compañía ante determinadas cuestiones, y que ayudan a tomar decisiones conformes a la cultura de la empresa. Las políticas escritas y publicadas ayudan a los directivos, en cuanto que estos tienen la certeza de cuál debe ser su proceder en determinadas cuestiones problemáticas, y son de utilidad para todos, por cuanto se sabe de antemano que se puede y lo que no se puede pedir o hacer.

Según Ongallo, C. (2007). Indica que la política de empresa es el conjunto de acciones y decisiones de la dirección general que implican la determinación de lo que es y debe ser la utilidad, la organización y los recursos humanos y materiales de la empresa y adónde se la quiere llevar, con sentido de futuro en términos de su situación frente a su entorno. El establecer objetivos, metas y políticas está dentro del campo específico de la política de empresa y, por tanto, el diseñar sistemas, estructuras y procesos coherentes es una labor inseparable de la dirección general.

El estudio aplicado a las políticas administrativas de la empresa identifico que el área de Talento Humano incumple los objetivos planificados por la alta gerencia, puesto que todo el personal no es capacitado debido a que no se elabora un cronograma de capacitaciones para llevar un control de las personas que ya fueron preparadas, se identificó que un número pequeño de los trabajadores no tienen buenas relaciones laborales con sus compañeros de trabajos, dando como resultado que existe deficiencia en los procesos operativos y administrativos, así como también en las actividades estipuladas; lo que se encuentra relacionado con lo que manifiestan los autores antes mencionados.

Por ello este tipo de auditoría en definitiva es fundamental que sea realizada en todas la organizaciones para que pueda determinar a tiempo la eficacia, eficiencia y efectividad de las gestiones de la misma y con los resultados obtenidos, la administración tome las mejores decisiones en bien la institución.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

- Al analizar las políticas administrativas empleadas al Área de Talento Humano se confirmó que este departamento no está cumpliendo con los procesos establecidos con la contratación del personal, además de no contar con un reglamento interno donde se identifique los derechos y obligaciones de los trabajadores, la capacitación del personal está siendo controlada de manera deficiente puesto que en el área sujeta a revisión no contaba con los documentos de programación de capacitaciones, debido a todo esto los trabajadores han disminuido la productividad de trabajo, y se está presentando una inconformidad con las condiciones salariales.
- A través de la evaluación del control interno considerando los 8 componentes establecidos en el COSO II, se obtuvo como resultado un nivel de confianza en los controles establecidos del 43.40% y un nivel de riesgo del 56.60%, encontrándose en un nivel de seguridad razonable, se obtiene estos porcentajes debido a que esta área no ha establecido controles para evaluación al personal, identificación de riesgos y riesgos laborales.
- Con el análisis de los indicadores de eficiencia y efectividad, se pudo obtener que en los procesos para contratar al personal no se está verificando el cumplimiento de los requisitos establecidos como son copias de cedula y solicitudes de empleo. Además las horas extras muestran inconsistencias. puesto que se evidencio que a 10 trabajadores no se les realizo el cálculo correctamente en sus valores a recibir y esto está generando malestar e inconformidad.

5.2 Recomendaciones

Las conclusiones antes expuestas, originan al planteamiento de las siguientes recomendaciones:

- mejorar la gestión que está realizando el área operativa puesto que en el análisis de las políticas existen debilidades las cuales merecen ser corregidas en cuanto a capacitación, condición laboral, y la creación del reglamento interno, esto con la finalidad de establecer un mecanismo de supervisión continua respecto a las leyes, normas, y todas aquellas disposiciones legales y reglamentarias que son de aplicación directa para así contribuir con el cumplimiento de sus objetivos y metas.
- Implementar controles operativos como manuales de procedimientos y planes para el manejo de riesgos que evalúen, vigilen y dirija a las autoridades en cuanto a la dirección que debe tener cada dependencia esto contribuirá a que exista una buena coordinación y asignación de responsabilidades los cuales contribuirán a que la constructora desarrolle su labor con eficiencia, efectividad y confiabilidad en el desempeño empresarial.
- realizar un análisis de todos los procesos para así determinar la eficiencia y eficacia de los procedimientos efectuados y de ser necesario sean actualizados los sistemas con los que cuenta el departamento de talento humano, para que no se generen situaciones como inconsistencia e inexactitudes en documentos. Al gerente de la constructora que considere acoger los resultados del informe de Auditoría para que lo utilice como herramienta la cual le permita proceder correctamente en la toma de decisiones en beneficio de los empleados y de la constructora.

CAPÍTULO VI
BIBLIOGRAFÍA

6.1. Literatura Citada

6.1.1. Bibliografía

Aguirre, L. (2012). *Análisis financieros de los procesos contables en las empresas.* 1ra. Edición, Edit. Pearson Educación. Pág. 100, México.

AICPA. (2010). *Declaraciones sobre normas de auditoría.* México. IMQ.

Blanco, Y. (2012). *Auditoría integral normas y procedimientos.* Segunda edición.

Cepeda, G. (2012). *Auditoría y control interno.* México. Mc Graw Hill. 234 páginas.

Enciclopedia de la Auditoria, (2010). 11ava edición. Editorial Océano, México.

Goxens. (2011). *Enciclopedia práctica de la contabilidad.* 1ra. Edición, Barcelona, España, 832p. 27p.

Joan, P., & Enric Monfort, A. (2013). *Auditoria enfoque teórico- práctico.* Primera edición.

Ley de compañías. (Registro Oficial 312 de 05-nov-1999 Última modificación 20-may-2014).

Ley de Caminos. (Registro Oficial 170 del 27 de enero del 2014).

Ley Orgánica De Régimen Tributario Interno, LORTI (Registro Oficial 463 de 17-nov-2004, Última modificación: 20-may-2014).

Meigs, W. (2011). *Principios y procedimientos contable*, 2da. Edición Editorial Limusa II edición.

Ongallo, C. (2007). *Manual de comunicación: guía para gestionar el conocimiento, la formación y las relaciones humanas en empresas y organizaciones*. España. Editorial Dykinson S.L.

Puchol, L. (2012). *Dirección y gestión de recursos humanos*. España. Editorial Ediciones Díaz de Santos.

Samuel, A. (2009). *Auditoria de control interno autor mantilla*, segunda edición.

Villalobos. (2010). *Conceptos básicos de contabilidad*.

Zapata, P. (2010). *Contabilidad general*. Quito, Ecuador. Cuarta Edición. 321p. 10-46p.

6.1.2 Linkografía

Desings, M. (2013). *Tú guía contable*. Obtenido de Normas De Auditoria: <http://www.tuguiacontable.org/>

Financiera, E. (2014). *Enciclopedia financiera*. Obtenido de Estados Financieros: <http://www.encyclopediainanciera.com/>

Landeta, M. (07de 06 de 2011). *El cuadrado*. Obtenido de Opinión del Auditor: <http://www.descuadrado.com/>

Quito C.C (17de 07 de 2013). *Doctrinas*. Obtenido de Sociedades Anónimas: <http://www.derechoecuador.ec/>

SRI. (2014). *Tarifa de impuesto la renta para sociedades de sri*: obtenido de <http://www.sri.gob.ec>

SRI. (2014). *Quienes son las personas obligadas a llevar contabilidad.*
Obtenido de SRI: <http://www.gob.ec>

Semplades. (09 de 03 de 2009). *Semplades vialidad ecuador.* Obtenido de Ley
de Caminos: <http://www.vialidad.ec/>

Suplementario, R.O. (20 de 05 de 2014). *Ley de régimen tributario interno.*
Obtenido de Empresa Eléctrica Quito: <http://www.sri.gob.ec/>

CAPÍTULO VII

ANEXOS

7.1 Anexos

Preguntas aplicadas en la entrevista

Nº 1

N ^a	PREGUNTAS	RESPUESTAS		OBSERVACIONES	MARCA
		SI	NO		
1	¿La constructora cuenta con procesos de reclutamiento y selección del personal?				
2	¿Qué tipo de exámenes se toma en la selección del personal?				
3	¿Cuenta con un reglamento interno del personal?				
4	¿Cuenta con procesos de entrenamiento, capacitación y formación del personal?				
5	¿La empresa cuenta con proceso de evaluación del clima laboral?				
6	¿El departamento de Talento Humano posee un sistema de control interno?				
7	¿En los últimos años la productividad laboral ha aumentado,				

	disminuido o permaneció igual?				
8	¿Cuenta con exceso de personal?				
9	¿El cambio de empleados cree que afecta el servicio que brinda la constructora?				
10	¿La constructora cuenta con administración de salarios y planes de incentivos?				
11	¿Cuenta usted con detalle de estadísticas de accidentes y bajas laborales?				
12	¿Se garantiza el cumplimiento de las disposiciones legales dentro de la empresa?				

Documentos Legales de la Empresa

HIDALGO e HIDALGO S.A. CONSTRUCTORES	DIRECCION QUITO Av. Galo Plaza Lasso N51-127 y Algarrobos Teléfonos: 400-616 400-585 Telex 2569 CIA: HH ED FAX N° 400-541	DIRECCION GUAYAQUIL km. 6½ vía a la costa Teléfonos: 352-300 535-785 Telex 3491 CIA. HH ED Fax No. 353-985		
R.U.C. 1790059111001		COMPROBANTE DE PAGO No. 073		
Paguese a la orden de : GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTON MOCACHE				
La suma de : VEINTIOCHO MIL CUATROCIENTOS CINCUENTA Y OCHO , 84/100 DOLARES		US\$ 28.458,84		
CONCEPTO		VALORES		
PROYECTO : ANILLO VIAL QUEVEDO TRAMO 2 Impuestos de pago del 1,5 x 1000 Municipales del 2013		28.458,84		
TOTAL USD\$		28.458,84		
BANCO DEL PACIFICO 0734774-7 Quevedo, 08-jul-2014		CHEQUE No. 14602		
PREPARADO POR mar 08/07/2014 10:05 Marco Medina G. JEFE ADMINISTRATIVO	AUTORIZADO POR Ing. Edwin González G. SUPERINTENDENTE	RECIBI CONFORME CED. UNI. O R.U.C.		
CUENTAS		VALORES		
MAYOR	AUXILIAR	PARCIAL	DEBITO	CREDITO
NOMBRE DE LA CUENTA O SUBCUENTA				
BANCO DEL PACIFICO CERTIFICADO No. 0003 Un Banco Banco para el Ecuador CHEQUE CERTIFICADO No. 080 DEBE SER DESTRUIDO SI NO ES UTILIZADO		Cuenta No. 0734774-7 CHEQUE No. 0014602 5714 US\$ 28458,84		
PÁGUESE A LA ORDEN DE: GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MOCACHE		LA SUMA DE: VEINTE Y OCHO MIL CUATROCIENTOS CINCUENTA Y OCHO, 84/100-		
QUEVEDO, 08 JULIO 2014 CIUDAD FECHA		FIRMA AUTORIZADA		
HIDALGO E HIDALGO S A 0734774-7 E12E12				
ORIGINAL : F COPIA : Arch				
000146020300030600		0734774-7 05 5714		

DECLARACION DE PATENTE MUNICIPIO DE QUITO

RAZON SOCIAL: HIDALGO E HIDALGO S.A
 RUC: 1790059111001 No. PATENTE: 6898
 INICIO ACTIVIDADES: 05/27/1969 TIPO DECLARACIÓN: ORIGINAL
 AÑO DE DECLARACIÓN: 2014 AÑO BALANCE: 2013

ACTIVO CORRIENTE:	\$ 335,603,628.84	PASIVO CORRIENTE:	\$ 56,536,275.99
ACTIVO NO CORRIENTE:	\$ 90,768,055.91	PASIVO NO CORRIENTE:	\$ 131,082,098.11
		PASIVO CONTINGENTE:	\$ 0.00
TOTAL DE ACTIVOS:	\$ 426,371,684.75	TOTAL PASIVOS:	\$ 187,618,374.10
PATRIMONIO :		\$238753310.65	

INGRESOS:	\$ 328,287,858.34	COSTOS Y GASTOS:	\$ 230,141,706.64
UTILIDAD BRUTA:	\$ 98,146,151.70	UTIL. DESPUES DE LA CONCILIACION TRIBUTARIA:	\$ 65,636,340.42

IMPUESTOS GENERADOS

PATENTE		1.5 POR MIL	
TASA AUTORIZACION DE FUNCIONAMIENTO	\$100.00	1.5 X MIL A ACTIVOS TOTALES	\$26739.10
DERECHO DE PATENTE ANUAL	\$25000.00	TOTAL 1.5 POR MIL	\$26739.10
TOTAL PATENTE	\$25100.00		

TOTAL A PAGAR: \$ 51,839.10

DESGLOSE DE CANTONES

CANTON	% CANTON	BASE IMPONIBLE	VALOR 1.5	PAGA EN QUITO
LOMAS DE SARGENTILLO	0.7300	\$2699798.48	\$4049.70	No
SAMBORONDON	0.5300	\$1960127.67	\$2940.19	No
CUENCA	0.7200	\$2662814.94	\$3994.22	No
MOCACHE	5.1300	\$18972556.47	\$28458.84	No
LA TRONCAL	6.1700	\$22818844.72	\$34228.27	No
SEVILLA DE ORO	7.6300	\$28218441.69	\$42327.66	No
S PEDRO D PELILE	4.2500	\$15718004.87	\$23577.01	No
SANTA ELENA	4.5400	\$16790527.56	\$25185.79	No
SANTO DOMINGO DE LOS COLORADOS	0.9400	\$3476452.84	\$5214.68	No
NARCISA DE JESUS (NOBOL)	1.5400	\$5695465.30	\$8543.20	No
ISIDRO AYORA	0.0900	\$332851.87	\$499.28	No
CELICA	0.0300	\$110950.62	\$166.43	No
PALTAS	0.5700	\$2108061.83	\$3162.09	No

ECHEANDIA	0.6000	\$2219012.45	\$3328.52	No
NARANJITO	0.4600	\$1701242.88	\$2551.86	No
SALITRE (DURAN)	0.3400	\$1257440.39	\$1886.16	No
JIPIJAPA	0.2500	\$924588.52	\$1386.88	No
MACARA	0.3100	\$1146489.77	\$1719.74	No
SANTA LUCIA (DURAN)	2.2900	\$8469230.86	\$12703.85	No
CHONE	2.2400	\$8284313.16	\$12426.47	No
GUANO	0.3300	\$1220456.85	\$1830.69	No
CAÑAR	2.6500	\$9800638.33	\$14700.96	No
GUALACEO	1.4200	\$5251662.80	\$7877.49	No
LOJA	0.1100	\$406818.95	\$610.23	No
AZOGUES	0.4500	\$1664259.34	\$2496.39	No
GUAYAQUIL	6.8200	\$25222774.88	\$37834.16	No
BALZAR	0.2100	\$776654.36	\$1164.98	No
FLAVIO ALFARO	0.0200	\$73967.08	\$110.95	No
SAN VICENTE	2.3700	\$8765099.19	\$13147.65	No
SUSCAL	4.5500	\$16827511.10	\$25241.27	No
SAN JACINTO DE YAGUACHI	0.8000	\$2958683.27	\$4438.03	No
PALESTINA	1.8600	\$6878938.60	\$10318.41	No
PEDRO CARBO	0.0900	\$332851.87	\$499.28	No
MILAGRO (DURAN)	0.8600	\$3180584.52	\$4770.88	No
CATAMAYO	3.9500	\$14608498.65	\$21912.75	No
BABA	2.2800	\$8432247.32	\$12648.37	No
SOZORANGA	0.0600	\$221901.25	\$332.85	No
BABAHoyo	2.2800	\$8432247.32	\$12648.37	No
PEDERNALES	0.0600	\$221901.25	\$332.85	No
DAULE	2.4100	\$8913033.35	\$13369.55	No
BIBLIAN	0.3300	\$1220456.85	\$1830.69	No
MEJIA	0.7200	\$2662814.94	\$3994.22	No
CAYAMBE	3.9400	\$14571515.11	\$21857.27	No
VENTANAS	0.6000	\$2219012.45	\$3328.52	No
NARANJAL	1.8200	\$6731004.44	\$10096.51	No
SARAGURO	0.1100	\$406818.95	\$610.23	No
COLIMES	0.0800	\$295868.33	\$443.80	No
PENIPE	0.0700	\$258884.79	\$388.33	No
GENERAL ANTONIO ELIZALDE	0.4300	\$1590292.26	\$2385.44	No
QUEVEDO	2.1700	\$8025428.37	\$12038.14	No
QUITO	4.8200	\$17826066.70	\$26739.10	Si
ALFREDO BAQUERIZO MORENO (JUJAN)	0.4900	\$1812193.50	\$2718.29	No
EL TRIUNFO	0.9400	\$3476452.84	\$5214.68	No
ELOY ALFARO (DURAN)	0.6300	\$2329963.08	\$3494.95	No
PEDRO MONCAYO	3.9400	\$14571515.11	\$21857.27	No
LIMON INDANZA	2.5200	\$9319852.30	\$13979.78	No
EL EMPALME	3.2000	\$11834733.08	\$17752.10	No
EL CARMEN	0.2500	\$924588.52	\$1386.88	No

HIDALGO e HIDALGO S.A

H^eH
constructores

DIRECCION EN QUITO
Av. Galo Plaza Lasso N51-127
(10 de Agosto N° 8975) y Algarrobo
Teléfonos: 240-8038 - 245-3092 Fax: 240-0541
E-mail: hidalgo@heh.com.ec

HIDALGO e HIDALGO S. A.

DIRECCION EN GUAYAQUIL
Km. 6½ vía a la costa
Teléfonos: 235-2300 - 235-3785
Fax: 235-3985
E-mail: hehgul@gye.satnet.net

DIRECCION EN CUENCA
Km. 10½ Autopista Cuenca-Azogues
(Chaulabamba)
Teléfono: 875-288
Fax: 875-490

Website: www.heh.com.ec

PROYECTO: ANILLO VIAL DE QUEVEDO TRAMO II

Quevedo, 30 de Marzo del 2014
Oficio No. 050-14-AVQ-AD

Srta
Mónica Álava Vergara
ESTUDIANTE DE LA UTEQ
Ciudad..-

De mi consideración:

Por medio de la presente le hago de su conocimiento, que la petición que realizó a esta institución, en la que pide, se le acepte realizar su tesis con el tema Auditoria Operativa al Área de Talento Humano a tenido una respuesta positiva por parte de la Superintendencia del Proyecto y el Área Administrativa.

Sin ser otro el particular quedo de Ud.,

Atentamente,


HIDALGO e HIDALGO S.A
Marco Medina
JEFE ADMINISTRATIVO AVQ
mmedina@heh.com.ec
Telf. 056052102

c.c. Archivo

HIDALGO e HIDALGO S.A.

H^eH
constructores

DIRECCION EN QUITO
Av. Galo Plaza Lasso N51-127
(10 de Agosto N° 8975) y Algarrobos
Teléfonos: 240-8038 - 245-3092 Fax: 240-0541
E-mail: hidalgo@heh.com.ec

HIDALGO e HIDALGO S. A.

DIRECCION EN GUAYAQUIL
Km. 6½ vía a la costa
Teléfonos: 235-2300 - 235-3785
Fax: 235-3985
E-mail: hehguil@gye.satnet.net

DIRECCION EN CUENCA
Km. 10½ Autopista Cuenca-Azogues
(Chaulabamba)
Teléfono: 875-288
Fax: 875-490

Website: www.heh.com.ec

PROYECTO: ANILLO VIAL DE QUEVEDO TRAMO II

Oficio No. 017-15-AVQ-AD

CERTIFICADO

A pedido verbal de la interesada Srta. Mónica Álava Vergara, portadora de la Cédula de Identidad No. 120538402-5, CERTIFICO que:

Que realizo con éxito su investigación en el área de Operativa de Talento Humano de este proyecto; la persona antes indicada es una persona honorable, de buena conducta, responsable en todos sus actos a ella encomendada.

La presente certificación, puede hacer uso la interesada para los fines que a bien tuviere; siempre y cuando se encuentre dentro de los marcos legales.

Sin ser otro el particular quedo de Ud.,

Atentamente,



HIDALGO e HIDALGO S.A.

Marco Medina
JEFE ADMINISTRATIVO AVQ
mmedina@heh.com.ec
Telf. 056052102

c.c. Archivo

Anexo N° 3

Fotografías de Visita a la Empresa



Foto N° 1.- Entrevista con la Secretaria de la Constructora Hidalgo & Hidalgo



Foto N° 2.- Entrevista con el Superintendente de la Constructora Hidalgo & Hidalgo sucursal San Carlos.



Foto N° 3.- Aplicación de encuestas a los obreros que colaboran con el proyecto de Construcción del Anillo vial de la ciudad de Quevedo.



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



MEMORANDO

PARA: Lcdol Edgar Pastrano – Decano Facultad de Ciencias Empresariales

De: Ing. Abraham Auhiing Triviño, MSc.

Asunto: Informe de Dirección de Investigación

Fecha: 16/07/2015

Adjunto el presente sírvase encontrar el documento final del Proyecto de Investigación titulado: **AUDITORÍA OPERATIVA AL ÀREA DE TALENTO HUMANO Y SU RELACIÒN CON LA EFICIENCIA DE LA CONSTRUCTORA HIDALGO & HIDALGO, CANTÒN QUEVEDO, AÑO 2013**, elaborado por la Srta. **ALAVA VERGARA MONICA ELOISA** previo a la obtención del título de **INGENIERA EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA – CPA**, elaborado bajo mi dirección según lo asignado en la Resolución Octava de fecha tres de julio del dos mil catorce, el mismo que cumple con los componentes que exige el Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo e incluye el informe del URKUND, el cual avala los niveles de originalidad, en un 99% y de copia 1% del trabajo investigativo.

The screenshot shows the URKUND interface with the following details:

- Document:** [TESIS MONICA ALAVA.pdf](#) (D14964068)
- Submitted:** 2015-07-16 18:16 (+02:00)
- Submitted by:** aauihing@uteq.edu.ec
- Receiver:** aauihing.uteq@analysis.orkund.com
- Message:** ANALISIS TESIS ALAVA VERGARA MONICA ELOISA [Show full message](#)

A yellow highlight indicates: 1% of this approx. 70 pages long document consists of text present in 2 sources.

Atentamente,


Ing. Abraham Auhiing Triviño, MSc.
DIRECTOR



Urkund Analysis Result

Analysed Document: TESIS MONICA ALAVA.pdf (D14964068)
Submitted: 2015-07-16 18:16:00
Submitted By: aauhing@uteq.edu.ec

Sources included in the report:

Auditori-basica.docx (D14352040)
PROYECTO PARA REVISIN ENVIADO A MAYRA 03-04-2014.pdf (D10577862)

Instances where selected sources appear:

2