



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

Proyecto de investigación previo la  
obtención del título de Ingeniera en  
Contabilidad y Auditoría.

**TEMA**

**“AUDITORÍA DE GESTIÓN AL ÁREA DE TALENTO HUMANO Y  
SU RELACIÓN CON LA TOMA DE DECISIONES DE LA  
EMPRESA ACOWIL S.A, CANTÓN QUEVEDO, PERÍODO 2012”**

**AUTORA**

**BAZURTO BURBANO KERLY YANINA**

**DIRECTORA**

**DRA. AIDA MARIBEL PALMA LEÓN, M.Sc.**

**QUEVEDO - ECUADOR**

**2015**





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

Proyecto de investigación previo la  
obtención del título de Ingeniera en  
Contabilidad y Auditoría.

**TEMA**

**“AUDITORÍA DE GESTIÓN AL ÁREA DE TALENTO HUMANO Y  
SU RELACIÓN CON LA TOMA DE DECISIONES DE LA  
EMPRESA ACOWIL S.A, CANTÓN QUEVEDO, PERÍODO 2012”**

**AUTORA**

**BAZURTO BURBANO KERLY YANINA**

**DIRECTORA**

**DRA. AIDA MARIBEL PALMA LEÓN, M.Sc.**

**QUEVEDO - ECUADOR**

**2015**

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

Yo, **Bzurto Burbano Kerly Yanina** 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.

**Bzurto Burbano Kerly Yanina**  
**Autora**

## **CERTIFICACIÓN DE LA DIRECTORA DE TESIS**

La suscrita, **Dra. Aida Maribel Palma León, M.Sc.**, docente de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo, certifica que la egresada **Bazurto Burbano Kerly Yanina**, realizó el proyecto de investigación previo a la obtención del título de Ingeniera en Contabilidad y Auditoría, titulado: **AUDITORÍA DE GESTIÓN AL ÁREA DE TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON LA TOMA DE DECISIONES DE LA EMPRESA ACOWIL S.A, CANTÓN QUEVEDO, PERÍODO 2012.**, bajo mi dirección, habiendo cumplido con las disposiciones reglamentarias establecidas para el efecto.

**Dra. Aida Maribel Palma León, MSc**  
**DIRECTORA**



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

Presentado a la Comisión Académica como requisito previo para la obtención  
del título de:

**INGENIERA EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA – C.P.A.**

**Aprobado:**

Ing. Janet Franco Cedeño, M. Sc.  
**PRESIDENTA DEL TRIBUNAL**

C.P.A. Martha Sandoval Cuji, M.Sc.  
**MIEMBRO DEL TRIBUNAL**

C.P.A. Margarita Ullón Pérez, M.CA.  
**MIEMBRO DEL TRIBUNAL**

**QUEVEDO - ECUADOR**  
**2015**

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco en primer lugar a Dios, por haberme guiado en el camino de la felicidad, en segundo lugar a mi familia y amigos por el apoyo y motivación brindada durante esta etapa.

A la Universidad Técnica Estatal de Quevedo, por el conocimiento, valores y experiencia que he obtenido, a lo largo de mi formación profesional y académica.

A la Dra. Aida Maribel Palma León, M.Sc., directora de tesis; por su esfuerzo y dedicación, su experiencia y motivación para la culminación de este proyecto.

Al Ing. Alejandro Coello Wilches quien me dio la apertura de realizar mi proyecto de investigación en su prestigiosa empresa.

## **DEDICATORIA**

Este proyecto está dedicado a Dios porque ha estado conmigo en cada paso que doy, cuidándome y dándome fortaleza para continuar, a mi madre, que a ha velado por mi bienestar y educación siendo mi apoyo en todo momento.

A mis hijos, Kenneth y Eilyn; pilares fundamentales en mi vida quienes me han dado voluntad, entusiasmo para poder lograr todos los objetivos alcanzados con amor y esmero.

A los docentes por sus conocimientos impartidos, formadores de los hombres y mujeres del mañana, sobre la base de valores morales, éticos y de mucho humanismo.

**Bazurto Burbano Kerly Yanina**

## ESQUEMA DE CODIFICACIÓN

1.	<b>Título/ Title</b>	<b>M</b>	Auditoría de gestión al área de talento humano y su relación con la toma de decisiones de la empresa ACOWIL S.A. cantón Quevedo, período 2012.
2.	<b>Creador/Creator</b>	<b>M</b>	Bazurto Burbano Kerly Yanina
3.	<b>Materia/Subject</b>	<b>M</b>	Auditoría
4.	<b>Descripción/Description</b>	<b>M</b>	La investigación se realizó en la provincia de Los Ríos, el objetivo principal consistió en determinar la relación de la Auditoría de Gestión con la toma de decisiones de la empresa ACOWIL S.A del cantón Quevedo, período 2012. El principal objetivo específico es evaluar el rango de productividad del talento humano de la empresa.
5.	<b>Editor/Publisher</b>	<b>M</b>	Bazurto Burbano Kerly Yanina
6.	<b>Colaborador/Contributor</b>	<b>O</b>	Dra. Aida Maribel Palma León MsC.
7.	<b>Fecha/Date</b>	<b>M</b>	9 de Febrero del 2015
8.	<b>Tipo/Type</b>	<b>M</b>	PROYECTO DE INVESTIGACIÓN.
9.	<b>Formato/Format</b>	<b>R</b>	Doc. Windows XP: Microsoft Office Word 2010.
10.	<b>Identificador/Identifier</b>	<b>M</b>	<a href="https://biblioteca.uteq.edu.ec">https://biblioteca.uteq.edu.ec</a>
11.	<b>Fuente/Source</b>	<b>O</b>	Bibliográfica. Trabajo de campo
12.	<b>Lenguaje/Language</b>	<b>M</b>	Español

<b>13.</b>	<b>Relación/Relation</b>	<b>O</b>	Ninguno
<b>14.</b>	<b>Cobertura/Coverage</b>	<b>O</b>	AUDITORÍA DE GESTIÓN
<b>15.</b>	<b>Derechos/Rights</b>	<b>M</b>	Ninguno
<b>16.</b>	<b>Audiencia/Audience</b>	<b>O</b>	Público en General

# ÍNDICE GENERAL

PORTADA.....	i
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iv
CERTIFICACIÓN DE LA DIRECTORA DE TESIS .....	v
UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO .....	vi
AGRADECIMIENTO .....	vii
DEDICATORIA .....	viii
ESQUEMA DE CODIFICACIÓN.....	ix
ÍNDICE GENERAL.....	xi
ÍNDICE DE CUADROS.....	xiv
ÍNDICE DE ANEXOS.....	xv
RESUMEN EJECUTIVO.....	xvi
ABSTRACT.....	xvii
1.    CAPÍTULO I.....	1
MARCO CONTEXTUAL DE LA INVESTIGACIÓN .....	1
1.1.    Introducción .....	2
1.2.    Problematización .....	4
1.2.1    Planteamiento del Problema .....	4
1.2.2.    Formulación del problema.....	6
1.2.3.    Sistematización del problema .....	7
1.3.    Justificación .....	8
1.4.    Objetivos.....	8
1.4.1.    General .....	8
1.4.2.    Específicos.....	9
1.5.    Hipótesis.....	9
1.5.1.    General .....	9
1.5.2.    Específicas .....	9
1.6.    Variables.....	10
1.6.1.    Independientes.....	10
1.6.2.    Dependientes .....	10

2.	CAPÍTULO II .....	11
	MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN .....	11
2.1.	Fundamentación Teórica .....	12
2.1.1.	Auditoria de gestión.....	12
2.1.2.	Fases de la Auditoria.....	12
2.1.3.	Procedimiento de contratación del personal. ....	16
2.1.4.	La evaluación del desempeño.....	18
2.1.5.	Toma de decisiones .....	20
2.1.6.	Indicadores.....	20
2.2.	Fundamentación Conceptual .....	21
2.2.1	La empresa .....	21
2.2.2.	La empresa agrícola.....	21
2.2.3.	Auditoria .....	22
2.2.4.	Auditoria de gestión.....	23
2.2.5.	Talento Humano.....	23
2.2.6.	Control interno.....	24
2.2.7.	Toma de decisiones .....	24
2.3.	Fundamentación legal.....	25
2.3.1.	Ley de Compañías .....	25
2.3.2.	Constitución de la República del Ecuador .....	27
2.3.3.	Ley del Servicio Ecuatoriano de capacitación profesional - Servicio Ecuatoriano De Capacitación Profesional.....	28
2.3.4.	Código de trabajo.....	31
2.3.5.	Normas de Auditoria Generalmente Aceptadas (NAGAS). ....	32
2.3.6.	Ley de Seguridad Social .....	34
3.	CAPÍTULO III .....	36
	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	36
3.1.	Materiales y métodos.....	37
3.1.1.	Localización de la investigación .....	37
3.1.2.	Materiales y Equipos .....	37
3.1.3.	Métodos de la Investigación.....	38
3.2.	Tipos de investigación .....	38
3.2.1.	Investigación de campo.....	38

3.2.2.	Investigación bibliográfica .....	39
3.2.3.	Investigación descriptiva .....	39
3.2.4.	Observación directa .....	39
3.2.5.	Entrevista .....	40
3.2.6.	Encuesta .....	40
3.3.	Diseño de la Investigación .....	40
3.3.1.	Creación de la firma auditora .....	40
3.3.2.	Nombre .....	41
3.3.3.	Logo .....	41
3.4.	Población y Muestra .....	41
3.4.1.	Población .....	41
3.4.2.	Muestra .....	42
4.	CAPÍTULO IV .....	43
	RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....	43
4.1.	Aplicación de la Auditoria de Gestión .....	44
4.1.1.	FASE I: Conocimiento preliminar - Plan General de Auditoría .....	44
4.1.2.	FASE II: Planificación – Programa de Auditoría .....	50
4.1.3.	FASE III: Ejecución .....	80
4.1.4.	FASE IV. Comunicación de resultados .....	139
4.2.	Discusión .....	156
4.3.	Comprobación de Hipótesis.....	160
5.	CAPITULO V.....	162
	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	162
5.1.	Conclusiones .....	163
5.2.	Recomendaciones .....	164
6.	CAPITULO VI.....	165
	BIBLIOGRAFÍA .....	165
6.1.	Literatura Citada .....	166
7.	CAPÍTULO VII.....	170
	ANEXOS.....	170

## ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1. Evaluación del desempeño.....	18
Cuadro 2. Indicadores.....	20
Cuadro 3. Materiales y equipos utilizados en la investigación.....	37
Cuadro 4. Población de la Empresa ACOWIL S.A.....	42

## ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1.	Carta dirigida a la empresa para realizar la investigación .....	171
Anexo 2.	Contestación del Gerente .....	172
Anexo 3.	RUC de la Empresa .....	173
Anexo 4.	Cuestionario de la entrevista .....	174
Anexo 5.	Cuestionario de la encuesta .....	177
Anexo 6.	Informe del URKUND.....	179
Anexo 7.	Fotografías.....	180

## RESUMEN EJECUTIVO

El trabajo de investigación estuvo enfocado a la relación de la Auditoría de Gestión del área de talento humano con la toma de decisiones la empresa ACOWIL S.A, cantón Quevedo, periodo 2012. La investigación se centra en examinar el proceso del área de talento humano y las etapas que lo conforman: Planeación, instrumentación, examen e informe. El desarrollo de la investigación está estructurado por capítulos, dividido en cinco fases, para el cual se diseña una firma auditora ficticia, la cual lleva por nombre KERBABU & Asociados. El proceso metodológico empleado en la investigación ha sido de tipo analítico, sintético, deductivo e inductivo. Los tipos de investigación utilizados han sido bibliográfica, de campo y descriptiva, los cuales han contribuido en la construcción de la información pertinente relacionada al proceso de auditoría de talento humano, en cuanto a la entrevista fue realizada al Ing. Alfonso Coello Wilches, Gerente de la empresa ACOWIL S.A., del Cantón Quevedo, como método de auditoría se aplicó el método de control interno COSO II, para el que se diseñó un total de 17 preguntas debidamente estructuradas cuyo resultado determina un nivel de riesgo del 35%, el riesgo inherente ha sido calculado en función de una matriz de ponderación de dos factores que pueden afectar el normal desenvolvimiento de la empresa, los cuales determinan un 75% de riesgo y el riesgo de detección se estableció en un 15%, para obtener un riesgo de auditoría del 3,94%, finalmente entre los hallazgos encontrados se encuentran: Inadecuado ambiente de trabajo, inapropiada distribución de funciones, escasez de incentivos, carencia de capacitaciones al personal, medición del desempeño inapropiado, carencia de conocimiento del reglamento interno; lo que evidencia que no se aplica las medidas necesarias para obtener un excelente nivel de organización y de desarrollo de operaciones del talento humano, ya que no satisfacen el cumplimiento de los objetivos o metas establecidos por la empresa.

## **ABSTRACT**

The research work was focused on the relationship of the Audit Management area human talent decisions ACOWIL SA company, Quevedo Canton, period 2012. The research focuses on examining the process the area of human talent and stages that comprise: planning, implementation, review and report. The development of research is divided into chapters, divided into five phases, for which a fictitious accounting firm, which is called KERBABU & Asociados is designed. The methodology used in the research was analytical, synthetic, deductive and inductive. The types of research used were literature, field and descriptive, which have contributed to the construction of relevant information related to the audit process of human talent, as the interview was conducted Ing. Alfonso Coello Wilches, Manager Company ACOWIL SA, the Canton Quevedo, as a method of auditing the method of internal control COSO II, for which a total of 17 questions properly structured whose outcome determines a risk level of 35% was designed was applied, the inherent risk has It has been calculated based on a weighting matrix of two factors that can affect the normal development of the company, which determine 75% risk and the risk of detection was set at 15%, to obtain audit risk 3 , 94% eventually among the findings are: Inadequate work environment, improper distribution of functions, lack of incentives, lack of staff training, performance measurement inappropriate, lack of knowledge of the rules of procedure; what evidence necessary to obtain an excellent level of organization and development of human talent operations measures are not applied because they do not meet compliance targets or goals set by the company.

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

## **1.1. Introducción**

A nivel mundial, la Auditoría de Gestión al talento humano es la pieza primordial de las empresas hoy en día, ya que se mide el nivel de eficiencia y eficacia de un personal dignamente seleccionado apto y capacitado, con los cuales se logrará llegar a las metas y objetivos propuestos, siendo de gran ayuda para fortalecer el quehacer institucional y estar en un nivel competitivo ante los posibles cambios.

En el entorno nacional la auditoría de gestión al talento humano es el nuevo enfoque que revisa el cumplimiento de las políticas laborales, reglamentos de trabajo que posee cada organización ya que permite verificar todas las áreas con el fin de organizar las estrategias administrativas y productivas para hacer más efectiva la labor del talento humano y de esta manera aumentar la capacidad de competir frente al mercado, siendo uno de los principales desafíos que enfrenta las empresas de hoy en día en el mejoramiento continuo de las dependencias laborales, a fin de lograr una mejor toma de decisiones.

El desarrollo del presente trabajo se centra en determinar la relación que tiene la auditoría de gestión del área de talento humano con la toma de decisiones de la empresa ACOWIL S.A. durante el periodo 2012.

En consecuencia la presente revisión está orientada a conocer las fortalezas y debilidades de los controles internos, además verificar la exactitud y fiabilidad de las cifras presentadas en los indicadores de gestión. Para obtener estos elementos el auditor debe aplicar procedimientos de auditoría, de acuerdo con las circunstancias específicas del trabajo, con la oportunidad y alcance que juzgue necesario en cada caso, los resultados deben reflejarse en papeles de trabajo que constituyen la evidencia de la labor realizada.

La presente investigación, aplicada a la empresa ACOWIL S.A, del cantón Quevedo, año 2012, se encuentra estructurado de la siguiente manera:

Capítulo I, se describe el tema que se va a investigar, la problematización, su justificación, su respectivo objetivo e hipótesis generales y específicas mediante el cual la ejecución se verificara la legitimidad de los mismos.

Capítulo II, detallo la fundamentación teórica, conceptual y legal mediante la cual está respaldando con criterio y reglamentos el tema de investigación.

Capitulo III, se explica la metodología empleada la cual detalla los materiales y métodos utilizados, tipos y técnicas de investigación.

Capítulo IV, se expresa el resultado obtenido mediante la ejecución de la Auditoria de Gestión con todas sus fases.

Capítulo V, se localizan las conclusiones y recomendaciones basados en la investigación e informe final de la Auditoria.

Capítulo VI, encontramos la bibliografía y linkografía donde detalladamente se enlista los autores, edición, año de los libros, que se utilizaron y sitios web de donde se obtuvo información que respaldan para el presente trabajo investigativo.

Capitulo VII, están el anexo, como las matrices, fotografías, y solicitudes dirigidas a la empresa auditada.

## **1.2. Problematización**

La problemática se centra en el hecho de plantear nuevas estrategias de acción en base a la ejecución de una auditoría de gestión con los procedimientos para determinar la incidencia del talento humano y su relación con la toma de decisiones.

### **1.2.1 Planteamiento del Problema**

Las organizaciones a nivel nacional, así como en la provincia de Los Ríos se encuentran sumergidas en un entorno que cada vez se vuelven más exigentes, debido a la profundidad de los cambios que repercuten de forma directa e indirecta sobre las actividades empresariales.

En el Ecuador las empresas del sector agrícola para lograr obtener una acertada toma de decisiones deberían ejecutar una Auditoría de Gestión en los procedimientos de cada área para así mejorar el desempeño, eficiencia y efectividad del talento humano de la compañía.

Quevedo cuenta con una amplia variedad de empresas agrícolas que tienen la necesidad de emplear una Auditoría de Gestión para el mejoramiento del talento humano de la empresa, ofreciendo un ambiente laboral favorable y una convivencia adecuada para alcanzar una excelente satisfacción, evaluando el cumplimiento de las políticas laborales.

La empresa ACOWIL S.A., se encuentra ubicada en la provincia de Los Ríos, ciudad de Quevedo, encargada a la producción de banano y palma aceitera, la cual debe efectuar una Auditoría de Gestión en el área de talento humano para obtener decisiones acertadas en beneficio de la empresa, ya que el

talento humano es la parte primordial para que la empresa se encuentre en marcha, No hay duda que muchos trabajadores se encuentran desmotivados, con su entorno laboral no actúan para la realización de las actividades y esto es una de las principales motivos por lo que se debe ejecutar una Auditoría de Gestión.

#### **1.2.1.1. Diagnóstico**

Por la escasa evaluación del área de talento que mantiene la empresa ACOWIL S.A., necesita determinar el cumplimiento de las normas y políticas; ya que los problemas de la empresa son resultados indeseables por el incumplimiento de los mismos. A la vez se observa que existe un desempeño laboral inadecuado, ya que no cumplen a cabalidad con las actividades diarias que se deben ejecutar y esto se centra en la inadecuada aplicación de la normativa interna de la empresa ACOWIL S.A.; estos sucesos serán verificados e identificados mediante el informe de Auditoría.

#### **1.2.1.2. Pronóstico**

Al no aplicar una constante evaluación al área de talento humano la empresa seguirá desconociendo el cumplimiento de cada una de las funciones que desempeña el personal de talento humano; ya que existen muchos factores dentro de la empresa los cuales hacen disminuir el nivel de productividad por la inapropiada aplicación de los recursos legales vigentes existentes dentro de la misma.

#### **1.2.1.3. Control del pronóstico**

Para mejorar la productividad del talento humano, la empresa debe aplicar programas para conocer cómo se encuentra el desempeño del personal, si

están o no cumpliendo con los reglamentos, estatutos, leyes y demás procedimientos vigentes tanto externos como internos; para así mediante la obtención de los resultados motivar e incentivar al personal para que exista un mejor desempeño laboral y se cumplan a cabalidad con los objetivos de la empresa.

Además la empresa debe implementar un método eficaz para que la contratación del personal eficiente; y a la vez darles a conocer como está estructurado el reglamento interno de la misma, para que ellos sepan a qué deberes, derechos y obligaciones están sujetos.

### **1.2.2. Formulación del problema**

El proceso de gestión afianza las fortalezas de la entidad, motivo por el cual, la empresa ACOWIL S.A., necesita de una evaluación del área de talento humano, la cual es un punto de partida y el principal soporte para llevar a cabo los cambios que con tanta urgencia se requieren para alcanzar y ratificar la eficiencia, efectividad, eficacia y excelencia en los procesos del área de talento humano.

Por ello, es fundamental e indispensable realizar la ejecución de una Auditoria de gestión en la empresa ACOWIL S.A., para evaluar las decisiones adoptadas en los distintos niveles jerárquicos respecto de los objetivos, políticas, planes, estructuras, procedimientos y controles dentro de la empresa, con la finalidad de estimular el desarrollo de la empresa hacia la eficiencia, eficacia, efectividad y excelencia, buscando siempre un perfeccionamiento continuo de los procedimientos. Dentro de este contexto, se planteó la siguiente pregunta:

¿Cuál es la relación entre la Auditoría de Gestión ejecutada al área de talento humano con la acertada toma de decisiones de la empresa ACOWIL S.A.?

### **1.2.3. Sistematización del problema**

La empresa ACOWIL S.A., ejecuta sus actividades agrícolas en la ciudad de Quevedo, provincia de Los Ríos, debe enfrentarse a retos como la competencia, las regulaciones del Estado Ecuatoriano y políticas existentes, para ello es importante un estudio sistemático, integral y periódico que tiene como propósito conocer la organización y el funcionamiento del área objeto de estudio, con la finalidad de detectar causas y efectos de los problemas de la empresa, para así proponer alternativas de solución que ayuden la erradicación de los mismos.

Lo expuesto conlleva al planeamiento de las siguientes interrogantes de investigación:

- ¿Cuál es el nivel de riesgo de control que existe en la empresa ACOWIL S.A.?
- ¿Cuál es el nivel de cumplimiento de las políticas de selección y formación de la empresa ACOWIL S.A.?
- ¿Cuál es el nivel de eficacia y eficiencia del área de talento humano de empresa ACOWIL S.A.?,

- ¿De qué manera contribuye los resultados de la ejecución de la Auditoria de Gestión al desarrollo de la empresa ACOWIL S.A?

### **1.3. Justificación**

El presente trabajo de investigación una notable importancia debido a que la ejecución de la auditoria de gestión presentará resultados y estos servirán de base para la toma de decisiones de la empresa.

Se busca implementar una Auditoria de gestión en la empresa ACOWIL S.A., para dar soluciones a las falencias existentes dentro del área donde se ejecutará la investigación, mediante la evaluación al desempeño e identificación de las oportunidades.

Para culminar, al establecer un adecuado manejo con el área a auditarse, este permitirá evaluar los grados de desempeño con las actividades que son encomendadas, si se están cumpliendo con todas las normas legales establecidas para así poder emitir el informe del examen o la auditoria de gestión aplicada a la empresa ACOWIL S.A.

### **1.4. Objetivos**

#### **1.4.1. General**

Determinar la relación que tiene la auditoria de gestión del área de talento humano con la toma de decisiones de la empresa ACOWIL S.A., periodo 2012.

### **1.4.2. Específicos**

- Evaluar el riesgo en la aplicación del Control Interno conformadas por las normas C.O.S.O II en la empresa ACOWIL S.A.
- Conocer el nivel de cumplimiento de las políticas de selección y formación del personal.
- Examinar el nivel de eficacia y eficiencia del área de talento humano de la empresa ACOWIL S.A.
- Emitir un informe de los resultados obtenidos en la auditoria de gestión.

## **1.5. Hipótesis**

### **1.5.1. General**

La auditoría de gestión determina la relación de los procesos que se aplican en el área de talento humano con la toma de decisiones de la empresa ACOWIL S.A.

### **1.5.2. Especificas**

- El nivel de riesgo de control es bajo conforme al procedimiento de control interno según el COSO II.
- La aplicación de las políticas de selección y formación de la empresa ACOWIL S.A. es inexistente.

- El área de talento humano no desempeña de manera eficaz y eficiente las actividades propuestas por la empresa.
- La emisión del informe de los resultados de la auditoría es satisfactorio.

## **1.6. Variables**

### **1.6.1. Independientes**

- Bajo control de riesgo
- Cumplimiento inexistente
- Nivel de eficacia y eficiencia
- El informe de gestión de los resultados.

### **1.6.2. Dependientes**

- Procedimiento de Control Interno COSO II
- Políticas de selección y formación del personal
- Desempeño de las actividades del área de talento humano
- Aplicación de los resultados del informe de auditoría para la toma de decisiones.

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

## **2.1. Fundamentación Teórica**

### **2.1.1. Auditoria de gestión**

La auditoría de gestión es una técnica nueva de asesoramiento que nos brinda asistencia para analizar, diagnosticar y establecer recomendaciones propias a las empresas con el fin de obtener nuevas estrategias que son necesarias para readaptar a la gestión o la organización de la misma. **Blanco (2012)**.

### **2.1.2. Fases de la Auditoria**

#### **2.1.2.1. Conocimiento Preliminar – Fase I**

Dentro del proceso de Auditoria la primera fase consiste en el conocimiento previo, donde se conocerán las áreas a auditar. **Blanco (2012)**.

#### **Objetivo**

Obtener una perspicacia completa de la esencia de la empresa, dando mayor énfasis a su actividad, esto accederá una adecuada planificación, ejecución y consecución de resultados de auditoria. **Blanco (2012)**.

#### **Actividades**

Para **Blanco (2012)** las áreas típicas son las siguientes:

- Visita a las infraestructuras,

- Exploración de los archivos de los papeles de trabajo de auditorías anteriores,
- Recopilación de documentación e informaciones básica para la actualización de los mismos. **Blanco (2012).**

### 2.1.2.2. Planificación – Fase II

#### Objetivo

Según **Blanco (2012)** la meta radica en ubicar la revisión hacia los objetivos establecidos para lo cual debe implantar los pasos a seguir en la presente y las siguientes fases y las actividades a desarrollar.

La revisión debe estar fundamentada en programas detallados para los componentes definitivos, los procedimientos de auditoría, los responsables y las fechas de ejecución del examen. **Blanco (2012).**

Finalmente los resultados de la auditoría esperados, conociendo la fuerza de las debilidades y de las oportunidades para dar una mejora de la entidad cuantificando en lo posible tanto en logros como ahorro. **Blanco (2012).**

#### Actividades

Para **Blanco (2012)** las fases de planificación son las siguientes:

- 1) Obtención de un conocimiento integral del objeto de la entidad, a base de revisión y análisis de la información para comprender la actividad

principal y tener los elementos necesarios para la evaluación de control interno y planificación de la auditoría de gestión. **Blanco (2012).**

- 2) Identificación de los contenidos que requieran tiempo y esfuerzo adicionales en el periodo de ejecución; mediante la valoración del control interno, siendo un beneficio para a base de los resultados obtenidos de la evaluación aplicada. **Blanco (2012).**

### 2.1.2.3. Ejecución - Fase III

#### Objetivo

**Blanco (2012)**, Ejecuta la auditoría, pues en esta solicitud se describen los hallazgos encontrados y se obtiene toda la información necesaria cualitativa y cuantitativa apropiada, basándose en las opiniones de auditoría y procedimientos concretos de cada programa, para sostener con veracidad los informes mediante las conclusiones y recomendaciones emitidas.

#### Actividades

Para **Blanco (2012)**, las labores son:

- 1) La aplicación de las técnicas de auditoría tradicionales mediante la ejecución de los programas para cada componente significativo para examinarse. **Blanco (2012).**
- 2) Documentación relativa a la planificación de los programas, donde contienen la evidencia suficiente, competente y relevante a través de la preparación de los papeles de trabajo. **Blanco (2012).**

- 3) Hallazgos significativos por cada componente examinado, expresados en los comentarios. **Blanco (2012).**
  
- 4) Con la referencia de los papeles de trabajo y a la hoja resumen de comentarios, conclusiones y recomendaciones se concretara la estructura del informe de auditoría. **Blanco (2012).**

#### **2.1.2.4. Resultados - Fase IV**

En esta fase de la auditoria se da a conocer los problemas que está enfrentando la empresa para generar el debido informe de auditoría. **Blanco (2012).**

Conjuntamente se emitirá el informe concerniente a la evaluación que se realizó del control interno, se elabora un informe final, con base a los hallazgos de auditoria encontrados, en este no solo encontrara las recomendaciones de cada problema dados como sugerencias a las partes pertinentes, en la parte correspondiente a las conclusiones que expondrá en forma resumida las causas y condiciones para el cumplimiento de la eficiencia, eficacia y economía en la gestión. **Blanco (2012).**

#### **Actividades**

En esta fase, se llevan a cabo son las siguientes:

- 1) Documento escrito del informe de auditoría. **Blanco (2012).**

- 2) Información de resultados; para incentivar la toma de gestiones correctas de forma inmediata. **Blanco (2012).**

#### **2.1.2.5. Seguimiento - Fase V**

##### **Objetivo**

Posteriormente y como resultado de la auditoria de gestión desarrollada, deben ejecutar el rastreo correspondiente. **Blanco (2012).**

#### **2.1.3. Procedimiento de contratación del personal.**

Lo más valioso de cualquier empresa está constituido por su propio personal. Este hecho se comprueba cuando uno se percata de que las actividades de todo negocio deben ser realizadas por sus empleados. El propietario de un negocio necesita estar consciente de esto. No obstante, el pequeño empresario tiene a su disposición recursos limitados y por ende debe tener en sus negocios personal capacitado para la realización de las actividades encomendadas, para así obtener rentabilidad, un negocio sin personal no funcionaría ya que el talento humano es el que da la pauta para que el crecimiento del negocio . **Leal (2010).**

Según **Leal (2010)**, el objetivo de la dirección de personal consiste en contratar y colocar al talento humano en los puestos vacantes. Las actividades que conforman el proceso de administración del personal inician cuando se presenta una vacante o se crea un nuevo puesto de trabajo. Antes de cubrir dicha vacante se deberán desarrollar las siguientes actividades:

- Definición del puesto vacante existente en la empresa. **Leal (2010)**

- Reclutamiento de personal apto para el desarrollo de las actividades a tratarse. **Leal (2010)**
- Selección de personal idóneo para la ejecución de las actividades. **Leal (2010)**
- Contratación del personal que fue aprobado por la directiva de la empresa o por el departamento de recursos humanos. **Leal (2010).**

#### **2.1.3.1. Reclutamiento**

Los individuos y las organizaciones están involucrados en un continuo proceso de atracción mutua. De la misma manera como los individuos atraen y seleccionan a las organizaciones, informándose y haciéndose sus opiniones acerca de ellas. **Leal (2010).**

Es un conjunto de procedimientos orientados para la atracción de candidatos potencialmente capaces de ocupar cargos dentro de la organización. Es un sistema de información mediante el cual la organización divulga y ofrece al mercado de recursos humanos las oportunidades de empleo que pretende llenar. **Leal (2010).** Para que el reclutamiento sea eficaz se debe atraer una cantidad de candidatos suficiente para satisfacer de modo adecuado el proceso de selección. Además, la función del reclutamiento es suministrar la selección de la materia prima para su funcionamiento. **Leal (2010).**

El reclutamiento consiste, a partir de los datos sobre las necesidades presentes y futuras de recursos humanos de la organización **Leal (2010).**

### 2.1.3.2. La selección

La selección es informal por motivos de rapidez y economía, aunque esta forma es peligrosa porque se pone en manos del azar la obtención de empleados capaces, responsables e idóneos. **Leal (2010)**.

Según **Leal (2010)**, para la selección del personal se toma en cuenta los siguientes puntos: Entrevista inicial, exámenes psicométricos, psicotécnicos y de conocimiento, examen de área, referencias y examen médico. **Leal (2010)**.

### 2.1.4. La evaluación del desempeño

Para **Delgado, Gómez, Romero & Vásquez (2010)**, la evaluación se ha convertido en la actualidad en un proceso estructurado y sistemático que pretende no solo identificar y medir el rendimiento de las personas que forman parte de la organización, sino también gestionarlo. La evaluación se considera un medio para valorar a los empleados, desarrollar sus competencias, reforzar su desempeño y distribuir recompensas.

**Cuadro 1. Evaluación del desempeño**

<ul style="list-style-type: none"><li>✓ <b>Administrativos</b></li><li>✓ <b>De desarrollo</b></li><li>✓ <b>De defensa legal</b></li></ul>	Propósito de la evaluación
<ul style="list-style-type: none"><li>✓ <b>Trabajador</b></li><li>✓ <b>Grupo de trabajo</b></li><li>✓ <b>División / organización</b></li></ul>	Evaluados

<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>Superior inmediato</b></li> <li>✓ <b>Sistemas multifuentes: superior, superior del superior, compañero</b></li> </ul>	Evaluadores
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>Indicadores: objetivos / sub-objetivos</b></li> <li>✓ <b>Utilizar el análisis del puesto para determinar los indicadores</b></li> </ul>	Identificación de las medidas de rendimiento
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>Tipo de juicio: absolutos y relativos</b></li> <li>✓ <b>Instrumento de medida: ranking, descripciones narrativas, escalas graficas o dirección por objetivos.</b></li> <li>✓ <b>Momento para evaluar: todos a la vez o según el momento de incorporación.</b></li> <li>✓ <b>Frecuencia de evaluación: se debería considerar el tipo de puesto.</b></li> <li>✓ <b>Errores que se cometen al medir</b></li> </ul>	Medición del rendimiento
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>Determinar las causas del mal rendimiento: el empleador no tiene la capacidad necesaria para desempeñar las funciones de su puesto.</b></li> <li>✓ <b>Buscar soluciones al problema de rendimiento: la formación, motivación u otros.</b></li> <li>✓ <b>Comunicación evaluador/evaluado centrada en el desempeño utilizando la entrevista de evaluación.</b></li> </ul>	Gestión del rendimiento

Fuente: **Delgado, Gómez, Romero & Vásquez (2010).**  
 Elaborado: La autora

### 2.1.5. Toma de decisiones

Según **Hellriegel & Slocum (2014)**, La toma de decisiones comprende funciones administrativas, mediante el cual se realizan elecciones entre las opiniones para así resolver diferentes situaciones empresariales, consiste básicamente en elegir una opción entre las disponibles para resolver las dificultades que la empresa está pasando. **(pág. 78)**

### 2.1.6. Indicadores

Un indicador según **García (2012)**, es un instrumento de medición, basados en hechos y datos, dichos indicadores permiten evaluar la calidad de los procesos, productos y servicios para asegurar la satisfacción de la empresa, midiendo así el nivel de cumplimiento de las especificaciones establecidas. **(pág. 98)**

Establece una relación cuantitativa entre dos cantidades o acciones que corresponden a un mismo proceso o a procesos diferentes. **García (2012)**.

**Cuadro 2. Indicadores**

Nombre del indicador	Fórmula
Políticas	Políticas aplicadas / Total políticas establecidas
Procedimientos	Procedimientos aplicados/ Total procedimientos aplicados
Talento Humano	Empleados capacitados / Total de empleados
Incentivos	Incentivos formulados / Total de áreas
Conflictos	Conflictos/ áreas de la organización

Fuente: **García (2012)**.  
Elaborado: La autora

## 2.2. Fundamentación Conceptual

### 2.2.1 La empresa

Para **Hurtado (2012)**, la empresa es una entidad económica de carácter pública o privada, que está integrada por recursos humanos, financieros, materiales y técnico-administrativos, se dedica a la producción de bienes y/o servicios para satisfacción de necesidades humanas, y puede buscar o no lucro. (pág. 158).

Según **Barrascout (2015)**, una empresa es una unidad económico – social, integrada por elementos humanos, materiales y técnicos, que tiene el objetivo de obtener utilidades a través de su participación en el mercado de bienes y servicios. Para esto, hace uso de los factores productivos (trabajo, tierra y capital).

Para **Zulaga (2012)**, una empresa es una unidad económica – social, integrada por una agrupación de personas donde utilizan recursos técnicos y materiales, que tienen el objetivo de conseguir ganancias a través de su contribución en el mercado de bienes y servicios; generadora de economía con fines de lucro, en la que el patrimonio, recursos naturales, el compromiso y la dirección se sistematizan para llevar a cabo una elaboración socialmente útil, de acuerdo con los requerimientos para el beneficio de ambas partes.

### 2.2.2. La empresa agrícola

La empresa agrícola es aquella que su actividad primaria o productora se obtiene de materias primas de origen vegetal a través del cultivo. Se trata de una de las actividades económicas más importantes del medio. **Hurtado (2012)**.

Una empresa agrícola es una entidad que desarrolla su actividad en el sector agrícola. Se dedica a la producción de recursos derivados de la agricultura. **Cuesta (2013).**

Según **Carrara (2012)** una empresa agrícola es aquella entidad organizada que utiliza factores productivos (recursos naturales, capital y trabajo) y la tecnología, para crear bienes y servicios, maximizando los beneficios, referido a actividades agrarias y conexas, es un proceso económico productivo.

### **2.2.3. Auditoria**

**Mantilla (2010)**, es el examen integral, crítico y sistemático que realizado por un profesional competente experto en contabilidad, bajo criterios formados para opinar sobre la razonabilidad de la información financiera, en función de un objetivo destacado de control, le permitirá aplicar metodologías necesarias para contribuir a la oportuna prevención de riesgos.

“Es el examen analítico, sistemático y crítico que efectúa una persona o un grupo de personas autónomas del procedimiento auditado” **Sarmiento (2013).**

Según **Cuesta (2013)**, la auditoría es una función de dirección cuya finalidad es analizar y apreciar con vistas eventuales las acciones correctivas, el control interno de las organizaciones para garantizar la integridad de su patrimonio, la veracidad de su información y el mantenimiento de la eficacia de sus sistemas de gestión.

#### **2.2.4. Auditoría de gestión**

Consiste en el examen y evaluación de la gestión de un organismo, entidad, programa o proyecto, para establecer el grado de economía, eficiencia, calidad, eficacia e impacto de su desempeño en la planificación, control y uso de los recursos y en la conservación y preservación del medio ambiente. **Comite Internacional de Practicas de Auditoria, (2015).**

La auditoría de gestión es una técnica de control relativamente nueva que proporciona a la gerencia un método para evaluar la efectividad de los procedimientos operativos y los controles internos. **Norbeck (2012).**

Para **Maldonado (2012)**, la auditoría de gestión es aquella que se realiza para evaluar el grado de eficiencia y eficacia en el logro de los objetivos previstos por la organización y con los que se han manejado los recursos.

#### **2.2.5. Talento Humano**

Las personas constituyen el recurso eminentemente dinámico de las organizaciones. El recurso humano o talento humano presenta una increíble actitud para desarrollar nuevas habilidades, obtener nuevos conocimientos y modificar aptitudes y comportamientos. **Alecroy (2010).**

Según la **Real Academia Española de la lengua (2010)**, refiere a las personas inteligentes o aptas para determinada ocupación; inteligente en el sentido que entiende y comprende, tiene la capacidad de resolver problemas dado que tiene las habilidades, destrezas y experiencias necesarias para ello, apta en el sentido que puede operar competentemente en una actividad debido a su capacidad y disposición para el buen desempeño de la ocupación a cargo.

El talento humano se entiende como una combinación o mixtura de varios aspectos, características o cualidades de una persona, implica saber (conocimientos), querer (compromiso) y poder (autoridad). **Alles (2013)**.

#### **2.2.6. Control interno**

**Osorio Sánchez (2011)** Conjunto de políticas y procedimientos, así como de recursos técnicos especializados para cerciorarse que una auditoría se la elabora bajo las normas, políticas, procedimientos y disposiciones del Manual de Auditoría el cual tiene como objetivo marcar las desviaciones, debilidades y errores a fin de rectificarlos y evitar que se produzcan nuevamente.

“Conocimiento y evaluación de los resultados obtenidos en cada línea. Comparaciones Plan-Desviaciones y corrección y ajuste para conseguir el “mayor grado de cumplimiento de los objetivos previstos”, **Rey (2012)**.

Según, **Estupiñan (2012)**, el control interno son las políticas, principios y procedimientos adoptados por la administración para lograr las metas y objetivos planificados; con el fin de salvaguardar los recursos y bienes económicos.

#### **2.2.7. Toma de decisiones**

La toma de decisiones es un proceso de prueba y error, por el cual se selecciona la mejor opción de entre muchas otras, este es un proceso que no solo se da en las empresas sino también en la vida cotidiana. En el ámbito empresarial, la toma de decisiones es algo inherente a la función directiva. **Alecoy (2010)**.

Tomar una decisión según **Hellriegel & Slocum (2014)**, supone escoger la mejor alternativa de entre las posibles, se necesita información sobre cada una de estas alternativas y sus consecuencias respecto a nuestro objetivo. **(pág. 79)**.

La toma de decisiones es uno de los procesos más difíciles a los que se enfrenta el ser humano ya que es una capacidad puramente humana propia del poder de la razón unido poder de voluntad; tomar una decisión es un proceso reflexivo que requiere de tiempo para valorar distintas opciones y también, las consecuencias de cada decisión. **Jaume (2013)**.

## **2.3. Fundamentación legal**

El presente trabajo de investigación está sujeto al cumplimiento de normas, leyes y reglamentos como son: Ley de compañías, Constitución de la Republica Ecuatoriana, Ley del Servicio Ecuatoriano de capacitación profesional - Servicio Ecuatoriano De Capacitación Profesional, Código de trabajo, Normas de auditoria generalmente aceptadas y la Ley de Seguridad Social.

### **2.3.1. Ley de Compañías**

Sección VI: De la compañía anónima

- 1) Concepto, características, nombre y domicilio.

**Superintendencia de Companias (2015)**. Art. 143.- La compañía anónima es una sociedad cuyo capital, dividido en acciones negociables, está formado por la aportación de los accionistas que responden únicamente por el monto de sus acciones.

Las sociedades o compañías civiles anónimas están sujetas a todas las reglas de las sociedades o compañías mercantiles anónimas. **Superintendencia de Compañías (2015).**

Art. 144.- se administra por mandatarios amovibles, socios o no. La denominación de esta compañía deberá contener la indicación de compañía anónima o sociedad anónima, o las correspondientes siglas. No podrá adoptar una denominación que puede confundirse con la de una compañía preexistente. Los términos comunes y aquellos con los cuales se determina la clase de empresa como: comercial, industrial, agrícola, constructora, etc., no serán de uso exclusivo e irán acompañadas de una expresión peculiar. **Superintendencia de Compañías (2015).**

Las personas naturales o jurídicas que no hubieren cumplido con las disposiciones de esta Ley para la constitución de una compañía anónima, no podrán usar anuncios, membretes de carta, circulares, prospectos u otros documentos, un nombre, expresión o siglas que indiquen o sugieran que se trata de una compañía anónima. **Superintendencia de Compañías (2015).**

Los que contravinieren a lo dispuesto en el inciso anterior, serán sancionados con arreglo a lo prescrito en el Art. 445. La multa tendrá el destino indicado en tal precepto legal. Impuesta sanción. **Superintendencia de Compañías (2015).**

## 2) De la capacidad

Art. 145. Para intervenir en la formación de una compañía anónima en calidad de promotor o fundador se requiere la capacidad civil para contratar. **Superintendencia de Compañías (2015).**

Las personas jurídicas nacionales pueden ser fundadoras o accionistas en general de las compañías anónimas, pero las compañías extranjeras solamente podrán serlo si sus capitales estuvieren representados únicamente por acciones, participantes o partes sociales nominativas, es decir, expedidas o emitidas a favor o a nombre de sus socios, miembros o accionistas y de ninguna manera al portador **Superintendencia de Compañías (2015)**.

### **2.3.2. Constitución de la República del Ecuador**

#### **Sección tercera - Formas de trabajo y su retribución**

**Art. 325. Garantía estatal del derecho al trabajo.** El estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores. **Constitución de la República del Ecuador (2015)**.

**Art. 326. Principios que sustentan el derecho del trabajo.** El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

El estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo. **Constitución de la República del Ecuador (2015)**.

Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario. **Constitución de la República del Ecuador (2015)**.

Se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras en caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o

contractuales en materia laboral. **Constitución de la República del Ecuador (2015).**

A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración. **Constitución de la República del Ecuador (2015).**

Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar. **Constitución de la República del Ecuador (2015).**

### **2.3.3. Ley del Servicio Ecuatoriano de capacitación profesional - Servicio Ecuatoriano De Capacitación Profesional.**

EL CONSEJO SUPREMO DE GOBIERNO,

Considerando:

Que el servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional, SERVICIO ECUATORIANO DE CAPACITACIÓN PROFESIONAL, en el transcurso de once años de vida ha evolucionado notablemente haciendo necesaria una nueva estructuración jurídica que coadyuve en mejor forma a alcanzar los fines Concretar la estructura del informe de auditoría, ara los cuales fue creado; **SECAP (2015).**

Que según decreto 1574 publicado en el Registro oficial 375 de 8 de julio de 1977 el Servicio Ecuatoriano de Capacitación profesional fue declarado en periodo de reorganización, la misma que ha sido ya concluida en su marco administrativo; siendo indispensable que una estructura jurídica más ágil y dinámica norme esta reestructuración; **SECAP (2015).**

En uso de las atribuciones de que se halla investido,

Expide:

La siguiente Ley del Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional – Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional-

## CAPITULO I – NATURALZA Y DOMICILIO

Art. 1.- El servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional – SERVICIO ECUATORIANO DE CAPACITACIÓN PROFESIONAL- es persona jurídica de derecho público, con autonomía administrativa y financiera, con patrimonio y fondos propios, especializada y técnica , adscrita al Ministerio de Trabajo y Bienestar social. **SECAP (2015).**

Art. 2.- El SERVICIO ECUATORIANO DE CAPACITACIÓN PROFESIONAL tendrá su domicilio principal en la capital de la Republica y podrá establecer otras unidades en cualquier lugar del país, previa la aprobación del directorio. **SECAP (2015).**

## CAPITULO II – DE LOS OBJETIVOS Y FUNCIONES

Art. 3 El objetivo fundamental y primordial del Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional, es la capacitación profesional intensiva y acelerada de la mano de obra y de los mandos medios para las actividades industriales, comerciales y de servicios **SECAP (2015).**

Art. 4.- Para alcanzar este objetivo, el SERVICIO ECUATORIANO DE CAPACITACIÓN PROFESIONAL cumplirá las siguientes funciones:

1. Formar aceleradamente mandos medios y mano de obra calificada para la industria **SECAP (2015)**.
2. Capacitar profesionalmente a los trabajadores activos en las áreas de su competencia; **SECAP (2015)**.
3. Formar instructores que estén en capacidad de actuar en los diversos centros de capacitación que funcionen en el país; **SECAP (2015)**.
4. Colaborar con las empresas que actúan en el área de competencia en el planeamiento y ejecución de cursos de capacitación profesional para los trabajadores. **SECAP (2015)**.
5. Reentrenar personal calificado a fin de actualizar sus conocimientos, de acuerdo con las necesidades de trabajo que se presenten en las áreas de su competencia; **SECAP (2015)**.
6. Cooperar activamente con los departamentos especializados de los ministerios, entidades públicas, en todo lo relativo a trabajos estadísticos, investigaciones y políticas de empleo y de recursos humanos, así como en todo lo relacionado con capacitación profesional; y, **SECAP (2015)**.
7. Coordinar con el sector privado en trabajos estadísticos y de investigación relacionados con la capacitación profesional **SECAP (2015)**.

#### **2.3.4. Código de trabajo**

**Ministerio de Trabajo (2015).** Art. 1.- Ámbito de este código.- los preceptos de este código regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores y se aplican a las diversas modalidades y condiciones de trabajo.

Las normas relativas al trabajo contenidas en leyes especiales o en convenios internacionales ratificados por el Ecuador, serán aplicadas en los casos específicos a las que ellas se refieren. **Ministerio de Trabajo (2015).**

Art. 2.- Obligatoriedad del trabajo.- el trabajo es un derecho y un deber social. El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes. **Ministerio de Trabajo (2015).**

Art. 3 Libertad de trabajo y contratación.- el trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga. **Ministerio de Trabajo (2015).**

Ninguna persona podrá ser obligada a realizar trabajos gratuitos, ni remunerados que no sean impuestos por la ley, salvo los casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio. Fuera de esos casos, nadie estará obligado a trabajar sino mediante contrato y la remuneración correspondiente. **Ministerio de Trabajo (2015).**

Art. 4.- Irrenunciabilidad de derechos.- los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario. **Ministerio de Trabajo (2015).**

Art. 5.- Protección judicial y administrativa.- los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos. **Ministerio de Trabajo (2015).**

Art. 6.- Leyes supletorias.- En todo lo que no estuviere expresamente prescrito en este Código, se aplicaran las disposiciones de los Códigos Civil y de Procedimiento Civil. **Ministerio de Trabajo (2015).**

### **2.3.5. Normas de Auditoria Generalmente Aceptadas (NAGAS).**

Son los principios imprescindibles de auditoria a los que corresponden encuadrar su desempeño los auditores durante el transcurso de la auditoria. El cumplimiento eficaz de estas normas garantiza una buena calidad de trabajo y responsabilidad profesional del auditor. **Fonseca (2015).**

Se clasifican en tres grupos: Normas generales, Normas de la ejecución del trabajo y Normas de información. **Fonseca (2015).**

Las normas de Auditoria son los requisitos mínimos que debe cumplir el auditor en el desempeño de su actuación profesional para expresar una opinión técnica responsable. **Fonseca (2015)**

#### **Norma 1. Objetivos de la auditoria**

La auditoría se efectuó con el propósito de establecer el grado en que las instituciones y organismos del sector público o privado y sus servidores han cumplido adecuadamente con los deberes y atribuciones. **Fonseca (2015).**

## **Norma 2. Alcance de la Auditoria**

La auditoría debe cumplir toda actividad, opinión o programa que ejecuta la entidad, sea de carácter financiero o de otra índole que se halle vinculado con cualquier tipo de examen. **Fonseca (2015)**

## **Norma 3. Idoneidad del personal**

El personal de auditoria, debe tener en su conjunto el entrenamiento técnico, capacidad y experiencia suficiente por obtener la evidencia necesaria, y por ende resultados satisfactorios. **Fonseca (2015).**

## **Norma 4. Independencia del auditor**

El auditor mantendrá una actitud objetiva y mental, de absoluta independencia con respecto a la entidad, las operaciones que esta realiza, así como de sus supervisores, lo garantiza una información veraz y confiable. **Fonseca (2015).**

## **Norma 5. Responsabilidad del auditor**

El auditor será responsable de las opiniones que emita con relación a sus exámenes, por el cumplimiento de las normas éticas – morales y, por su propio desarrollo profesional. **Fonseca (2015).**

## **Norma 6. Planificación y supervisión**

Se deberá planificar el trabajo a realizar a través de un plan de auditoria y de los programas específicos a fin de cubrir todos los ámbitos de la auditoria. **Fonseca (2015).**

### **Norma 7. Evaluación del control interno**

Se tendrá que realizar un minucioso estudio y una evaluación del control, a efecto de formular recomendaciones adecuadas a su fortalecimiento, con la finalidad de establecer áreas críticas que necesitan de un análisis más detallado. **Fonseca (2015)**

### **Norma 8. Evidencia suficiente y competente**

Se acumulara la evidencia que sea necesaria y adecuada, mediante la aplicación de técnicas de auditoria suficiente a la que se halle directamente vinculada con los aspectos examinados. **Fonseca (2015)**

### **Norma 9. Oportunidad en la comunicación de resultados**

Los resultados más significados que se vayan obteniendo en el transcurso de la auditoria, serán puestos a consideraciones de la parte administrativa. **Fonseca (2015).**

### **Norma 10. Informe de Auditoria**

El auditor debe presentar un informe por escrito en el que hará constar sus comentarios conclusiones y recomendaciones, su opinión personal o dictamen profesional. **Fonseca (2009).**

#### **2.3.6. Ley de Seguridad Social**

El seguro general obligatorio forma parte del sistema nacional de seguridad social y, como tal, su organización y funcionamiento se fundamentan en los

principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiariedad y suficiencia. **Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (2015).**

Son sujetos obligados a solicitar la protección del seguro obligatorio, en calidad de afiliados, todas las personas que perciben ingresos por la ejecución de una obra o la prestación de un servicio físico o intelectual, con relación laboral o sin ella. **Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (2015).**

El seguro general obligatorio protegerá a sus afiliados obligados contra las contingencias que afecten su capacidad de trabajo y la obtención de un ingreso acorde con su actividad habitual. La empresa aplica la Ley de Seguro Social para proteger a los empleados que laboran en la misma y gozar de beneficios de atención médica, créditos, jubilación, pensiones en caso de muerte, pensión por discapacidad entre otros, de tal manera que no se desampare a los empleados y sientan seguridad laboral. **Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (2015).**

**CAPÍTULO III**  
**METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

### 3.1. Materiales y métodos

#### 3.1.1. Localización de la investigación

La investigación se la realizó en la empresa agrícola ACOWIL S.A., dedicada a las actividades agrícolas, su oficina se encuentra ubicada en la ciudad de Quevedo, provincia de Los Ríos, en la calle malecón junto a la sucursal del Banco Pichincha, en el edificio Coello Wilches, 2 piso.

#### 3.1.2. Materiales y Equipos

Los materiales y equipos que se utilizaron en la presente investigación se detallan a continuación:

**Cuadro 3. Materiales y Equipos utilizados en la Investigación**

<b>Cantidad</b>	<b>Medida</b>	<b>Equipo</b>
1	Unidad	Laptop
200	Horas	internet
2	Unidad	Flash memory
3	Unidad	Resmas de papel COPY LASER
4	Unidad	Lápices
4	Unidad	Lapiceros
2	Unidad	Borradores

Elaborado: La Autora

### **3.1.3. Métodos de la Investigación**

#### **3.1.3.1. Analítico – Sintético**

Este método se aplicó para realizar el análisis propio de los hallazgos de auditoría encontrados por la ejecución de las fases de la auditoría de gestión del área de talento humano el cual culminó en la presentación de un informe.

#### **3.1.3.2. Inductivo – Deductivo**

Mediante este método se arribó a conclusiones generales, las mismas que fueron discutidas, sobre la ejecución de las fases de auditoría de gestión para así deducir todas las cuantificaciones de la investigación respecto a la gestión del talento humano de la empresa ACOWIL S.A.

## **3.2. Tipos de investigación**

Entre los tipos de investigación que se aplicaron, se destacaron los siguientes ya que permitieron la determinación de la situación de las variables en estudio:

### **3.2.1. Investigación de campo**

Se visitó las instalaciones de la empresa ACOWIL S.A., del cantón Quevedo, provincia de Los Ríos, para la recopilación de información y se aplicó un cuestionario de control interno en base a la sistematización del problema, cuestionario que fue aplicado a los trabajadores de la empresa, además mediante este tipo de investigación se apoyó a las técnicas como son la entrevista dirigida al gerente y la observación directa.

### **3.2.2. Investigación bibliográfica**

En el marco teórico se utilizó citas bibliográficas referentes a la Auditoría de gestión las mismas que ayudaron a analizar el problema existente en la empresa ACOWIL S.A., misma que fueron obtenidas de documentos referentes al tema de investigación, libros e internet.

### **3.2.3. Investigación descriptiva**

Permitió la utilización del método del análisis, porque logró caracterizar un objeto de estudio, señalando las propiedades y características del proceso de auditoría de gestión y también combinó criterios que permitieron agrupar y sistematizar la información proporcionada por la empresa.

Dentro de la investigación también se aplicaron técnicas las cuales se detallan a continuación:

### **3.2.4. Observación directa**

Con ayuda de los sentidos se logró captar información que fue analizada e interpretada sobre el marco teórico expuesto en el capítulo anterior, el cual permitió llegar a las conclusiones y recomendaciones, esta información se obtuvo a través de las visitas a las instalaciones de la empresa ACOWIL S.A., donde se observó y se revisó documentación que facilitaron la toma de decisiones para la presentación del informe de la investigación.

### **3.2.5. Entrevista**

Mediante esta técnica se entrevistó al gerente de la empresa ACOWIL S.A., al Ing. Alfonso Alejandro Coello Wilches, quien cuenta con un criterio organizado. Se eligió esta técnica, porque es la forma precisa y sencilla de obtener información de directivos de la empresa facilitando conocer los aspectos relacionados con el objeto de estudio.

### **3.2.6. Encuesta**

Mediante esta técnica se obtuvo información del personal que labora en la empresa ACOWIL S.A., como son los empleados. El cuestionario se elaboró en función a las variables e indicadores de la línea de investigación, esta información se recopiló mediante la respectiva encuesta, para conocer cuáles son las expectativas y su nivel de aceptación.

## **3.3. Diseño de la Investigación**

La investigación estuvo amparada en el diseño no experimental y se enmarcó en el enfoque cualitativo –cuantitativo.

### **3.3.1. Creación de la firma auditora**

La firma auditora es de dependencia ficticia, se la creó para cumplir con los objetivos propuestos en esta investigación, la misma que se hará cargo de la planificación de la auditoría.

### 3.3.2. Nombre

KERBABU Consultores & Asociados

### 3.3.3. Logo



## 3.4. Población y Muestra

### 3.4.1. Población

En la presente investigación la población tiene un tamaño importante, ya que se la representa por una cantidad de elementos y esta puede ser limitada e ilimitada. En el caso concreto de la empresa ACOWIL S.A., la población estuvo representada por el personal que laboro en el año 2012 y que correspondió a 13 empleados, y de acuerdo a las funciones que cumplieron en los departamentos se aplicó a gerencia, contador y personal de apoyo. A continuación se detalla la población que participo en la investigación y que fue distribuida de la siguiente manera:

**Cuadro 4. Población de la empresa ACOWIL S.A.**

<b>Cargos</b>	<b>N°</b>	<b>Observación</b>
<b>Gerente General</b>	1	Entrevista
<b>Asistente de Gerencia</b>	1	Encuestas
<b>Contador</b>	1	
<b>Auxiliar de Contador</b>	2	
<b>Administrador</b>	1	
<b>Secretarias</b>	4	
<b>Chofer</b>	3	
<b>Total</b>	13	

Fuente: ACOWIL S.A.  
Elaborado: La autora

### **3.4.2. Muestra**

El tamaño de la muestra es limitada es decir la empresa cuenta con 13 integrantes, por lo tanto no se aplicó muestra.

**CAPÍTULO IV**  
**RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

#### 4.1. Aplicación de la Auditoría de Gestión

##### 4.1.1. FASE I: Conocimiento preliminar - Plan General de Auditoría

		<p><b>REF.:</b></p> <p><b>P.A.</b></p> <p><b>1/5</b></p>
<b>Plan General</b>		
<b>Auditoría de Gestión</b>		
<b>N°</b>	<b>Descripción</b>	
1	<p><b>Motivo del examen</b></p> <p>El informe de la auditoría de gestión aplicada al área de talento humano permitirá determinar y analizar la eficiencia, eficacia, efectividad y excelencia con la que cuentan el personal de la empresa y como va incurrir con la toma de decisiones.</p>	
2	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar la relación que tiene la auditoria de gestión del área de talento humano con la toma de decisiones de la empresa ACOWIL S.A., periodo 2012.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluar el riesgo en la aplicación del Control Interno conformadas por las normas C.O.S.O II en la empresa ACOWIL S.A.</li> <li>• Conocer el nivel de cumplimiento de las políticas de selección y formación del personal.</li> </ul>	
Elaborado por: Bazaruto Burbano Kerly Yanina		Fecha: 10/11/2014
Supervisado por: Dra. Aida Maribel Palma León, M.Sc.		Fecha: 10/11/2014



REF.:  
P.A.  
2/5

**Plan General**

**Auditoría de Gestión**

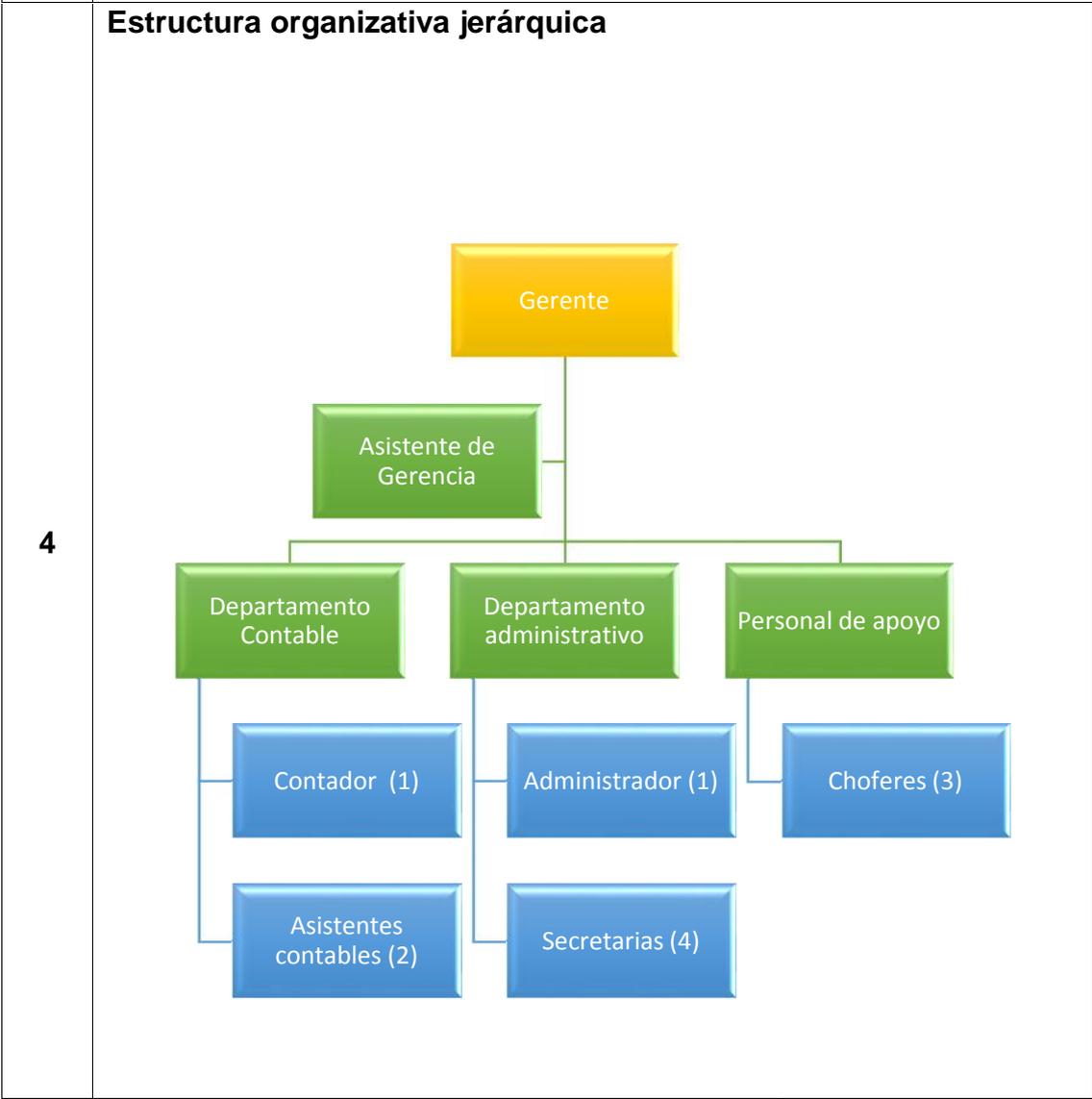
N°	Descripción
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Examinar el nivel de eficacia y eficiencia del área de talento humano de la empresa ACOWIL S.A.</li> <li>• Emitir un informe de los resultados obtenidos en la auditoria de gestión.</li> </ul>
3	<p><b>Plan de trabajo de Auditoría</b></p> <p>Realizar una Auditoria al área de Talento Humano para evaluar los procedimientos que se aplican dentro del departamento a auditarse para conocer los motivos por los cuales existiese algún problema y así mediante el informe, dar a conocer los hallazgos encontrados para que la empresa logre efectuar una excelente toma de decisiones.</p> <p>Esta investigación se lo realizo con la intención de que la autora obtenga su título de tercer nivel, por lo que no representara ningún gasto a la empresa.</p>
Elaborado por: Bazaruto Burbano Kerly Yanina	Fecha: 10/11/2014
Supervisado por: Dra. Aida Maribel Palma León, M.Sc.	Fecha: 10/11/2014

REF.:  
P.A.  
3/5

**Plan General**

**Auditoría de Gestión**

N°	Descripción
----	-------------



Elaborado por: Bazaruto Burbano Kerly Yanina

Fecha: 10/11/2014

Supervisado por: Dra. Aida Maribel Palma León, M.Sc.

Fecha: 10/11/2014

		<b>REF.:</b>  <b>P.A.</b>  <b>4/5</b>
<b>Plan General</b>		
<b>Auditoría de Gestión</b>		
<b>N°</b>	<b>Descripción</b>	
<b>Estructura Funcional</b>		
<b>5</b>	<b>Gerente</b> Se encarga de supervisar las actividades de todo el personal que labora en la empresa, es aquel que toma las decisiones para un mejor funcionamiento empresarial.	
<b>6</b>	<b>Asistente de Gerencia</b> Realiza un control minucioso a las funciones de cada uno de los trabajadores, es el segundo al mando cuando no se encuentra el gerente.	
<b>7</b>	<b>Departamento Contable</b> Se encarga de instrumentar y operar los procedimientos necesarios para garantizar la exactitud, de los registros de las operaciones financieras y presupuestales, a efecto de suministrar información que coadyuve a la toma de decisiones.	
<b>8</b>	<b>Departamento Administrativo</b> Regula el control de eficiencia de los trabajadores de la empresa, administra la información, lleva controles legales y laborales vigentes.	
<b>9</b>	<b>Personal de Apoyo</b> Brinda servicios de acuerdo a la necesidad que mantengan dentro de la empresa.	
Elaborado por: Bazaruto Burbano Kerly Yanina		Fecha: 10/11/2014
Supervisado por: Dra. Aida Maribel Palma León, M.Sc.		Fecha: 10/11/2014

 <p><b>KERBABU</b>  <b>AUDITORES INDEPENDIENTES</b>          Av. Carlos Julio, Edificio García, oficina N°1, junto al MDT.          ingcpakerlybazaruto@hotmail.com          Telf: 062766148 / 0969798327</p> <p><i>Consultores &amp; Asociados</i></p>	<p><b>REF.:</b></p> <p><b>P.A.</b></p> <p><b>4/5</b></p>
--	--

**Plan General**

**Auditoría de Gestión**

N°	Descripción
10	<p><b>Alcance</b></p> <p>La auditoría de gestión aplicada a la empresa ACOWIL S.A., se enfoca directamente al área de talento humano para la comprobación de su relación con la toma de decisiones del año fiscal 2012.</p> <p>La investigación se centra en la verificación y la aplicación en el área de talento humano de la empresa para verificar si se están cumpliendo con los debidos procesos.</p>
11	<p><b>Disposiciones Legales</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Código de trabajo</li> <li>✓ Normas de auditoria generalmente aceptadas</li> <li>✓ Ley orgánica de trabajo</li> <li>✓ Ley de compañías</li> <li>✓ Ley de Seguridad Social</li> <li>✓ Reglamento interno de la empresa</li> <li>✓ Constitución de la Republica Ecuatoriana.</li> </ul>
Elaborado por: Bazaruto Burbano Kerly Yanina	
Fecha:10/11/2014	
Supervisado por: Dra. Aida Maribel Palma León, M.Sc.	
Fecha:10/11/2014	



**KERBABU**  
**AUDITORES INDEPENDIENTES**  
 Av. Carlos Julio, Edificio Garcia, oficina N°1, junto al MDT.  
 ingcpakerlybazarto@hotmail.com  
 Telf: 062766148 / 0969798327

*Consultores & Asociados*

**REF.:**  
**P.A.**  
**5/5**

**Plan General**

**Auditoría de Gestión**

**Recursos Materiales**

Presupuesto para la Auditoria		
Detalle	Cant.	Total
Resmas de hojas A4	2	\$ 8,00
Lapiceros	4	\$ 1,60
Impresiones		\$ 25,00
<b>TOTAL</b>		<b>\$ 34,60</b>

**Recursos Financieros**

Para la elaboración de esta investigación los gastos serán asumidos por cuenta de la autora, puesto que el propósito es obtener el título de tercer nivel de Ingeniería en Contabilidad y Auditoría.

Elaborado por: Bazarto Burbano Kerly Yanina

Fecha:10/11/2014

Supervisado por: Dra. Aida Maribel Palma León, M.Sc.

Fecha:10/11/2014

#### 4.1.2. FASE II: Planificación – Programa de Auditoría

					<p><b>REF.:</b> <b>P.P.</b> <b>1/3</b></p>
<b>Programa de Auditoría</b>					
<b>Auditoría de Gestión</b>					
<p>Objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Recopilar toda la información para un estudio previo sobre la empresa.</li> <li>✓ Realizar un diagnóstico de las actividades y procedimientos que se ejecutan.</li> </ul>					
<b>Organización:</b> ACOWIL S.A.					
N°	PROCESO	PT	EJECUTADO POR	FECHA	OB.
1	Petición de Auditoría	P.P.#1	KB	17/11/2014	
2	Emisión de la carta de entendimiento de Auditoría	P.P.#2	KB	24/11/2014	
3	Carta de trabajo de acuerdo a las normas	P.P.#3	KB	24/11/2014	
4	Elaboración y registro legal del contrato de Auditoría.	P.P.#4	KB	01/12/2014	
Elaborado por: Bazaruto Burbano Kerly Yanina				Fecha:10/11/2014	
Supervisado por: Dra. Aida Maribel Palma León, M.Sc.				Fecha:10/11/2014	



**REF.:**  
**P.P.**  
**2/3**

**Programa de Auditoría**

**Auditoria de Gestión**

<b>N°</b>	<b>PROCESO</b>	<b>PT</b>	<b>EJECUTADO POR</b>	<b>FECHA</b>	<b>OB.</b>
5	Entrevista con el Gerente de la empresa y encuesta a trabajadores	P.P.#5	<b>KB</b>	08/12/2014	Se realizó la entrevista al gerente y por lo posterior la respectiva encuesta a los trabajadores de la empresa ACOWIL S.A.
6	Visita a las infraestructuras de la empresa ACOWIL S.A.	P.P.#6	<b>KB</b>	10/12/2014	Se realizó un recorrido al área administrativa de la empresa.
7	Recopilar información de los antecedentes de la empresa	P.P.#7	<b>KB</b>	11/12/2014	Recopilación de documentos legales de la empresa otorgados por el Gerente.

Elaborado por: Bazarro Burbano Kerly Yanina

Fecha:10/11/2014

Supervisado por: Dra. Aida Maribel Palma León M.Sc

Fecha:10/11/2014



**REF.:**  
**P.P.**  
**3/3**

**Programa de Auditoría**

**Auditoría de Gestión**

<b>N°</b>	<b>PROCESO</b>	<b>PT</b>	<b>EJECUTADO POR</b>	<b>FECHA</b>	<b>OB.</b>
8	Plan específico de Auditoria	P.P.#9	<b>KB</b>	12/01/2015	Elaboración del Plan Específico de Auditoria para la empresa ACOWIL S.A.
9	Programa de Auditoria de pruebas de cumplimiento	P.P.#10	<b>KB</b>	12/01/2015	Recopilación de las pruebas de cumplimiento para la Auditoria.
10	Programa de Auditoria de pruebas sustantivas	P.P.#11	<b>KB</b>	13/02/2015	Recopilación de las pruebas sustantivas para la Auditoria

Elaborado por: Bazarro Burbano Kerly Yanina

Fecha:10/11/2014

Supervisado por: Dra. Aida Maribel Palma León, M.Sc.

Fecha:10/11/2014

#### 4.1.2.1. Solicitud de Auditoría

 <p><b>KERBABU</b> AUDITORES INDEPENDIENTES Av. Carlos Julio, Edificio Garcia, oficina N°1, junto al MDT. ingcpakerlybazaruto@hotmail.com Telf: 062766148 / 0969798327</p> <p>Consultores &amp; Asociados</p>	<p>REF.: P.P. #1 1/2</p>
<p><b>Solicitud de Auditoría</b></p>	
<p><b>Auditoría de Gestión</b></p>	
<p><b>Empresa:</b> ACOWIL S.A.</p>	
<p style="text-align: right;">Quevedo, 17 de noviembre del 2014</p> <p>Sr. Ing. Alfonso Coello Wilches GERENTE ACCIONISTA DE ACOWIL S.A. Presente.-</p> <p>De mis consideraciones.-</p> <p>KERBABU &amp; ASOCIADOS, conformada por la Sra. Kerly Yanina Bazaruto Burbano, estudiante egresada de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo, solicito a usted de la manera más acomedida se me sirva disponer la autorización para realizar un Auditoria de Gestión en su empresa, con el propósito de desarrollar un trabajo de investigación que tiene como finalidad la obtención de mi título de tercer nivel, el tema a considerarse es: <b>AUDITORIA DE GESTIÓN AL AREA DE TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON LA TOMA DE DECISIONES DE LA EMPRESA ACOWIL S.A., CANTÓN QUEVEDO, PERIODO 2012.</b></p>	
<p>Elaborado por: Bazaruto Burbano Kerly Yanina</p>	<p>Fecha:17/11/2014</p>
<p>Supervisado por: Dra. Aida Maribel Palma León, M.Sc.</p>	<p>Fecha:17/11/2014</p>



**REF.:**  
**P.P. #1**  
**2/2**

El proceso a desarrollar se realizara con eficiencia y eficacia aplicando cada uno de los conocimientos adquiridos durante este proceso de formación académica.

**KERBABU CONSULTORES & ASOCIADOS**  
**AUDITORES INDEPENDIENTES**

Elaborado por: Bazarro Burbano Kerly Yanina	Fecha:17/11/2014
Supervisado por: Dra. Aida Maribel Palma León, M.Sc.	Fecha:17/11/2014

#### 4.1.2.2. Carta de Auditoría

 <p><b>KERBABU</b> <b>AUDITORES INDEPENDIENTES</b> Av. Carlos Julio, Edificio Garcia, oficina N°1, junto al MDT. ingcpakerlybazarro@hotmail.com Telf: 062766148 / 0969798327</p> <p>Consultores &amp; Asociados</p>	<p><b>REF.:</b> <b>P.P. #2</b> <b>1/2</b></p>
<p align="center"><b>Carta de entendimiento de Auditoría</b></p>	
<p align="center"><b>Auditoría de Gestión</b></p>	
<p>Quevedo, 24 de noviembre del 2014</p> <p>Sr. Ing. Alfonso Coello Wilches GERENTE ACCIONISTA DE ACOWIL S.A. Presente.-</p> <p>Por medio de la presente, como representante de la firma auditora, yo BAZURTO BURBANO KERLY YANINA, portadora de la cedula de ciudadanía N° 1204500019, manifiesto la aceptación a colaborar con la empresa ACOWIL S.A., se aplicara una Auditoria de Gestión al área de talento humano, con el objetivo principal de emitir un informe que contenga conclusiones y recomendaciones y de esta manera poder contribuir con la organización.</p> <p>Como auditora asumo toda clase de responsabilidad para la utilización de la información de manera correcta.</p>	
<p>Elaborado por: Bazarro Burbano Kerly Yanina</p>	<p>Fecha: 24/11/2014</p>
<p>Supervisado por: Dra. Aida Maribel Palma León, M.Sc.</p>	<p>Fecha:24/11/2014</p>



REF.:  
P.P. #2  
2/2

Por lo que la firma auditora no se responsabiliza por cualquier omisión o error voluntario e involuntario en el manejo del personal, se espera la colaboración y confianza necesaria del personal de la empresa.

**KERBABU CONSULTORES & ASOCIADOS  
AUDITORES INDEPENDIENTES**

Elaborado por: Bazarro Burbano Kerly Yanina

Fecha:24/11/2014

Supervisado por: Dra. Aida Maribel Palma León, M.Sc.

Fecha:24/11/2014

#### 4.1.2.3. Carta de trabajo de acuerdo a las normas

		<p>REF.: P.P. #3 1/1</p>
<b>Carta de Trabajo</b>		
<b>Auditoría de Gestión</b>		
Quevedo, 24 de noviembre del 2014		
Sr. Ing. Alfonso Coello Wilches GERENTE ACCIONISTA DE ACOWIL S.A. Presente.-  De mi consideración.-  KERLY YANINA BAZURTO BURBANO, Auditor Independiente mediante la presente se permite notificar que el examen que se aplicara en la empresa a quien usted representa será realizado de acuerdo a las normas y técnicas tanto internas como las establecidas legalmente, esto se refiere a las Normas de Auditoria Generalmente Aceptadas; lo que permitirá que la firma auditora independiente trabaje de forma transparente y sigilosa.  Por lo expuesto anteriormente se suscribe.-		
<b>KERBABU CONSULTORES &amp; ASOCIADOS</b> <b>AUDITORES INDEPENDIENTES</b>		
Elaborado por: Bazurto Burbano Kerly Yanina	Fecha:24/11/2014	
Supervisado por: Dra. Aida Maribel Palma León, M.Sc.	Fecha:24/11/2014	

#### 4.1.2.4. Contrato de Auditoría

 <p><b>KERBABU</b> <b>AUDITORES INDEPENDIENTES</b> Av. Carlos Julio, Edificio Garcia, oficina N°1, junto al MDT. ingcpakerlybazaruto@hotmail.com Telf: 062766148 / 0969798327</p> <p>Consultores &amp; Asociados</p>	<p><b>REF.:</b> <b>P.P. #4</b> <b>1/4</b></p>
<p><b>Contrato de Auditoría</b></p>	
<p><b>Auditoría de Gestión</b></p>	
<p>En la ciudad de Quevedo, provincia de Los Ríos, comparecen por una parte el Ing. Alfonso Coello Wilches, de nacionalidad ecuatoriana, representante legal de la empresa ACOWIL S.A., con R.U.C. N°0992595302001 quien se llamara en adelante el CLIENTE y la señora Bazaruto Burbano Kerly Yanina, de nacionalidad ecuatoriana, representante legal de KERBABU CONSULTORES &amp; ASOCIADOS con R.U.C. N° 1204500019001, quien en adelante se le llamara LA AUDITORA.</p> <p>Las partes contratantes, convienen en celebrar y suscribir, como en efecto así lo hacen, el presente contrato de Auditoría de Gestión, con las siguientes clausulas:</p> <p><b>PRIMERA.- OBJETO</b></p> <p>LA AUDITORA se obliga a prestar AL CLIENTE, los servicios de Auditoría de Gestión para llevar a cabo la evaluación del área de talento humano.</p> <p><b>SEGUNDA.- MATERIA</b></p> <p>La empresa ACOWIL S.A., ubicada en la ciudad de Quevedo, provincia de Los Ríos, suscribe el contrato con la auditora para que esta de prestación de servicios de auditoría y la auditora acepta prestar tales servicios, en</p>	
<p>Elaborado por: Bazaruto Burbano Kerly Yanina</p>	<p>Fecha:01/12/2014</p>
<p>Supervisado por: Dra. Aida Maribel Palma León, M.Sc.</p>	<p>Fecha:01/12/2014</p>

	<p style="text-align: center;"><b>REF.:</b> <b>P.P. #4</b> <b>2/4</b></p>
<b>Contrato de Auditoría</b>	
<b>Auditoría de Gestión</b>	
<p>conformidad con la siguiente:</p> <p>Efectuar la auditoria de gestión al área de talento humano de la ACOWIL S.A., ubicada en la ciudad de Quevedo. Tendrá por objeto evaluar las actividades y procedimientos realizados.</p> <p><b>TERCERA.- RELACIÓN PERSONAL.-</b> LA AUDITORA no tendrá ninguna relación con el CLIENTE y queda expresamente determinado que este contrato se suscribe en atención que la AUDITORA en ningún momento se considera intermediario del CLIENTE respecto al personal que ocupe para dar cumplimiento de las obligaciones que se deriven de las relaciones entre él y su personal, y exime al CLIENTE de cualquier responsabilidad que existirá.</p> <p><b>CUARTA.- PROGRAMA DE TRABAJO</b> LA AUDITORA conviene en desarrollar un programa de los procesos de trabajo en el que se determinen con exactitud las actividades a realizar por cada una de las partes, los responsables de llevarlas a cabo y las fechas de realización.</p>	
Elaborado por: Bazarro Burbano Kerly Yanina	Fecha:01/12/2014
Supervisado por: Dra. Aida Maribel Palma León, M.Sc.	Fecha:01/12/2014

	<p style="text-align: center;"><b>REF.:</b></p> <p style="text-align: center;"><b>P.P. #4</b></p> <p style="text-align: center;"><b>3/4</b></p>
<b>Contrato de Auditoría</b>	
<b>Auditoría de Gestión</b>	
<p><b>QUINTA.- SUPERVISIÓN</b></p> <p>EL CLIENTE o quien designe tendrá derecho a vigilar e inspeccionar los trabajos que se han encomendado a la AUDITORA dentro de este contrato y a dar por escrito las instrucciones que se estimen convenientes.</p> <p><b>SEXTA.- COORDINACIÓN</b></p> <p>EL CLIENTE designara por parte de la organización a un coordinador del proyecto quien será el responsable de coordinar con la recopilación de información que solicite LA AUDITORA, y de los procesos establecidos en el programa de trabajo se lleven a cabo.</p> <p><b>SEPTIMA.- OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES DE LA AUDITORA.-</b></p> <p>La auditora se obliga a:</p> <p>Ejecutar la Auditoria de Gestión al área de talento humano de la empresa ACOWIL S.A.; entregar oportunamente los informes que se obtengan, así como también cumplir las demás obligaciones que se establecen expresamente en los términos del presente contrato.</p> <p>Avisar por escrito sobre las circunstancias que impliquen la inversión de tiempo adicional</p>	
Elaborado por: Bazarro Burbano Kerly Yanina	Fecha:01/12/2014
Supervisado por: Dra. Aida Maribel Palma León, M.Sc.	Fecha:01/12/2014

	<p style="text-align: center;"><b>REF.:</b> <b>P.P. #4</b> <b>4/4</b></p>						
<b>Contrato de Auditoría</b>							
<b>Auditoría de Gestión</b>							
<p>Informar oportunamente a la gerencia, de los derechos y razones debidamente justificados que lo imposibiliten para cumplir, en su caso, con las obligaciones que le señala el presente contrato.</p> <p>Guardar absoluta reserva sobre la información que se proporcionara en el transcurso de la Auditoria la empresa ACOWIL S.A.</p> <p>La auditora no es responsable de perjuicios originados por actos fraudulentos, manifestaciones falsas e incumplimiento intencional por parte de los administradores y demás empleados del área de talento humano de la empresa ACOWIL S.A.</p> <p><b>OCTAVA.- OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES POR PARTE DEL AREA DE TALENTO HUMANO DE LA EMPRESA ACOWIL S.A.</b></p> <p>La entidad se compromete a entregar la información que la auditora solicita en cada una de las visitas a las instalaciones de manera oportuna.</p> <p>Una vez fijadas las cláusulas se procede a la firma del mismo, en la ciudad de Quevedo, Provincia de Los Ríos</p> <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 50%; border: none;">Sra. Bazarro Burbano Kerly Yanina</td> <td style="width: 50%; border: none;">Ing. Alfonso Coello Wilches</td> </tr> <tr> <td style="border: none;">AUDITORA</td> <td style="border: none;">GERENTE ACCIONISTA</td> </tr> <tr> <td style="border: none;">KERBABU CONSULTORES &amp;ASOCIADOS</td> <td style="border: none;">ACOWIL S.A</td> </tr> </table>		Sra. Bazarro Burbano Kerly Yanina	Ing. Alfonso Coello Wilches	AUDITORA	GERENTE ACCIONISTA	KERBABU CONSULTORES &ASOCIADOS	ACOWIL S.A
Sra. Bazarro Burbano Kerly Yanina	Ing. Alfonso Coello Wilches						
AUDITORA	GERENTE ACCIONISTA						
KERBABU CONSULTORES &ASOCIADOS	ACOWIL S.A						
Elaborado por: Bazarro Burbano Kerly Yanina	Fecha:01/12/2014						
Supervisado por: Dra. Aida Maribel Palma León, M.Sc.	Fecha:01/12/2014						

#### 4.1.2.5. Entrevista al Gerente y Encuesta a los trabajadores

##### 4.1.2.5.1. Entrevista

		<p><b>REF.:</b></p> <p><b>P.P. #5</b></p> <p><b>1/14</b></p>	
<b>Matriz de Entrevista</b>			
<b>Auditoría de Gestión</b>			
<b>Organización:</b>	ACOWIL S.A.		
<b>Nombre:</b>	Ing. Alfonso Coello Wilches		
<b>Cargo :</b>	Gerente – Accionista		
<b>N°</b>	<b>Pregunta</b>	<b>Respuesta</b>	<b>Análisis</b>
1	¿La empresa ACOWIL S.A. posee con un organigrama estructural actualizado?	La empresa si posee un organigrama estructural ya que este es indispensable para la entidad, ya que presenta el nivel jerárquico de cada área	El organigrama facilita la descripción de los puestos de trabajo de cada uno de los trabajadores de la empresa, es de vital importancia ya que estable las relaciones de autoridad.
2	¿El personal de la empresa es eficiente y eficaz?	El personal trabaja eficientemente, pero no con todo el desempeño que deberían demostrar en su entorno laboral.	El personal de la empresa si cumple con las actividades encomendadas pero existe escasez de motivación hacia los mismos.
Elaborado por: Bazarfo Burbano Kerly Yanina		Fecha:08/12/2014	
Supervisado por: Dra. Aida Maribel Palma León, M.Sc.		Fecha:08/12/2014	



**REF.:**  
**P.P. #5**  
**2/14**

**Matriz de Entrevista**

**Auditoría de Gestión**

<b>Organización:</b>		ACOWIL S.A.	
<b>Nombre:</b>	Ing. Alfonso Coello Wilches		
<b>Cargo :</b>	Gerente – Accionista		
<b>N°</b>	<b>Pregunta</b>	<b>Respuesta</b>	<b>Análisis</b>
3	La empresa posee manuales de funciones y procedimientos que definan las funciones de cada cargo o puesto de trabajo	La empresa ACOWIL S.A., no cuenta con el manual de procedimientos, pero si tiene definidas las funciones de los trabajadores.	El manual de funciones es importante para la empresa ya que detalla las funciones de los puestos de trabajo.
4	Considera que el talento humano realiza sus actividades en un clima organizacional adecuado.	Si, ya que cada uno de ellos tiene su ambiente laboral de acuerdo a la actividad designada	El talento humano, es el recurso más importante de la empresa y el cumplimiento de sus actividades se basa en un clima organizacional que motive al desarrollo personal del trabajador.
Elaborado por: Bazarro Burbano Kerly Yanina			Fecha:08/12/2014
Supervisado por: Dra. Aida Maribel Palma León, M.Sc.			Fecha:08/12/2014

**REF.:**  
**P.P. #5**  
**3/14**

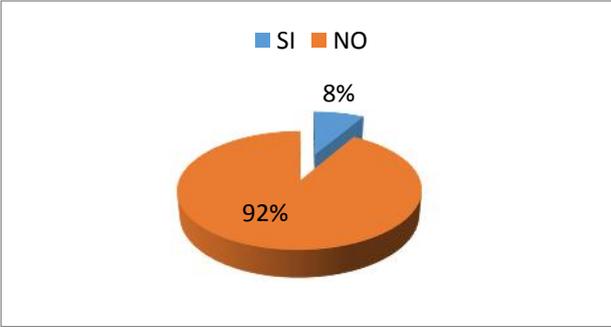
**Matriz de Entrevista**

**Auditoría de Gestión**

<b>Organización:</b>		ACOWIL S.A.	
<b>Nombre:</b>	Ing. Alfonso Coello Wilches		
<b>Cargo :</b>	Gerente – Accionista		
<b>N°</b>	<b>Pregunta</b>	<b>Respuesta</b>	<b>Análisis</b>
5	¿Qué tipo de nivel de ausentismo mantiene su empresa?	El nivel de ausentismo de la empresa es bajo.	El personal de la empresa labora normalmente en la empresa.
6	¿Acata con las normas, leyes y reglamentos del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social?	Como gerente y accionista es mi deber hacer cumplir con las leyes establecidas vigentes.	La empresa cumple con los beneficios sociales.
7	¿El personal de la empresa es capacitado?	La empresa, no provee capacitaciones.	La empresa debería ofrecer al personal charlas para que conozcan las reformas que se establecen en el país.
Elaborado por: Bazarro Burbano Kerly Yanina			Fecha:08/12/2014
Supervisado por: Dra. Aida Maribel Palma León, M.Sc.			Fecha:08/12/2014

		<p style="text-align: center;"><b>REF.:</b></p> <p style="text-align: center;"><b>P.P. #5</b></p> <p style="text-align: center;"><b>4/14</b></p>	
<b>Matriz de Entrevista</b>			
<b>Auditoria de Gestión</b>			
<b>Organización:</b>		ACOWIL S.A.	
<b>Nombre:</b>		Ing. Alfonso Coello Wilches	
<b>Cargo :</b>		Gerente – Accionista	
N°	Pregunta	Respuesta	Análisis
8	¿Utiliza las políticas de contratación del personal?	Si, ya que se puede conocer el perfil laboral de la persona que va a ser contratada	La empresa toma en cuenta el perfil profesional para la contratación
9	¿Acata con las leyes, normas y reglamentos del Ministerio de Trabajo?	La empresa si cumple con las leyes vigentes	La empresa si cumple con las leyes impuestas por el Ministerio de Trabajo.
10	¿El sistema salarial de su empresa se encuentra fijado de acuerdo a las remuneraciones vigentes y según su cargo?	Si, los salarios del personal de la empresa se basan a las remuneraciones actuales vigentes publicadas por el Ministerio de Trabajo.	La empresa si establece las remuneraciones según el cargo
Elaborado por: Bazaruto Burbano Kerly Yanina			Fecha:08/12/2014
Supervisado por: Dra. Aida Maribel Palma León, M.Sc.			Fecha:08/12/2014

#### 4.1.2.5.2. Encuesta general a los trabajadores de la empresa

		<div style="border: 1px solid blue; border-radius: 15px; padding: 10px; text-align: center;"> <b>REF.:</b>  <b>P.P. #5</b>  <b>5/14</b> </div>												
<b>Matriz de Encuesta</b>														
<b>Auditoría de Gestión</b>														
<b>Organización:</b>	ACOWIL S.A.													
<b>Cargo:</b>	Trabajadores de la empresa													
<p>1. El trabajo en su área está bien organizado.</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>Alternativas</th> <th>Personas</th> <th>Porcentajes</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>SI</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">8%</td> </tr> <tr> <td>NO</td> <td style="text-align: center;">11</td> <td style="text-align: center;">92%</td> </tr> <tr> <td>TOTAL</td> <td style="text-align: center;">12</td> <td style="text-align: center;">100%</td> </tr> </tbody> </table> <div style="text-align: center; margin-top: 20px;">  </div> <p><b>Análisis.-</b> Respondiendo a la pregunta N°1, los encuestados, respondieron de la siguiente manera el 92% equivalente a 11 colaboradores de la empresa manifestaron un negativismo en la organización de su área, mientras que solo el 8% equivalente a 1 colaborador si mantiene una buena organización en su área.</p>			Alternativas	Personas	Porcentajes	SI	1	8%	NO	11	92%	TOTAL	12	100%
Alternativas	Personas	Porcentajes												
SI	1	8%												
NO	11	92%												
TOTAL	12	100%												
Elaborado por: Bazaruto Burbano Kerly Yanina		Fecha:08/12/2014												
Supervisado por: Dra. Aida Maribel Palma León, M.Sc.		Fecha:08/12/2014												



**REF.:**  
**P.P. #5**  
**6/14**

**Matriz de Encuesta**

**Auditoría de Gestión**

<b>Organización:</b>	ACOWIL S.A.
<b>Cargo:</b>	Trabajadores de la empresa

2. Las cargas de trabajo están bien definidas y distribuidas.

Alternativas	Personas	Porcentajes
SI	0	0%
NO	12	100%
TOTAL	12	100%



**Análisis.-** Respondiendo a la pregunta N°2, los encuestados, respondieron de la siguiente manera el 100% equivalente a los 12 colaboradores de la empresa manifestaron un negativismo frente a que las cargas de trabajo no están bien definidas ni distribuidas.

Elaborado por: Bazarro Burbano Kerly Yanina	Fecha:08/12/2014
Supervisado por: Dra. Aida Maribel Palma León, M.Sc.	Fecha:08/12/2014

REF.:  
P.P. #5  
7/14

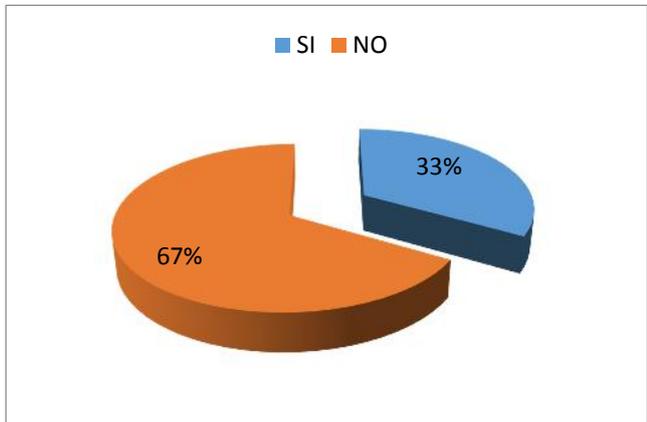
**Matriz de Encuesta**

**Auditoría de Gestión**

<b>Organización:</b>	ACOWIL S.A.
<b>Cargo:</b>	Trabajadores de la empresa

3. Conoce el reglamento interno de la empresa

Alternativas	Personas	Porcentajes
Si	4	33%
No	8	67%
Total	12	100%



**Análisis.-** Respondiendo a la pregunta N°3 los encuestados, respondieron de la siguiente manera el 67% equivalente a 8 colaboradores de la empresa manifestaron un negativismo ya que no conocen el reglamento interno de la empresa; mientras que solo el 33% equivalente a 4 colaboradores si lo conocen y lo han leído.

Elaborado por: Bazarro Burbano Kerly Yanina	Fecha:08/12/2014
Supervisado por: Dra. Aida Maribel Palma León, M.Sc.	Fecha:08/12/2014

REF.:  
P.P. #5  
8/14

**Matriz de Encuesta**

**Auditoría de Gestión**

<b>Organización:</b>	ACOWIL S.A.
<b>Cargo:</b>	Trabajadores de la empresa

4. El responsable de su área demuestra conocimiento y dominio de sus funciones.

Alternativas	Personas	Porcentajes
Si	0	0%
No	12	100%
Total	12	100%



**Análisis.-** Respondiendo a la pregunta N°4, los encuestados, respondieron de la siguiente manera el 100% equivalente al total de colaboradores de la empresa manifestaron un negativismo ya que los responsables de cada área no muestran conocimiento ni dominio dentro de sus funciones diarias.

Elaborado por: Bazarro Burbano Kerly Yanina	Fecha:08/12/2014
Supervisado por: Dra. Aida Maribel Palma León, M.Sc.	Fecha:08/12/2014

**REF.:**  
**P.P. #5**  
**9/14**

**Matriz de Encuesta**

**Auditoría de Gestión**

<b>Organización:</b>	ACOWIL S.A.
<b>Cargo:</b>	Trabajadores de la empresa

5. ¿Cuándo ingreso a trabajar, la empresa le aplico el proceso de reclutamiento, selección y formación?

Alternativas	Personas	Porcentajes
Si	0	0%
No	12	100%
Total	12	100%



**Análisis.-** Respondiendo a la pregunta N°5, los encuestados, respondieron de la siguiente manera el 100% manifestó que la empresa no realiza proceso de selección, reclutamiento y formación del personal.

Elaborado por: Bazarro Burbano Kerly Yanina	Fecha:08/12/2014
Supervisado por: Dra. Aida Maribel Palma León, M.Sc.	Fecha:08/12/2014

**REF.:**  
**P.P. #5**  
**10/14**

**Matriz de Encuesta**

**Auditoría de Gestión**

<b>Organización:</b>	ACOWIL S.A.
<b>Cargo:</b>	Trabajadores de la empresa

6. El ambiente de trabajo le produce stress.

Alternativas	Personas	Porcentajes
Si	12	100%
No	0	0%
Total	12	100%



**Análisis.-** Respondiendo a la pregunta N°6, los encuestados, respondieron de la siguiente manera el 100% equivalente al total de los 12 colaboradores de la empresa manifestaron que si existe un inadecuado ambiente de trabajo.

Elaborado por: Bazarro Burbano Kerly Yanina	Fecha:08/12/2014
Supervisado por: Dra. Aida Maribel Palma León, M.Sc.	Fecha:08/12/2014



**REF.:**  
**P.P. #5**  
**11/14**

**Matriz de Encuesta**

**Auditoría de Gestión**

<b>Organización:</b>	ACOWIL S.A.
<b>Cargo:</b>	Trabajadores de la empresa

7. Las instalaciones del área facilitan el trabajo

Alternativas	Personas	Porcentajes
Si	0	0%
No	12	100%
Total	12	100%



**Análisis.-** Respondiendo a la pregunta N°6, los encuestados, respondieron de la siguiente manera el 100% equivalente al total de los 12 colaboradores de la empresa manifestaron que las instalaciones no son las adecuadas para desempeñar sus cargos.

Elaborado por: Bazarro Burbano Kerly Yanina	Fecha:08/12/2014
Supervisado por: Dra. Aida Maribel Palma León, M.Sc.	Fecha:08/12/2014



**REF.:**  
**P.P. #5**  
**12/14**

**Matriz de Encuesta**

**Auditoría de Gestión**

<b>Organización:</b>	ACOWIL S.A.
<b>Cargo:</b>	Trabajadores de la empresa

8. Recibe capacitación necesaria para desempeñar correctamente su trabajo.

Alternativas	Personas	Porcentajes
Si	1	8%
No	11	92%
Total	12	100%



**Análisis.-** Respondiendo a la pregunta N°8, los encuestados, respondieron de la siguiente manera el 92% equivalente a 11 colaboradores de la empresa manifestaron que no reciben capacitaciones para ejercer su cargo, mientras que solo el 8% equivalente a 1 colaborador si recibe capacitación.

Elaborado por: Bazarro Burbano Kerly Yanina	Fecha:08/12/2014
Supervisado por: Dra. Aida Maribel Palma León, M.Sc.	Fecha:08/12/2014

**REF.:**  
**P.P. #5**  
**13/14**

**Matriz de Encuesta**

**Auditoría de Gestión**

<b>Organización:</b>	ACOWIL S.A.
<b>Cargo:</b>	Trabajadores de la empresa

9. Le hacen un reconocimiento especial cuando hace una mejora en su trabajo.

Alternativas	Personas	Porcentajes
Si	0	0%
No	12	100%
Total	12	100%



**Análisis.-** Respondiendo a la pregunta N°9, los encuestados, respondieron de la siguiente manera el 100% manifestó que no realizan ninguna clase de reconocimiento por mejoras en el trabajo, no existe ninguna motivación de parte del empleador.

Elaborado por: Bazarro Burbano Kerly Yanina	Fecha:08/12/2014
Supervisado por: Dra. Aida Maribel Palma León, M.Sc.	Fecha:08/12/2014



**REF.:**  
**P.P. #5**  
**14/14**

**Matriz de Encuesta**

**Auditoría de Gestión**

<b>Organización:</b>	ACOWIL S.A.
<b>Cargo:</b>	Trabajadores de la empresa

10. Esta de acuerdo con las condiciones salariales de la empresa.

Alternativas	Personas	Porcentajes
Si	0	0%
No	12	100%
Total	12	100%



**Análisis.-** Respondiendo a la pregunta N°10, los encuestados, respondieron de la siguiente manera el 100% no está de acuerdo con las condiciones salariales que la empresa mantiene.

Elaborado por: Bazarro Burbano Kerly Yanina	Fecha:08/12/2014
Supervisado por: Dra. Aida Maribel Palma León, M.Sc.	Fecha:08/12/2014

#### 4.1.2.6. Visita de las instalaciones de la empresa

	<p>REF.: P.P. #6 1/1</p>
<p><b>Visita a las Instalaciones</b></p>	
<p><b>Auditoría de Gestión</b></p>	
<p>Se realizó un recorrido por las instalaciones de la empresa ACOWIL S.A., ubicada en la ciudad de Quevedo, calle malecón, 506 y sexta, en compañía de la secretaria Srta., Gabriela Coello Cevallos, en donde se pudo observar cómo está distribuido cada área de la empresa y los aspectos a auditarse.</p> <p>La magnitud de las tareas ejecutadas por el departamento de talento humano de la empresa ACOWIL S.A., mediante la observación directa, se dio a conocer que no cuenta con un manual de procesos, en cuanto a la contratación de personal, ya que se lo realiza por criterios y de forma no acta para la empresa.</p> <p>Para el desarrollo de la auditoria de gestión, se aplicaran varias pruebas de control y sustantivas a fin de verificar procedimientos aplicados en el departamento a auditarse, también se verificara la eficiencia, eficacia y efectividad de las operaciones ejecutadas en procesos del área, que requieren de toma de decisiones.</p>	
<p>¥£</p>	<p><b>Verificación física</b></p>
<p>Elaborado por: Bazaruto Burbano Kerly Yanina</p>	<p>Fecha:10/12/2014</p>
<p>Supervisado por: Dra. Aida Maribel Palma León, M.Sc.</p>	<p>Fecha:10/12/2014</p>

#### 4.1.2.7. Antecedentes de la empresa

	<p><b>REF.:</b> <b>P.P. #7</b> <b>1/1</b></p>
<p><b>Antecedentes</b></p>	
<p><b>Auditoría de Gestión</b></p>	
<p>La empresa ACOWIL S.A. se encuentra ubicada en la provincia de Los Ríos, cantón Quevedo, en la calle Malecón 506 y sexta.</p> <p>La empresa ACOWIL S.A., es una empresa familiar que inicia en el año 2008, constituido legalmente en la Superintendencia de compañías, con seis accionistas, el Ing. Alfonso Coello Wilches, que es el Gerente o representante legal de la Empresa, Ing. Alejandro Coello Wilches, Ing. Alex Coello Wilches, Sr. Andy Coello Wilches, Sr. Alfonso Coello Santana y la Sra. Ruth Wilches Pinto.</p> <p>La actividad económica principal de la empresa es la producción de banano y palma africana.</p> <p>La misión de la empresa ACOWIL S.A., lograr que la producción cumpla con altos estándares de calidad, y como visión llegar a hacer una empresa reconocida por la calidad del producto.</p>	
<p>Elaborado por: Bazaruto Burbano Kerly Yanina</p>	<p>Fecha:11/12/2014</p>
<p>Supervisado por: Dra. Aida Maribel Palma León, M.Sc.</p>	<p>Fecha:11/12/2014</p>

#### 4.1.2.8. Plan específico

		<p style="text-align: center;"><b>REF.:</b></p> <p style="text-align: center;"><b>P.P. #8</b></p> <p style="text-align: center;"><b>1/2</b></p>				
<b>Plan Especifico</b>						
<b>Auditoría de Gestión</b>						
N°	Detalle					
1	<p><b>Objetivo General</b></p> <p>Determinar la relación que tiene la auditoria de gestión del área de talento humano con la toma de decisiones de la empresa ACOWIL S.A., periodo 2012.</p>					
2	<p><b>Alcance</b></p> <p>La auditoría de gestión se la realizara con un enfoque directo al área de talento humano para conocer su relación con la toma decisiones del periodo 2012, ejecutado por la autora de esta investigación.</p>					
3	<p><b>Equipo Auditor</b></p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%;">Bazaruto Burbano Kerly Yanina</td> <td>Auditor responsable</td> </tr> <tr> <td>C.P.A. Aida Maribel Palma León</td> <td>Auditor Supervisor</td> </tr> </table>		Bazaruto Burbano Kerly Yanina	Auditor responsable	C.P.A. Aida Maribel Palma León	Auditor Supervisor
Bazaruto Burbano Kerly Yanina	Auditor responsable					
C.P.A. Aida Maribel Palma León	Auditor Supervisor					
Elaborado por: Bazaruto Burbano Kerly Yanina		Fecha:12/01/2015				
Supervisado por: Dra. Aida Maribel Palma León, M.Sc.		Fecha:12/01/2015				

		<p><b>REF.:</b></p> <p><b>P.P. #8</b></p> <p><b>2/2</b></p>
<b>Plan Especifico</b>		
<b>Auditoría de Gestión</b>		
N°	Detalle	
4	<p><b>Procedimientos de Auditoría</b></p> <p>Comprobar los procedimientos aplicados</p> <p>Elaboración de papeles de trabajo</p> <p>Presentación de resultados de acuerdo al periodo auditado.</p>	
4	<p><b>Procedimientos de Auditoría</b></p> <p>Comprobar los procedimientos aplicados</p> <p>Elaboración de papeles de trabajo</p> <p>Presentación de resultados de acuerdo al periodo auditado.</p>	
5	<p><b>Reglamentación Aplicables</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Código de trabajo</li> <li>✓ Normas de auditoria generalmente aceptadas</li> <li>✓ Ley de compañías *Ley de Seguridad Social</li> <li>✓ Reglamento interno de la empresa</li> <li>✓ Ley del Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional servicio ecuatoriano de capacitación profesional.</li> </ul>	
6	<p><b>Plan De Trabajo</b></p> <p>Realizar una evaluación a los procedimientos, políticas y métodos que aplican dentro del área de talento humano de la empresa ACOWIL S.A., tipo de capacitación que recibe el personal nuevo, clima laboral, motivos por los se genera una constante rotación de personal y presentar un informe de Auditoria.</p>	
Elaborado por: Bazarro Burbano Kerly Yanina		Fecha:12/01/2015
Supervisado por: Dra. Aida Maribel Palma León, M.Sc.		Fecha:12/01/2015

### 4.1.3. FASE III: Ejecución

#### 4.1.3.1. Programa de auditoria – Pruebas de Cumplimiento.

					<p><b>REF.:</b> <b>P.P. #9</b> <b>1/1</b></p>
<b>Programa de Auditoría</b>					
<b>Auditoría de Gestión – Pruebas de Cumplimiento</b>					
<b>Organización:</b> ACOWIL S.A.					
N°	Detalle	REF PT	Realizado por	Fecha	Observación
1	Implantar todas las marcas de auditoría realizadas	P.A.#1	KB	13/01/2015	Marcas de auditoria que se emplearon en la investigación
2	Aplicación del método evaluación del control interno COSO II	P.A.#2	KB	19/01/2015	Cuestionario de preguntas para talento humano.
3	Medición de riesgos de auditoria.	P.A.#3	KB	28/01/2015	Riesgos
4	Elaboración de las hojas de hallazgos	P.A.#4	KB	09/02/2015	Se detallara los hallazgos encontrados en la investigación.
Elaborado por: Bazaruto Burbano Kerly Yanina				Fecha:12/01/2015	
Supervisado por: Dra. Aida Maribel Palma León, M.Sc.				Fecha:12/01/2015	

4.1.3.1.1. Marcas de Auditoría

	<p>REF.: P.A. #1 1/1</p>
--	----------------------------------

**MARACS DE AUDITORIA**

**AUDITORIA DE GESTIÓN**

**EMPRESA:** ACOWIL S.A.

**MARCAS DE AUDITORIA EMPLEADAS**

MARCAS	DESCRIPCIÓN
¥£	Verificación física
©	Calculo verificado
	Obs rvado
√√	Verificado y revisado
√	Verificado
	Operación incorrecta
HA <sub>1-6</sub>	Hallazgos
	Proceso evaluado
	Comparado en registro físico
Ω	Confirmado

Elaborado por: Bazaruto Burbano Kerly Yanina

Fecha:13/01/2015

Supervisado por: Dra. Aida Maribel Palma León, M.Sc.

Fecha:13/01/2015

#### 4.1.3.1.2. Cuestionario de control interno

						<p><b>REF.:</b> <b>P.A. #2</b> <b>1/15</b></p>	
<b>Control Interno - Cuestionario</b>							
<b>Auditoría de Gestión</b>							
<b>Organización: ACOWIL S.A.</b>							
N°	Preguntas	Respuestas		Ponderación		Obv.	Marca
		Si	No	Ca.	P. Opt		
<b>Ambiente Interno</b>							
1	¿La empresa cuenta con personal acto para la realización de las actividades?	X		10	10	Se contrata según la necesidad	✓
2	¿El ambiente laboral es acto para el desarrollo de las actividades?		X	0	10	El ambiente laboral no es el adecuado necesita tener distribuidos por área	H .1
3	¿Las funciones se encuentran distribuidas equitativamente?		X	0	10	Una sola persona realiza 3 funciones.	H .2
<b>TOTAL</b>				<b>10</b>	<b>30</b>		
Elaborado por: Bazarro Burbano Kerly Yanina						Fecha: 19/01/2015	
Supervisado por: Dra. Aida Maribel Palma León, M.Sc.						Fecha: 19/01/2015	



REF.:  
P.A. #2  
2/15

**Control Interno - Cuestionario**

**Auditoría de Gestión**

**Organización:** ACOWIL S.A.

**Ambiente Interno**

<b>Calificación Obtenida</b>	<b>10</b>
<b>Puntaje Optimo</b>	<b>30</b>
<b>Nivel De Confianza</b>	<b>33,33%</b>
<b>Nivel De Riesgo</b>	<b>66,67%</b>

**10/30 = 0,333**

**0,333 X 100% = 33,33%**

**100% - 33,33% = 66,67**

<b>Confianza</b>	<b>Riesgo</b>	<b>Rango</b>
<b>Baja</b>	Bajo	15% - 50%
Moderada Baja	Moderado Bajo	51% - 59%
Moderada	Moderado	60% - 66%
Moderada Alta	<b>Moderado Alto</b>	67% - 75%
Alta	Alto	76% - 100%

**Análisis:** Se obtuvo un nivel de confianza baja de un 33,33%, se debe a que no están cumpliendo con un ambiente interno adecuado, por lo tanto existe un riesgo moderado alto equivalente al 66,67%.

Elaborado por: Bazarro Burbano Kerly Yanina

Fecha:19/01/2015

Supervisado por: Dra. Aida Maribel Palma León, M.Sc.

Fecha:19/01/2015

						<b>REF.:</b> <b>P.A.</b> <b>#2</b> <b>3/15</b>	
<b>Control Interno - Cuestionario</b>							
<b>Auditoría de Gestión</b>							
<b>Organización: ACOWIL S.A.</b>							
N°	Preguntas	Respuestas		Ponderación		Obv.	Marca
		Si	No	Calf.	P. Opt		
<b>Establecimiento de Objetivos</b>							
4	¿Se definen metas en el departamento?	X		10	10	Las metas se exponen al inicio del año en forma general.	✓
5	¿Se utiliza algún modelo de toma de decisiones?	X		10	10	Pero eso les concierne al gerente de la empresa y a los accionistas.	✓
6	¿Se definen metas en el departamento?	X		10	10	Las metas se exponen al inicio del año en forma general.	✓
<b>TOTAL</b>				<b>30</b>	<b>30</b>		
Elaborado por: Bazarro Burbano Kerly Yanina						Fecha:19/01/2015	
Supervisado por: Dra. Aida Maribel Palma León, M.Sc.						Fecha:19/01/2015	



REF.:  
P.A. #2  
4/15

**Control Interno - Cuestionario**

**Auditoría de Gestión**

**Organización:** ACOWIL S.A.

**Establecimiento de Objetivos**

<b>Calificación Obtenida</b>	<b>30</b>
<b>Puntaje Optimo</b>	<b>30</b>
<b>Nivel De Confianza</b>	<b>100%</b>
<b>Nivel De Riesgo</b>	<b>0%</b>

**30/30 = 1**  
**1 X 100% = 100%**  
**100% - 100% = 0%**

<b>Confianza</b>	<b>Riesgo</b>	<b>Rango</b>
Baja	Bajo	15% - 50%
Moderada Baja	Moderado Bajo	51% - 59%
Moderada	Moderado	60% - 66%
Moderada Alta	Moderado Alto	67% - 75%
<b>Alta</b>	Alto	76% - 100%

**Análisis:** Se obtuvo un nivel de confianza alto 100%, debido a que si tienen definidos cuáles son sus proyecciones a futuro.

Elaborado por: Bazarro Burbano Kerly Yanina	Fecha:19/01/2015
Supervisado por: Dra. Aida Maribel Palma León, M.Sc.	Fecha:19/01/2015



REF.:  
P.A. #2  
5/15

**Control Interno - Cuestionario**

**Auditoría de Gestión**

**Organización:** ACOWIL S.A.

N°	Preguntas	Respuestas		Ponderacion		Obv.	Marca
		Si	No	Calf.	P. Opt		

**Identificación de Eventos**

7	¿Existe algún tipo de incentivo de parte de la empresa para el talento humano?		X	0	10	No son aplicadas en la empresa.	H .3
8	¿Se capacita al personal de la empresa?		X	0	10	No lo hacen por reducir costos.	H .4
9	¿Se aplican procedimientos de control interno?	X		10	10	Si aplican normas de control interno	✓
<b>TOTAL</b>				<b>10</b>	<b>30</b>		

Elaborado por: Bazarro Burbano Kerly Yanina

Fecha:19/01/2015

Supervisado por: Dra. Aida Maribel Palma León, M.Sc.

Fecha:19/01/2015



REF.:  
P.A. #2  
6/15

**Control Interno - Cuestionario**

**Auditoría de Gestión**

**Organización:** ACOWIL S.A.

**Identificación de Eventos**

<b>Calificación Obtenida</b>	<b>10</b>
<b>Puntaje Optimo</b>	<b>30</b>
<b>Nivel De Confianza</b>	<b>33,33%</b>
<b>Nivel De Riesgo</b>	<b>66,67%</b>

$10/30 = 0,333$

$0,333 \times 100\% = 33,33\%$

$100\% - 33,33\% = 66,67$

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

**Análisis:** Se obtuvo un nivel de confianza baja de un 33,33%, se debe a que no están cumpliendo con una clara identificación de los eventos de la empresa, por lo tanto existe un riesgo moderado alto equivalente al 66,67%.

Elaborado por: Bazarro Burbano Kerly Yanina	Fecha:19/01/2015
Supervisado por: Dra. Aida Maribel Palma León, M.Sc.	Fecha:19/01/2015

**KERBABU**  
**AUDITORES INDEPENDIENTES**  
 Av. Carlos Julio, Edificio Garcia, oficina N°1, junto al MDT.  
 ingcpakerlybazarro@hotmail.com  
 Telf: 062766148 / 0969798327

Consultores & Asociados

**REF.:**  
**P.A. #2**  
**7/15**

**Control Interno - Cuestionario**

**Auditoría de Gestión**

**Organización:** ACOWIL S.A.

N°	Preguntas	Respuestas		Ponderación		Obv.	Marca
		SI	NO	CALF	P. OPT		

**Evaluación de Riesgos**

10	¿La dirección cuenta con alguna forma para medir el desempeño del talento humano?		<b>X</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	Solo en la producción	<b>H .5</b>
<b>TOTAL</b>				<b>0</b>	<b>10</b>		

**Respuesta al Riesgo**

11	¿La empresa cumple con las normativas vigentes?	<b>X</b>		<b>10</b>	<b>10</b>	Si cumple con el IESS, MDT y demás normativas	<b>✓</b>
<b>TOTAL</b>				<b>10</b>	<b>10</b>		

Elaborado por: Bazarro Burbano Kerly Yanina Fecha:19/01/2015

Supervisado por: Dra. Aida Maribel Palma León, M.Sc. Fecha:19/01/2015



**KERBABU**  
**AUDITORES INDEPENDIENTES**  
 Av. Carlos Julio, Edificio Garcia, oficina N°1, junto al MDT.  
 ingcpakerlybazarro@hotmail.com  
 Telf: 062766148 / 0969798327

*Consultores & Asociados*

**REF.:**  
**P.A. #2**  
**8/15**

**Control Interno - Cuestionario**

**Auditoría de Gestión**

**Organización:** ACOWIL S.A.

**Evaluación de Riesgos**

<b>Calificación Obtenida</b>	<b>0</b>
<b>Puntaje Optimo</b>	<b>10</b>
<b>Nivel De Confianza</b>	<b>%</b>
<b>Nivel De Riesgo</b>	<b>%</b>

**0/10 = 0**

**0 X 100% = 0%**

**100% - 0% = 100%**

<b>Confianza</b>	<b>Riesgo</b>	<b>Rango</b>
Baja	Bajo	1% - 50%
Moderada Baja	Moderado Bajo	51% - 59%
Moderada	Moderado	60% - 66%
Moderada Alta	Moderado Alto	67% - 75%
Alta	Alto	76% - 100%

**Análisis:** Se obtuvo un nivel de confianza baja de un 0%, se debe a que no realizan una evaluación de desempeño, por ente el nivel de riesgo es alto 100%.

Elaborado por: Bazarro Burbano Kerly Yanina	Fecha:19/01/2015
Supervisado por: Dra. Aida Maribel Palma León, M.Sc.	Fecha:19/01/2015



**KERBABU**  
**AUDITORES INDEPENDIENTES**  
 Av. Carlos Julio, Edificio Garcia, oficina N°1, junto al MDT.  
 ingcpakerlybazarro@hotmail.com  
 Telf: 062766148 / 0969798327

*Consultores & Asociados*

**REF.:**  
**P.A. #2**  
**9/15**

**Control Interno - Cuestionario**

**Auditoría de Gestión**

**Organización:** ACOWIL S.A.

**Respuesta al Riesgo**

<b>Calificación Obtenida</b>	<b>10</b>
<b>Puntaje Optimo</b>	<b>10</b>
<b>Nivel De Confianza</b>	<b>100%</b>
<b>Nivel De Riesgo</b>	<b>0%</b>

**10/10 =1**

**1 X 100% = 100%**

**100% - 100% =0%**

<b>Confianza</b>	<b>Riesgo</b>	<b>Rango</b>
Baja	Bajo	15% - 50%
Moderada Baja	Moderado Bajo	51% - 59%
Moderada	Moderado	60% - 66%
Moderada Alta	Moderado Alto	67% - 75%
<b>Alta</b>	Alto	76% - 100%

**Análisis:** Se obtuvo un nivel de confianza alta ya que si cumple con las leyes vigentes.

Elaborado por: Bazarro Burbano Kerly Yanina

Fecha:19/01/2015

Supervisado por: Dra. Aida Maribel Palma León, M.Sc.

Fecha:19/01/2015



**REF.:**  
**P.A. #2**  
**10/15**

**Control Interno - Cuestionario**

**Auditoría de Gestión**

**Organización:** ACOWIL S.A.

**Actividades de Control**

N°	Preguntas	Resp.		Ponderación		Obv.	Marca
		SI	NO	CALF.	P. OPT		
12	¿La empresa cumple con los pagos de las remuneraciones adicionales?	X		10	10	Cumplen con el pago prorrateado en el rol de pago mensual.	√
13	¿Cumple con tabla salarial según la ocupación?	X		10	10	Si cumplen según la ocupación que realiza va el pago de la remuneración.	√
<b>TOTAL</b>				<b>20</b>	<b>20</b>		

Elaborado por: Bazarro Burbano Kerly Yanina

Fecha:19/01/2015

Supervisado por: Dra. Aida Maribel Palma León, M.Sc.

Fecha:19/01/2015

REF.:  
P.A. #2  
11/15

**Control Interno - Cuestionario**

**Auditoría de Gestión**

**Organización:** ACOWIL S.A.

**Actividades de Control**

<b>Calificación Obtenida</b>	<b>20</b>
<b>Puntaje Optimo</b>	<b>20</b>
<b>Nivel De Confianza</b>	<b>100%</b>
<b>Nivel De Riesgo</b>	<b>0%</b>

**120/20 =1**

**1 X 100% = 100%**

**100% - 100% =0%**

<b>Confianza</b>	<b>Riesgo</b>	<b>Rango</b>
Baja	Bajo	15% - 50%
Moderada Baja	Moderado Bajo	51% - 59%
Moderada	Moderado	60% - 66%
Moderada Alta	Moderado Alto	67% - 75%
<b>Alta</b>	Alto	76% - 100%

**Análisis:** Se obtuvo un nivel de confianza ALTA ya que si cumple con los pagos salariales vigentes.

Elaborado por: Bazarro Burbano Kerly Yanina

Fecha:19/01/2015

Supervisado por: Dra. Aida Maribel Palma León, M.Sc.

Fecha:19/01/2015



REF.:  
P.A. #2  
12/15

**Control Interno - Cuestionario**

**Auditoría de Gestión**

**Organización: ACOWIL S.A.**

N°	Preguntas	Respuestas		Ponderación		Obv.	Marca
		Si	No	Cal	P. Op		
<b>Información y Comunicación</b>							
14	¿Existe armonía laboral entre los trabajadores?	X		10	10	Siempre va existir pequeñas discusiones por actividades encomendadas.	✓
15	¿Conoce usted el reglamento interno de la empresa?		X	0	10	No tienen conocimiento del reglamento interno de la empresa.	<b>H .6</b>
<b>TOTAL</b>				<b>10</b>	<b>20</b>		
Elaborado por: Bazarro Burbano Kerly Yanina						Fecha:19/01/2015	
Supervisado por: Dra. Aida Maribel Palma León, M.Sc.						Fecha:19/01/2015	



REF.:  
P.A. #2  
13/15

**Control Interno - Cuestionario**

**Auditoría de Gestión**

**Organización:** ACOWIL S.A.

**Información y Comunicación**

<b>Calificación Obtenida</b>	<b>10</b>
<b>Puntaje Optimo</b>	<b>20</b>
<b>Nivel De Confianza</b>	<b>%</b>
<b>Nivel De Riesgo</b>	<b>0%</b>

$10/20 = 0.50$

$0.50 \times 100\% = 50\%$

$100\% - 50\% = 50\%$

<b>Confianza</b>	<b>Riesgo</b>	<b>Rango</b>
Baja	Bajo	15% - 50%
<b>Moderada Baja</b>	<b>Moderado Bajo</b>	51% - 59%
Moderada	Moderado	60% - 66%
Moderada Alta	Moderado Alto	67% - 75%
Alta	Alto	76% - 100%

**Análisis:** Se obtuvo un nivel de confianza moderada baja y un nivel de riesgo moderado bajo, ya que en la empresa igual no existe un 100% de ambiente laboral.

Elaborado por: Bazarro Burbano Kerly Yanina

Fecha:19/01/2015

Supervisado por: Dra. Aida Maribel Palma León, M.Sc.

Fecha:19/01/2015



**REF.:**  
**P.A. #2**  
**14/15**

**Control Interno - Cuestionario**

**Auditoría de Gestión**

**Organización: ACOWIL S.A.**

N°	Preguntas	Respuestas		Ponderación		Obv.	Marca
		Si	No	Cal	P. Op		
<b>Información y Comunicación</b>							
16	¿Considera usted que la dirección ha efectuado medidas disciplinarias para una buena toma de decisiones?	<b>X</b>		<b>10</b>	<b>10</b>	Siempre va existir pequeñas discusiones por actividades encomendadas.	<b>✓</b>
17	¿Realiza un seguimiento de los ingresos de los beneficios sociales y laborales?	<b>X</b>		<b>10</b>	<b>10</b>	No tienen conocimiento del reglamento interno de la empresa.	<b>✓</b>
<b>TOTAL</b>				<b>20</b>	<b>20</b>		
Elaborado por: Bazarro Burbano Kerly Yanina						Fecha:19/01/2015	
Supervisado por: Dra. Aida Maribel Palma León, M.Sc.						Fecha:19/01/2015	



REF.:  
P.A. #2  
15/15

**Control Interno - Cuestionario**

**Auditoría de Gestión**

**Organización:** ACOWIL S.A.

**MONITOREO**

<b>Calificación Obtenida</b>	<b>20</b>
<b>Puntaje Optimo</b>	<b>20</b>
<b>Nivel De Confianza</b>	<b>100%</b>
<b>Nivel De Riesgo</b>	<b>0%</b>

**20/20 =1**

**1 X 100% = 100%**

**100% - 100% =0%**

<b>CONFIANZA</b>	<b>RIESGO</b>	<b>RANGO</b>
Baja	Bajo	15% - 50%
Moderada Baja	Moderado Bajo	51% - 59%
Moderada	Moderado	60% - 66%
Moderada Alta	Moderado Alto	67% - 75%
<b>Alta</b>	Alto	76% - 100%

**Análisis:** Se obtuvo un nivel de confianza ALTA ya que si cumple con los aspectos detallados en el control interno.

Elaborado por: Bazarro Burbano Kerly Yanina

Fecha:19/01/2015

Supervisado por: Dra. Aida Maribel Palma León, M.Sc.

Fecha:19/01/2015

#### 4.1.3.1.3. Riesgos de Auditoría

	<div style="border: 1px solid blue; border-radius: 15px; padding: 10px; text-align: center;"> <p><b>REF.:</b></p> <p><b>P.A. #3</b></p> <p><b>1/6</b></p> </div>																				
<p><b>Medición de Riesgo Inherente</b></p>																					
<p>Empresa: ACOWIL S.A.</p>																					
<p><b>Riesgo inherente.-</b> Aplicando los factores de riesgo se determinara que porcentaje de riesgo inherente en la Auditoria que se ejecutó en el área de talento humano de la empresa ACOWIL S.A., donde se medirá el nivel de confianza y el nivel de riesgo.</p> <table border="1" data-bbox="316 994 1410 1339"> <thead> <tr> <th style="background-color: #4F81BD; color: white;">N°</th> <th style="background-color: #4F81BD; color: white;">FACTORES DE RIESGO</th> <th style="background-color: #4F81BD; color: white;">PONDERACIÓ N</th> <th style="background-color: #4F81BD; color: white;">CALIFICACIÓN</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">1</td> <td>Competencia</td> <td style="text-align: center;">60%</td> <td style="text-align: center;">40%</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">2</td> <td>Impacto Ambiental</td> <td style="text-align: center;">20%</td> <td style="text-align: center;">15%</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">3</td> <td>Recurso Humano sin motivación</td> <td style="text-align: center;">20%</td> <td style="text-align: center;">20%</td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="text-align: center;"><b>TOTAL</b></td> <td style="text-align: center;">100%</td> <td style="text-align: center;">75%</td> </tr> </tbody> </table> <p>Nivel de riesgo = <math>\frac{75\%}{100\%}</math></p> <p>Nivel de riesgo = <math>(75\%/100\%)*100</math></p> <p>Nivel de riesgo = <math>0.75 *100</math></p> <p>Nivel de riesgo = 75%</p> <p>Nivel de Riesgo = 75%    Nivel de Confianza = 25%</p> <p>Según el estudio que se realizó al área de talento humano, se puede determinar que el riesgo inherente es de 75% (alto bajo), la ponderación de la siguiente matriz y las variables de importancia así:</p>		N°	FACTORES DE RIESGO	PONDERACIÓ N	CALIFICACIÓN	1	Competencia	60%	40%	2	Impacto Ambiental	20%	15%	3	Recurso Humano sin motivación	20%	20%	<b>TOTAL</b>		100%	75%
N°	FACTORES DE RIESGO	PONDERACIÓ N	CALIFICACIÓN																		
1	Competencia	60%	40%																		
2	Impacto Ambiental	20%	15%																		
3	Recurso Humano sin motivación	20%	20%																		
<b>TOTAL</b>		100%	75%																		
<p>Elaborado por: Bazaruto Burbano Kerly Yanina</p>	<p>Fecha:09/02/2015</p>																				
<p>Supervisado por: C.P.A. Aida Maribel Palma</p>	<p>Fecha:09/02/2015</p>																				

**REF.:**  
**P.A. #3**  
**2/6**

**MEDICIÓN DE RIESGO INHERENTE**

**AUDITORIA DE GESTIÓN**

Empresa: ACOWIL S.A.

<b>BAJO</b>		
<b>RIESGO</b>	<b>MÍNIMO</b>	<b>MÁXIMO</b>
BAJO	0,01%	11,11%
MEDIO	11,12%	22,22%
ALTO	22,23%	33,33%
<b>MEDIO</b>		
<b>RIESGO</b>	<b>MÍNIMO</b>	<b>MÁXIMO</b>
BAJO	33,34%	44,44%
MEDIO	44,45%	55,55%
ALTO	55,56%	66,66%
<b>ALTO</b>		
<b>RIESGO</b>	<b>MÍNIMO</b>	<b>MÁXIMO</b>
BAJO	66,67%	77,77%
MEDIO	77,78%	88,88%
ALTO	88,89%	99,99%



**Calculo Verificado**

Elaborado por: Bazarro Burbano Kerly Yanina

Fecha:09/02/2015

Supervisado por: Dra. Aida Maribel Palma León, M.Sc.

Fecha:09/02/2015



**REF.:**  
**P.A. #3**  
**3/6**

**Medición de Riesgo**

**Auditoria de Gestión**

Empresa: ACOWIL S.A.

**Riesgo de control**

De acuerdo a la evaluación del control interno se obtuvo los siguientes parámetros para la medición del nivel de confianza y el riesgo de control interno al área de talento humano de la empresa ACOWIL S.A.

Componente	Calf.	P. Opt	Marca
Ambiente Interno	10	30	√√
Establecimiento de objetivos	30	30	√√
Identificación de eventos	10	30	√√
Evaluación de riesgos	0	10	√√
Respuesta al riesgo	10	10	√√
Actividades de control	20	20	√√
Información y comunicación	10	20	√√
Monitoreo	20	20	√√
<b>Total</b>	<b>110</b>	<b>17</b>	<b>√√</b>



**Calculo Verificado**

Elaborado por: Bazarro Burbano Kerly Yanina

Fecha:09/02/2015

Supervisado por: Dra. Aida Maribel Palma León, M.Sc.

Fecha:09/02/2015



REF.:  
P.A. #3  
4/6

**Medición de Riesgo**

**Auditoria de Gestión**

Empresa: ACOWIL S.A.

**Riesgo de control**

Nivel de confianza = Calificación obtenida

Puntaje optimo

Nivel de confianza = 110

170

Nivel de confianza = 0,65 x 100%

Nivel de confianza = 65%

Nivel de riesgo = 100% - 65%

Nivel de riesgo = 35%

RIESGO	CONFIANZA	RANGO
Bajo	Baja	1% - 20%
Moderado Bajo	Moderada Baja	21% - 40%
Moderado	Moderada	41% - 60%
Moderado Alto	Moderada Alta	61% - 80%
Alto	Alta	81% - 100%

Según la ejecución de la Auditoria en el área de talento humano tiene un nivel de confianza de 65% equivalente a moderada y un nivel de riesgo de 35% equivalente a un riesgo bajo, debido a la escasez de conocimiento sobre un control interno efectivo.

©

**Calculo Verificado**

Elaborado por: Bazarro Burbano Kerly Yanina

Fecha:09/02/2015

Supervisado por: Dra. Aida Maribel Palma León, M.Sc.

Fecha:09/02/2015



**REF.:**  
**P.A. #3**  
**5/6**

**Medición de Riesgo**

**Auditoria de Gestión**

EMPRESA: ACOWIL S.A.

**Riesgo de detección**

Conforme a los riesgos, se puede afirmar que el riesgo de detección correspondiente a este trabajo de auditoria es del 15% en virtud, del profesionalismo y experiencia del auditor, lo que permitirá aplicar técnicas eficientes para la obtención de información valida y diseñar procedimientos.

<b>RIESGO</b>	<b>CONFIANZA</b>	<b>RANGO</b>
Bajo	Baja	1% - 20%
Moderado Bajo	Moderada Baja	21% - 40%
Moderado	Moderada	41% - 60%
Moderado Alto	Moderada Alta	61% - 80%
Alto	Alta	81% - 100%

Y existe una confianza para el auditor de 85%.

**Riesgo de Auditoria**

Según porcentajes obtenidos tras el análisis a los procedimientos aplicados al área de talento humano de la empresa ACOWIL S.A., del cantón Quevedo,

©	<b>Calculo Verificado</b>	
Elaborado por: Bazarro Burbano Kerly Yanina		Fecha:09/02/2015
Supervisado por: Dra. Aida Maribel Palma León, M.Sc.		Fecha:09/02/2015



**REF.:**  
**P.A. #3**  
**6/6**

**Medición de Riesgo**

**Auditoria de Gestión**

EMPRESA: ACOWIL S.A.

el riesgo de Auditoria se compone de la siguiente manera:

Riesgo de Auditoria = Riesgo inherente x Riesgo de Control x Riesgo de detección

$$RA = RI \times RC \times RD$$

$$RA = (75\% \times 35\% \times 15\%)$$

$$RA = (0.75 \times 0.35 \times 0.15)$$

$$RA = 0.039375 \times 100\%$$

$$RA = 3,937\%$$

$$RA = 3,94\%$$

RIESGO	CONFIANZA	RANGO
Bajo	Baja	1% - 20%
Moderado Bajo	Moderada Baja	21% - 40%
Moderado	Moderada	41% - 60%
Moderado Alto	Moderada Alta	61% - 80%
Alto	Alta	81% - 100%

Según el valor obtenido del riesgo de auditoria, se podría expresar que el auditor se enfrenta a un riesgo del 3,94%, riesgo que no podría ser detectado por el auditor.

©	<b>Calculo Verificado</b>	
Elaborado por: Bazarro Burbano Kerly Yanina		Fecha:09/02/2015
Supervisado por: Dra. Aida Maribel Palma León, M.Sc.		Fecha:09/02/2015

#### 4.1.3.1.4. Hallazgos

		<p>REF.:</p> <p>P.A. #4</p> <p>1/12</p>
<b>Hoja de Hallazgos N°1</b>		
<b>TITULO: Inadecuado ambiente de trabajo</b>		
<b>Condición</b>	La empresa ACOWIL S.A. no cuenta con un ambiente laboral apto para que realicen sus tareas diarias, además no existe privacidad entre los departamentos.	
<b>Criterio</b>	Todo personal tiene derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y apto para realizar sus actividades diarias, que garantice su salud, seguridad, bienestar e higiene. <b>Constitución de la Republica ecuatoriana en su ART.326, numeral 5. Principios que sustentan el derecho del trabajo.</b>	
<b>Causa</b>	Infraestructura de las áreas de los departamentos no aptos para un buen ambiente laboral.	
<b>Efecto</b>	Deficiente productividad de parte del personal de la empresa.	
<b>Conclusión</b>	El ambiente de trabajo no adecuado perjudica al personal que se encuentra laborando en la empresa, con baja productividad y escasez de eficiencia.	
<b>Recomendación</b>	Se recomienda a gerencia que personalice la oficina de acuerdo a las necesidades de cada departamento para que así exista un mejor ambiente laboral y lograr que el personal realice sus actividades diarias de manera eficiente y productiva.	
<b>HA1-6</b>	<b>Hallazgos</b>	
Elaborado por: Bazaruto Burbano Kerly Yanina		Fecha:28/01/2015
Supervisado por: C.P.A. Aida Maribel Palma León		Fecha:28/01/2015



REF.:  
P.A. #4  
2/12

**Hallazgos N°1 – Indicadores de Gestión**

**Auditoria de Gestión**

EMPRESA: ACOWIL S.A.

**Manejo de Conflictos Por Clima Laboral**

MANEJO DE CONFLICTO POR CLIMA LABORAL = Conflictos por clima laboral

Áreas de la organización

MANEJO DE CONFLICTO POR CLIMA LABORAL =  $\frac{1}{4}$

MANEJO DE CONFLICTO POR CLIMA LABORAL = 25%

Nivel de confianza = 25%

Nivel de riesgo = 100%-25%

Nivel de riesgo = 75%

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

**Análisis.-** El clima y ambiente de la empresa es de vital importancia en desempeño laboral y el desarrollo de las actividades de los empleados. El manejo adecuado de conflictos de la misma podría ser una prioridad para que no afecte y desmotive a los colaboradores. El resultado de manejo de conflictos por el clima laboral presenta un nivel de confianza de 25% que equivale según el rango a una confianza baja, esto implica que el 75% restante son problemas que afectan el entorno de los trabajadores. Es necesario tomar decisiones para que no afecte el cumplimiento de los trabajadores con la empresa.

Elaborado por: Bazaruto Burbano Kerly Yanina

Fecha:28/01/2015

Supervisado por: Dra. Aida Maribel Palma León, M.Sc.

Fecha:28/01/2015

 <p><b>KERBABU</b>  <b>AUDITORES INDEPENDIENTES</b>          Av. Carlos Julio, Edificio Garcia, oficina N°1, junto al MDT.          ingcpakerlybazarto@hotmail.com          Telf: 062766148 / 0969798327</p> <p><i>Consultores &amp; Asociados</i></p>	<p><b>REF.:</b></p> <p><b>P.A. #4</b></p> <p><b>3/12</b></p>
--	--

**Hoja de Hallazgos N°2**

**TITULO:** Inapropiada distribución de funciones

<b>Condición</b>	La empresa ACOWIL S.A., no tiene distribuidas las funciones según el perfil del trabajador, además realizan funciones compartidas y hasta una sola persona realiza la que 3 trabajadoras deberían cumplir.
<b>Criterio</b>	Con una distribución equitativa de las funciones permitirá desempeñar actividades de forma eficiente y eficaz, tomando decisiones con responsabilidad acordes a las actividades delegadas a cada uno de los trabajadores. Código de Trabajo Art. 21. Requisitos del contrato escrito.- En el contrato escrito deberán consignarse necesariamente cláusulas referentes a: La clase de trabajo que va ejecutar; la manera cómo ha de ejecutarse, si por unidades de tiempo, obra, por tarea, etc., cuantía o forma de pago de la remuneración, tiempo de duración del contrato, lugar donde se ejecutara el trabajo; Código de Trabajo Art. 45. - Obligaciones del trabajador, Ejecutar el trabajo en los términos del contrato, con la intensidad, cuidado y esmero, en la forma, tiempo y lugar convenidos.
<b>Causa</b>	Decisiones de gerencia inapropiadas
<b>Efecto</b>	Escaza eficiencia y eficacia en las actividades desempeñadas.
<b>Conclusión</b>	La inadecuada distribución de funciones del personal puede ocasionar retrasos en las actividades y dificultar la toma de decisiones.
<b>Recomendación</b>	Se recomienda a la gerencia, reestructurar la distribución de funciones de acuerdo a las necesidades que tenga cada uno de las áreas de la empresa, para que así puedan desarrollar y cumplir con el desarrollo de las actividades propuestas dentro de la empresa.

<b>HA2-6</b>	<b>Hallazgos</b>
Elaborado por: Bazarto Burbano Kerly Yanina	Fecha:28/01/2015
Supervisado por: C.P.A. Aida Maribel Palma León M.Sc	Fecha:28/01/2015

 <p><b>KERBABU</b>  <b>AUDITORES INDEPENDIENTES</b>          Av. Carlos Julio, Edificio Garcia, oficina N°1, junto al MDT.          ingcpakerlybazarro@hotmail.com          Telf: 062766148 / 0969798327</p> <p><i>Consultores &amp; Asociados</i></p>	<p><b>REF.:</b>  <b>P.A. #4</b>  <b>4/12</b></p>
---	--

**Hallazgos N°2 – Indicadores de Gestión**

**Auditoria de Gestión**

EMPRESA: ACOWIL S.A.

**Distribución de Funciones**

Distribución de Funciones =  $\frac{\text{Empleados}}{\text{Total de Áreas}}$

Distribución de Funciones =  $\frac{13}{4}$

Distribución de Funciones = 3.75

**Análisis.-** La distribución de las funciones de la empresa ACOWIL S.A., debe estar acorde a las áreas y departamentos que la conforman; además cada una de las áreas debe contar con el personal necesario para cumplir sus objetivos y desarrollar sus actividades. Al aplicar el indicador se registró que cada área debería estar compuesta por 3 trabajadores, cosa que no se cumple por la deficiente distribución ya que esta se la realiza de acuerdo a las necesidades de cada área.

©	<b>Calculo Verificado</b>
Elaborado por: Bazarro Burbano Kerly Yanina	Fecha: 28/01/2015
Supervisado por: Dra. Aida Maribel Palma León, M.Sc.	Fecha: 28/01/2015

 <p><b>KERBABU</b>  <b>AUDITORES INDEPENDIENTES</b>          Av. Carlos Julio, Edificio García, oficina N°1, junto al MDT.          ingcpakerlybazarto@hotmail.com          Telf: 062766148 / 0969798327</p> <p><i>Consultores &amp; Asociados</i></p>	<p><b>REF.:</b> <b>P.A. #4</b> <b>5/12</b></p>
--	--

**Hoja de Hallazgos N°3**

**TITULO: Escasez de incentivos**

<b>Condición</b>	La empresa ACOWIL S.A., no dispone de recursos motivadores que influyan para un mejor desarrollo de las funciones de los trabajadores.
<b>Criterio</b>	<p>Mediante incentivos al personal incrementara el nivel de productividad de la empresa con un mejor desempeño.          Código de Trabajo Art. 13.- Formas de remuneración. En los contratos a sueldo la remuneración se pacta tomando como base, el tiempo.          Contrato en participación es aquel en el que el trabajador tiene parte en las utilidades de los negocios del empleador, como remuneración de su trabajo.          La remuneración es mixta cuando, además del sueldo o salario fijo, el trabajador participa en el producto del negocio del empleador, en concepto de retribución por su trabajo.          Constitución de la República del Ecuador, Art. 328.- Principios que rigen la determinación y pago de salarios, remuneraciones e indemnizaciones.- Para el pago de indemnizaciones comprende todo lo que perciba la persona trabajadora en dinero, servicios o en especies, inclusive lo que reciba por los trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones o cualquier otra retribución que tenga carácter normal.</p>
<b>Causa</b>	Programa de incentivos y promociones no adecuados.
<b>Efecto</b>	Personal desmotivado y nivel bajo de desempeño
<b>Conclusión</b>	Al no aplicar un programa de incentivos y promociones dentro de la empresa, ocasionara que el personal se encuentre desmotivado para realizar sus actividades a cargo.
<b>Recomendación</b>	Se recomienda a la gerencia la aplicación de las políticas de promociones e incentivos, para que exista un mejor desempeño y así aumente el nivel de eficiencia del personal que labora en la empresa.
<b>HA3-6</b>	<b>Hallazgos</b>
Elaborado por: Bazarro Burbano Kerly Yanina	Fecha: 04/02/2015
Supervisado por: Dra. Aida Maribel Palma León, M.Sc.	Fecha: 04/02/2015

REF.:  
P.A. #4  
6/12

**Hallazgos N°3 – Indicadores de Gestión**

**Auditoría de Gestión**

ORGANIZACIÓN: ACOWIL S.A.

**Incentivos**

INCENTIVOS =  $\frac{\text{Incentivos formulados}}{\text{Total áreas}}$

INCENTIVOS =  $\frac{1}{4}$

INCENTIVOS = 0.25 X 100%

INCENTIVOS = 25%

Nivel de confianza = 25%

Nivel de riesgo = 100% - 25%

Nivel de riesgo = 75%

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

**Análisis.-** Incentivación y la motivación al personal que presta servicios en la empresa es fundamental, el nivel de confianza para el manejo de incentivos es de 25% equivalente a baja, y el nivel de riesgo es de 75% equivalente a moderado alto debido al poco incentivo del talento humano de la empresa, ocasionando un desempeño inestable para el cumplimiento de las actividades.

©

**Calculo Verificado**

Elaborado por: Bazarro Burbano Kerly Yanina

Fecha: 04/02/2015

Supervisado por: Dra. Aida Maribel Palma León, M.Sc.

Fecha: 04/02/2015

 <p><b>KERBABU</b>  <b>AUDITORES INDEPENDIENTES</b>          Av. Carlos Julio, Edificio Garcia, oficina N°1, junto al MDT.          ingcpakerlybazarto@hotmail.com          Telf: 062766148 / 0969798327</p> <p><i>Consultores &amp; Asociados</i></p>	<p><b>REF.:</b>   <b>P.A. #4</b>   <b>7/12</b></p>
---	--

**Hoja de Hallazgos N°4**

**TITULO:** Carencia de capacitaciones al personal

<b>Condición</b>	La empresa ACOWIL S.A., no cuenta con un programa de capacitaciones para el personal.
<b>Criterio</b>	La ejecución de un programa de capacitaciones permitirá tomar decisiones acorde a las dificultades que se presenten al momento de cumplir con las actividades designadas de cada uno de los trabajadores. <b>Ley del Servicio Ecuatoriano de captación profesional – SERVICIO ECUATORIANO DE CAPACITACIÓN PROFESIONAL.- DE LOS OBJETIVOS Y FUNCIONES.- Art 4.- 2)Capacitar profesionalmente a los trabajadores activos en las áreas de su competencia</b> <b>Art 13.-</b> Es obligación del Estado y del sector privado, en los términos señalados por la Ley, el contribuir a financiar las actividades de capacitación profesional de los trabajadores.
<b>Causa</b>	Programa de capacitaciones no existente.
<b>Efecto</b>	Personal no capacitado para el manejo de las actividades y funciones de la empresa.
<b>Conclusión</b>	La no existencia de programas de capacitaciones para el personal ocasionara que el talento humano no este actualizado a los cambios existentes en el manejo de sus funciones.
<b>Recomendación</b>	Se recomienda a la gerencia implementar programas de capacitación de acuerdo a los cambios que se realizan en el medio laboral para fortalecer los conocimientos de cada una de las áreas para así contribuir con el desarrollo de la empresa.
<b>HA4-6</b>	Hallazgos

Elaborado por: Bazarto Burbano Kerly Yanina	Fecha:04/02/2015
---	------------------

Supervisado por: Dra. Aida Maribel Palma León, M.Sc.	Fecha: 04/02/2015
--	-------------------



REF.:  
P.A. #4  
8/12

**Hallazgos N° 4 – Indicadores de Gestión**

**Auditoría de Gestión**

EMPRESA: ACOWIL S.A.

**Talento Humano Capacitado**

TALENTO HUMANO CAPACITADO = Empleados capacitados  
Total de empleados capacitados

TALENTO HUMANO CAPACITADO = 04  
08

TALENTO HUMANO CAPACITADO = 0,50 X 100%

TALENTO HUMANO CAPACITADO = 50%

Nivel de confianza = 50%

Nivel de riesgo= 100% - 50%

Nivel de riesgo = 50%

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

**Análisis.-** La capacitación del personal es sinónimo de bienestar y mejora del desempeño de los empleados y esta se convierte en una estrategia competitiva, en la aplicación del indicador el nivel de confianza para las capacitaciones del personal es del 50%, equivalente a baja y un nivel de riesgo de 50% equivalente a bajo, debido a la inexistencia de programas de capacitación para todo personal de la empresa.

©

**Calculo Verificado**

Elaborado por: Bazaruto Burbano Kerly Yanina

Fecha: 04/02/2015

Supervisado por: Dra. Aida Maribel Palma León, M.Sc.

Fecha: 04/02/2015

 <p><b>KERBABU</b>  <b>AUDITORES INDEPENDIENTES</b>          Av. Carlos Julio, Edificio García, oficina N°1, junto al MDT.          ingcpakerlybazaruto@hotmail.com          Telf: 062766148 / 0969798327</p> <p><i>Consultores &amp; Asociados</i></p>	<p><b>REF.:</b>  <b>P.A. #4</b>  <b>9/12</b></p>
--	--

**Hojas de Hallazgos N° 5**

**TITULO:** Medición del desempeño inapropiado

<b>Condición</b>	La empresa ACOWIL S.A., no realiza evaluaciones para conocer el desempeño individual de los empleados, solamente evalúa la cantidad y calidad de los bienes producidos.
<b>Criterio</b>	El desempeño de los empleados es el grado en que cumplen con los requisitos de las actividades que se encuentran a cargo, además proporciona un juicio sistemático para fundamentar aumentos salariales, y en ocasiones el despido de empleados. <b>Código de Trabajo. Art. 172.- Causas por las que el empleador puede dar por terminado el contrato.-</b> El empleador puede dar por terminado el contrato de trabajo previo visto bueno en los siguientes casos: 5) Ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió.
<b>Causa</b>	Limitación para la planeación y construcción de la evaluación de desempeño.
<b>Efecto</b>	Deficiente eficacia, eficiencia y desempeño de parte del personal de la empresa.
<b>Conclusión</b>	Si no se evalúa el desempeño del personal no se podrá cumplir con las metas de la empresa.
<b>Recomendación</b>	Se recomiendo a gerencia incorporar una evaluación de desempeño para mejorar la productividad del talento humano, para así contribuir de manera eficiente con las actividades que se encuentran a cargo para obtener resultados favorables para la empresa.
<b>HA5-6</b>	<b>Hallazgos</b>
Elaborado por: Bazaruto Burbano Kerly Yanina	Fecha: 04/02/2015
Supervisado por: Dra. Aida Maribel Palma León, M.Sc.	Fecha: 04/02/2015



REF.:  
P.A. #4  
10/12

**Hallazgo N°5 – Indicadores de Gestión**

**Auditoría de Gestión**

EMPRESA: ACOWIL S.A.

**esempeño**

DF = FUNCIONES DISTRIBUIDAS CORRECTAMENTE  
TOTAL DE FUNCIONES

$$DF = \frac{100}{250} \times 100$$

$$DF = 40\%$$

Nivel de confianza = 40%

Nivel de riesgo = 100% - 40%

Nivel de riesgo = 60%

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

**Análisis.-** Al aplicar el indicador de desempeño, se obtuvo que el nivel de confianza que existe dentro de la empresa es del 40% equivalente a un porcentaje bajo y un nivel de riesgo del 60% equivalente a un riesgo moderado, debido a la limitación de evaluación al talento humano el cual provoca un desempeño poco eficiente en las actividades que se realizan en la empresa.

©

**Calculo Verificado**

Elaborado por: Bazarto Burbano Kerly Yanina

Fecha:04/02/2015

Supervisado por: C.P.A. Aida Maribel Palma León

Fecha:04/02/2015

		<p>REF.:</p> <p>P.A. #4</p> <p>11/12</p>
<b>Hojas de Hallazgos N°6</b>		
<b>TITULO:</b> Carencia de conocimiento del reglamento interno		
<b>Condición</b>	La empresa ACOWIL S.A., no ha proporcionado información acerca del reglamento interno	
<b>Criterio</b>	<p>El reglamento interno permitirá dar a conocer a los trabajadores cuales son obligaciones, deberes y derechos que tienen dentro de la empresa.</p> <p><b>Código de trabajo. Art. 64.- Reglamento interno.-</b> las fábricas y todos los establecimientos de trabajo colectivos elevaran a la Dirección Regional del Trabajo en sus respectivas jurisdicciones, copia legalizada del horario y del reglamento interno para su aprobación. <b>Art. 45.- Obligaciones del trabajador.-</b> Son obligaciones del trabajador: he - Cumplir las disposiciones del reglamento interno expedido en forma legal. <b>Art. 42.- Obligaciones del empleador.-</b> Son obligaciones del empleador:12.-Sujetarse al reglamento interno legalmente aprobado.</p>	
<b>Causa</b>	Carencia de conocimiento del reglamento interno de la empresa.	
<b>Efecto</b>	Al no dar a conocer el reglamento interno, los trabajadores no tendrán conocimiento a sus obligaciones y limitaciones dentro de la empresa.	
<b>Conclusión</b>	La escasez de conocimiento del reglamento interno, incrementara que el talento humano no realice actividades ni acate ordenes, ya que no conocen cuales son causas con las que la empresa puede dar por terminada la relación laboral.	
<b>Recomendación</b>	Se recomienda a gerencia dar a conocer el reglamento interno de la empresa al talento humano, para que no existan problemas al transcurso de la realización de las actividades.	
<b>HA6-6</b>	<b>Hallazgos</b>	
Elaborado por: Bazarro Burbano Kerly Yanina		Fecha:04/02/2015
Supervisado por: C.P.A. Aida Maribel Palma León		Fecha:04/02/2015



REF.:  
P.A. #4  
12/12

**Hallazgo N°6 – Indicadores de Gestión**

**Auditoria de Gestión**

**Reglamento Interno**

$$\text{REGLAMENTO INTERNO} = \frac{\text{EMPLEADOS QUE LO CONOCEN}}{\text{TOTAL EMPLEADOS}}$$

$$\text{REGLAMENTO INTERNO} = \frac{05}{13}$$

$$\text{REGLAMENTO INTERNO} = 0,3846 \times 100\%$$

$$\text{REGLAMENTO INTERNO} = 38,46\%$$

$$\text{Nivel de confianza} = 38,46\%$$

$$\text{Nivel de riesgo} = 100\% - 38,46\%$$

$$\text{Nivel de riesgo} = 61,54\%$$

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

**Análisis.-** El reglamento interno, es un requisito empresarial aprobado por la Dirección del Trabajo, en el cual se da a conocer las obligaciones de los trabajadores y sus limitaciones, en la aplicación del indicador se registró que tiene un nivel de confianza de 38,46% equivalente a una confianza baja, mientras que tiene un nivel de riesgo de 61,54% equivalente a un riesgo moderado, debido al poco conocimiento que tiene el personal de la empresa hacia el reglamento interno.

© **Calculo Verificado**

Elaborado por: Bazarro Burbano Kerly Yanina

Fecha:04/02/2015

Supervisado por: Dra. Aida Maribel Palma León, M.Sc.

Fecha:04/02/2015

#### 4.1.3.2. Programa de Auditoría – Pruebas Sustantivas

					<p><b>REF.:</b> <b>P.P. #10</b> <b>1/2</b></p>
<b>Programa de Auditoria</b>					
<b>Auditoría de Gestión – Pruebas Sustantivas</b>					
<b>Empresa: ACOWIL S.A.</b>					
<b>N o.</b>	<b>Descripción</b>	<b>Ref. Pt</b>	<b>Realiza do Por</b>	<b>Fecha</b>	<b>Obv.</b>
1	Establecer la misión y visión y valores de la empresa	P.A.#1	<b>KB</b>		
2	Análisis DOFA	P.A.#2	<b>KB</b>		
3	Cuadro de relación causa y efecto	P.A.#3	<b>KB</b>		
4	Mapa de Indicadores de gestión	P.A.#4	<b>KB</b>		
5	Establecer los indicadores de gestión	P.A.#5	<b>KB</b>		
6	Cuadro de cumplimiento de las políticas de selección y formación	P.A.#6	<b>KB</b>		
Elaborado por: Bazarito Burbano Kerly Yanina				Fecha:04/02/2015	
Supervisado por: Dra. Aida Maribel Palma León, M.Sc.				Fecha:04/02/2015	



**REF.:**  
**P.P. #10**  
**2/2**

**Programa de Auditoria**

**Auditoría de Gestión – Pruebas Sustantivas**

**Empresa:** ACOWIL S.A.

<b>N</b> <b>°</b>	<b>Descripción</b>	<b>Ref.</b> <b>Pt</b>	<b>Realizado</b> <b>Por</b>	<b>Fecha</b>	<b>Obv.</b>
7	Elaboración de Informe de control interno	P.A.#7	<b>KB</b>		
8	Convocatoria para leer el informe final de Auditoria	P.A.#8	<b>KB</b>		
9	Presentación del informe final	P.A.#9	<b>KB</b>		

Elaborado por: Bazarro Burbano Kerly Yanina

Fecha:10/02/2015

Supervisado por: Dra. Aida Maribel Palma León, M.Sc.

Fecha:10/02/2015



**REF.:**  
**P.A. #1**  
**1/1**

**Misión, Visión y Valores**

**Auditoria de Gestión**

**Misión**

Lograr una producción que cumpla con los altos niveles de calidad para así alcanzar a preferencia de las empresas encargadas de la compra de productos agrícolas y así poder satisfacer las necesidades del mercado.

**Visión**

Llegar a ser una empresa agrícola reconocida por la calidad que contiene su producción y así lograr una estabilidad en el mercado internacional.

**Valores**

- Compromiso
- Puntualidad
- Respeto

Elaborado por: Bazarro Burbano Kerly Yanina

Fecha:05/01/2015

Aprobado por: C.P.Á. Aida Maribel Palma León

Fecha:05/01/2015

**DOFA**

		<p><b>REF.:</b></p> <p><b>P.A. #2</b></p> <p><b>1/1</b></p>
<b>Análisis DOFA</b>		
<b>Auditoria de Gestión</b>		
<p>Objetivo: Establecer el DOFA a nivel organizacional como herramienta de conocimiento general de la situación actual del área de talento humano de la empresa ACOWIL S.A.</p>		
<b>Debilidades</b>		<b>Oportunidades</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Talento humano no eficiente</li> <li>✓ Ausencia de beneficios sociales</li> <li>✓ Clima laboral no adecuado</li> <li>✓</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Mejoramiento continuo del personal de talento humano (capacitaciones)</li> <li>✓ Estabilidad del personal</li> <li>✓ Remuneración según perfil profesional</li> </ul>
<b>Fortalezas</b>		<b>Amenazas</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Talento humano responsable</li> <li>✓ Competitividad de mercado.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Toma de decisiones no actas</li> <li>✓ Ausentismo de talento humano</li> </ul>
Elaborado por: Bazaruto Burbano Kerly Yanina		Fecha:05/01/2015
Aprobado por: C.P.Á. Aida Maribel Palma León		Fecha:05/01/2015



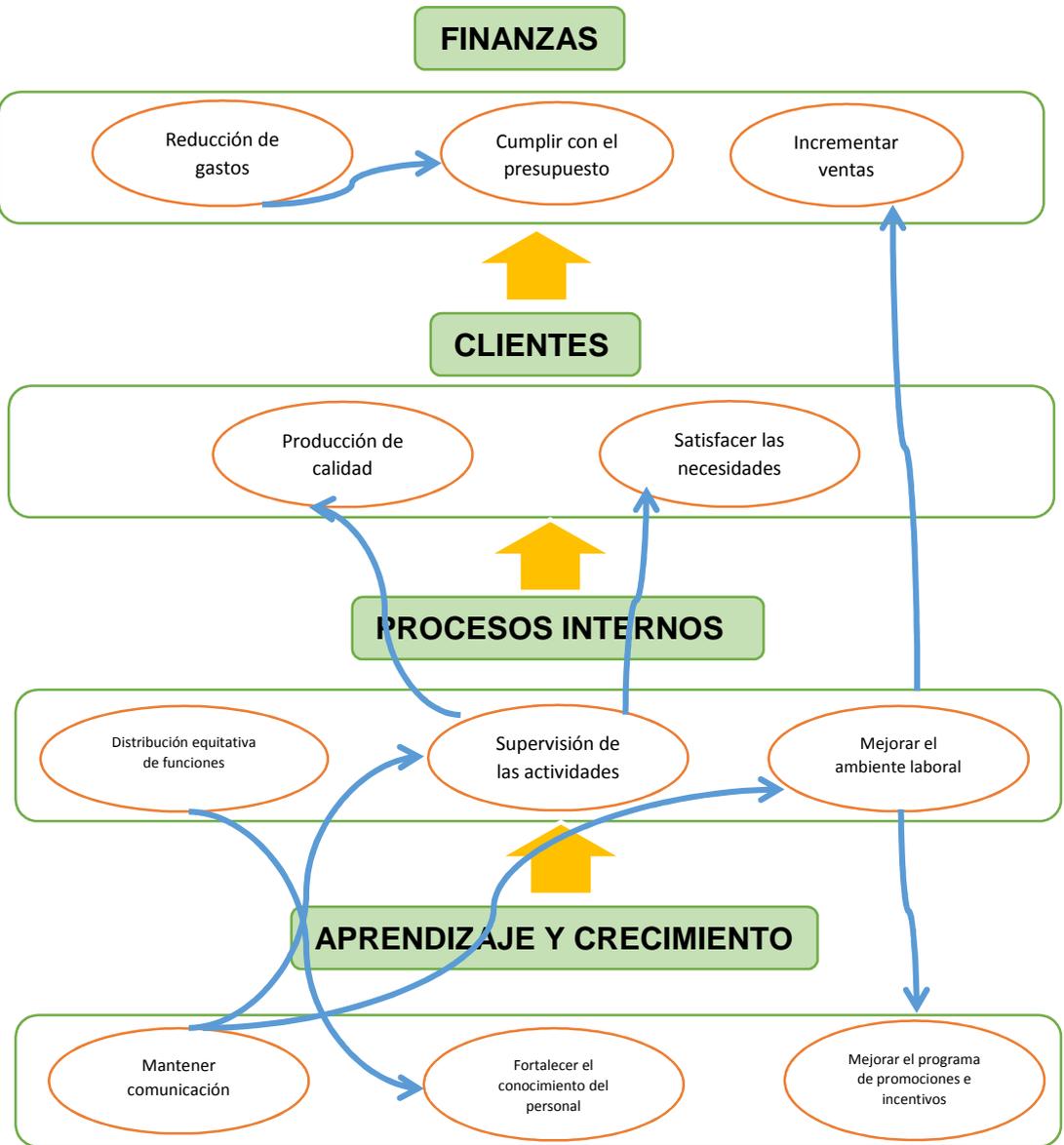
**KERBABU**  
**AUDITORES INDEPENDIENTES**  
 Av. Carlos Julio, Edificio Garcia, oficina N°1, junto al MDT.  
 ingcpakerlybazarro@hotmail.com  
 Telf: 062766148 / 0969798327

Consultores & Asociados

**REF.:**  
**P.A. #3**  
**1/1**

**Cuadro de Relación Causa y Efecto**

**Auditoria de Gestión**



Elaborado por: Bazarro Burbano Kerly Yanina

Fecha:05/01/2015

Aprobado por: C.P.Á. Aida Maribel Palma León

Fecha:05/01/2015



**REF.:**  
**P.A. #4**  
**1/1**

**Establecimiento de Objetivos**

**Auditoria De Gestión**

<b>Objetivos</b>		<b>Indicadores</b>
<b>Finanzas</b>	Reducir los gastos para un manejo eficiente	Gastos ejecutados/ Gatos programados
	Cumplir con el presupuesto según el objetivo de la empresa	Ventas efectuadas / Ventas proyectadas
<b>Clientes</b>	Brindar productos de alta calidad para lograr la visión de la empresa	Clientes beneficiados /Total de clientes
	Satisfacer las necesidades para obtener mejores niveles	
<b>Procesos Internos</b>	Distribuir equitativamente las funciones para un clima laboral adecuado	Trabajadores satisfechos / Total de trabajadores
	Supervisar las actividades para obtener un mejor desempeño laboral.	Actividades supervisadas / total de actividades Nivel desempeño / desempeño esperado
<b>Aprendizaje Crecimiento</b>	Mantener comunicación con sus superiores de cualquier problema interno para solucionarlo.	Charlas recibidas / charlas ofertadas.
	Mejorar el nivel de conocimiento del área de talento humano	
	Reformar y aplicar el programa de incentivos para obtener un mejor clima laboral	Trabajadores Incentivados / Total trabajadores

Elaborado por: Bazarro Burbano Kerly Yanina

Fecha:05/01/2015

Aprobado por: C.P.Á. Aida Maribel Palma León

Fecha:05/01/2015

REF.:  
P.A. #5  
1/8

**Indicadores de Gestión**

**Auditoria de Gestión**

**Empresa: ACOWIL S.A.**

Indicador de Eficiencia

**Reducción de Gastos**

$$\begin{aligned} \text{Reducción de Gastos} &= \frac{\text{Gastos ejecutados}}{\text{Gatos programados}} \\ \text{Reducción de Gastos} &= 23.000 / 25.000 \\ \text{Reducción de Gastos} &= 0.92 \\ \text{Reducción de Gastos} &= 0.92 \times 100\% \\ \text{Reducción de Gastos} &= 92\% \text{ (Eficiencia)} \end{aligned}$$

**BRECHA = 8%**

**Causa.-** Aplicando el indicador pertinente se determinó que se cumple con el presupuesto de gastos en 92% porque si existe un control que permite estar dentro del rango programado de gastos.

**Efecto.-** Al no reducir los gastos existirá un exceso de gastos por parte de la empresa.

**Análisis de Brecha.-** Se demostró que existe una brecha de 8% con relación a los gastos en la empresa, lo que trae consigo que puede exceder en un mínimo porcentaje los gastos ejecutados.

Elaborado por: Bazarro Burbano Kerly Yanina      Fecha:05/01/2015

Aprobado por: C.P.Á. Aida Maribel Palma León      Fecha:05/01/2015



REF.:  
P.A. #5  
2/8

**Indicadores de Gestión**

**Auditoria de Gestión**

**Empresa: ACOWIL S.A.**

Indicador de Efectividad

**Presupuesto**

Presupuesto =  $\frac{\text{Ventas Efectuadas}}{\text{Ventas proyectadas}}$

Presupuesto = 36000 / 40.000

Presupuesto = 0.80

Presupuesto = 0.80 x 100%

Presupuesto = 80% (Efectividad)

**BRECHA = 20%**

**Causa.-** El impacto ambiental que mantenga las plantaciones de la empresa impide que se cumpla a cabalidad con las ventas proyectas por la empresa

**Efecto.-** La empresa deberá tomar decisiones acertadas para que permitan ajustar sus ingresos, lo que trae consigo, reducción de personal y por ende existirá sobre cargo laboral.

**Análisis de Brecha.-** Se demostró que existe una brecha de 20% esto demuestra que no se cumple a cabalidad con las metas de venta de la empresa, provocando que los directivos de la empresa tomen las decisiones acertadas para beneficio de la misma.

Elaborado por: Bazarro Burbano Kerly Yanina

Fecha:05/01/2015

Aprobado por: C.P.Á. Aida Maribel Palma León

Fecha:05/01/2015



REF.:  
P.A. #5  
3/8

**Indicadores de Gestión**

**Auditoria de Gestión**

**Empresa: ACOWIL S.A.**

Indicador de Efectividad

**Clientes Beneficiados**

Clientes beneficiados =  $\frac{\text{Cientes beneficiados}}{\text{Total de clientes}}$

Clientes beneficiados = 4/5

Clientes beneficiados = 0.80

Clientes beneficiados = 0.80 x 100%

Clientes beneficiados = 80% (Efectividad)

**BRECHA = 20%**

**Causa.-** Se debe por cuanto existe una gran distancia de recorrido entre el productor y el cliente.

**Efecto.-** Reducción de clientes para la venta de la producción.

**Análisis de Brecha.-** Se demostró que existe una brecha de 20% esto demuestra que por la distancia del recorrido que existe entre los clientes no se puede satisfacer todo el mercado.

Elaborado por: Bazarro Burbano Kerly Yanina

Fecha:05/01/2015

Aprobado por: C.P.Á. Aida Maribel Palma León

Fecha:05/01/2015



REF.:  
P.A. #5  
4/8

**Indicadores de Gestión**

**Auditoria de Gestión**

**Empresa: ACOWIL S.A.**

Indicador de Eficiencia

**TRABAJADORES Satisfechos**

Trabajadores satisfechos =  $\frac{\text{Trabajadores satisfechos}}{\text{Total de trabajadores}}$

Trabajadores satisfechos = 8 / 13

Trabajadores satisfechos = 0.6151

Trabajadores satisfechos = 0.62 x 100%

Trabajadores satisfechos = 62% (Efectividad)

**BRECHA = 38%**

**Causa.-** Inexistencia de las políticas de motivación e incentivos a los trabajadores e inadecuada distribución de funciones dentro de la empresa

**Efecto.-** Reduce la eficiencia en el desempeño de las funciones que se realizan por el trabajador ya que no existe motivación en su puesto de trabajo.

**Análisis de Brecha.-** Se demostró que existe una brecha de 38% esto demuestra que no se cumple a cabalidad con las políticas de motivación e incentivos por parte de la empresa.

Elaborado por: Bazarro Burbano Kerly Yanina

Fecha:05/01/2015

Aprobado por: C.P.Á. Aida Maribel Palma León

Fecha:05/01/2015



REF.:  
P.A. #5  
5/8

**Indicadores de Gestión**

**Auditoria de Gestión**

**Empresa: ACOWIL S.A.**

Indicador de Eficiencia

**Actividades Supervisadas**

$$\begin{aligned} \text{Actividades Supervisadas} &= \frac{\text{Actividades Supervisadas}}{\text{Total de Actividades}} \\ \text{Actividades Supervisadas} &= 150 / 250 \\ \text{Actividades Supervisadas} &= 0.60 \\ \text{Actividades Supervisadas} &= 0.60 \times 100\% \\ \text{Actividades Supervisadas} &= 60\% \text{ (Efectividad)} \end{aligned}$$

**BRECHA = 40%**

**Causa.-** Inadecuada supervisión de las actividades por parte de las personas encargadas en las diferentes áreas.

**Efecto.-** Deficiente desempeño en las actividades de la empresa ya que no se encuentran supervisadas por los encargados de las diferentes áreas.

**Análisis de Brecha.-** La empresa ACOWIL S.A. Demostró que existe un 60% de efectividad, mientras que existe una brecha de 40% provocando una deficiente supervisión en el desempeño de las actividades del personal.

Elaborado por: Bazarro Burbano Kerly Yanina

Fecha:05/01/2015

Aprobado por: C.P.Á. Aida Maribel Palma León

Fecha:05/01/2015



REF.:  
P.A. #5  
6/8

**Indicadores de Gestión**

**Auditoria de Gestión**

**Empresa: ACOWIL S.A.**

Indicador de Excelencia

**Desempeño Del Personal**

Desempeño =  $\frac{\text{Nivel de desempeño}}{\text{Desempeño esperado}}$

Desempeño = 80/ 100

Desempeño = 0.80

Desempeño = 0.80 x 100%

Desempeño = 80% (Excelencia)

**BRECHA = 20%**

**Causa.-** Inexistencia de motivación hacia los trabajadores

**Efecto.-** Rendimiento de desempeño relativamente no adecuado para la empresa por la inexistencia de incentivos.

**Análisis de Brecha.-** Se demostró que existe una brecha de 20% esto demuestra que no existe políticas de motivación e incentivos dentro de la empresa, pero se obtiene un 80% de excelencia.

Elaborado por: Bazarro Burbano Kerly Yanina

Fecha:05/01/2015

Aprobado por: C.P.Á. Aida Maribel Palma León

Fecha:05/01/2015



REF.:  
P.A. #5  
7/8

**Indicadores de Gestión**

**Auditoria de Gestión**

**Empresa: ACOWIL S.A.**

Indicador de Eficacia

**Nivel De Conocimientos**

Nivel de conocimientos =  $\frac{\text{Charlas recibidas}}{\text{Charlas ofertadas}}$

Nivel de conocimientos = 5 /10

Nivel de conocimientos = 0.50

Nivel de conocimientos = 0.50 x 100%

Nivel de conocimientos = 50% (Eficacia )

**BRECHA = 50%**

**Causa.-** La Empresa no cuenta con un programa de capacitaciones adecuado.

**Efecto.-** Desconocimiento de las actualizaciones de las leyes, normativas y políticas vigentes en el país.

**Análisis de Brecha.-** Se demostró que existe una brecha de 50% esto demuestra que no existe una planificación y organización de las charlas para el personal que labora en la empresa.

Elaborado por: Bazaruto Burbano Kerly Yanina

Fecha:05/01/2015

Aprobado por: C.P.Á. Aida Maribel Palma León

Fecha:05/01/2015



REF.:  
P.A. #5  
8/8

**Indicadores De Gestión**

**Auditoria De Gestión**

**Empresa: ACOWIL S.A.**

Indicador de Efectividad

**Trabajadores Incentivados**

Trabajadores incentivados =  $\frac{\text{Trabajadores Incentivados}}{\text{Total Trabajadores}}$

Trabajadores incentivados = 5 / 13

Trabajadores incentivados = 0.38

Trabajadores incentivados = 0.38 x 100%

Trabajadores incentivados = 38% (Efectividad)

**BRECHA = 62%**

**CAUSA.-** Políticas de incentivos no aplicadas en la empresa

**EFFECTO.-** Desempeño laboral de nivel bajo, provocando disgustos entre el personal afectando el clima laboral.

**Análisis de Brecha.-** Se demostró que existe una brecha de 62% esto demuestra que no se cumple a cabalidad con las políticas de promociones e incentivos y tiene un 38% de efectividad por el incentivo.

Elaborado por: Bazarro Burbano Kerly Yanina

Fecha:05/01/2015

Aprobado por: C.P.Á. Aida Maribel Palma León

Fecha:05/01/2015



REF.:  
P.A. #6  
1/1

**Cumplimiento de las Políticas de Selección y Formación**

**Auditoria De Gestión**

Políticas	Cumplimiento		Ponderación	
	SI	NO	Calf	P. Opt
Programa selección y reclutamiento		X	0	10
Proceso de contratación	X		10	10
Programas de capacitación		X	0	10
Perfiles según cargo	X		10	10
Programa de motivación e incentivos		X	0	10
Clima y ambiente laboral		X	0	10
Comprobación del desempeño de personal mediante indicadores.		X	0	10
<b>TOTAL</b>			<b>20</b>	<b>70</b>

Políticas = 20/70

Políticas = 0.29

Políticas =29% de cumplimiento

**Análisis.-** Según el cuadro de cumplimiento de las políticas de selección y formación nos indica que en un 71% no se están efectuando a cabalidad con los programas y procesos para obtener un desempeño apropiado del talento humano y poder así cumplir con las metas y objetivos de la empresa.

Elaborado por: Bazarro Burbano Kerly Yanina

Fecha:05/01/2015

Aprobado por: C.P.Á. Aida Maribel Palma León

Fecha:05/01/2015

## Informe de control interno

 <p><b>KERBABU</b> <b>AUDITORES INDEPENDIENTES</b> Av. Carlos Julio, Edificio Garcia, oficina N°1, junto al MDT. ingcpakertybazurto@hotmail.com Telf: 062766148 / 0969798327</p> <p><i>Consultores &amp; Asociados</i></p>	<p><b>REF.:</b> <b>P.A. #7</b> <b>1/7</b></p>
<b>Informe de Control Interno</b>	
Quevedo, 11 de febrero del 2015	
<p>Sr. Alfonso Alejandro Coello Wilches Gerente General ACOWIL S.A. Presente.-</p> <p>Se ha evaluado el control interno mantenido para el desarrollo de las actividades en el departamento de talento humano de la empresa a su cargo, del periodo 2012, siguiendo las normas de control interno que exigen que el auditor obtenga un conocimiento global y detallado de los procesos que se auditen.</p> <p>El objetivo del control interno es proporcionar a la gerencia una garantía para el logro de los objetivos, considerando que solo pueden aportar un grado de seguridad razonable, pero no la seguridad total sobre el cumplimiento de eficiencia, eficacia dentro de las operaciones ni el cumplimiento de leyes, reglamentos y políticas, por lo que en el sistema de control interno, pueden ocurrir irregularidades y no ser detectados, es se considera como una debilidad material que es una deficiencia importante.</p> <p>Para la ejecución de esta evaluación se ha considerado el sistema de control interno para el cumplimiento de los procedimientos establecidos por la empresa</p>	



REF.:  
P.A. #7  
2/7

**Informe de Control Interno**

ACOWIL S.A., con el fin de expresar una opinion sobre el area examinada, mas no para proporcionar una seguridad del funcionamiento de control interno. Con estas consideraciones y haciendo enfasis en los aspectos encontrados y que involucarn el sistema de control interni y sus operaciones, este informe resume los siguientes hallazgos encontrados en la aplicaci3n del proceso de control interno:

**HALLAZGO N°1 - Inadecuado ambiente de trabajo**

El ambiente laboral de la empresa es un factor que tiene una gran incidencia en el desempe1o, en la productividad y efectividad del trabajador; un ambiente laboral inapropiado, puede conllevar a un bajo rendimiento.

Sin embargo, la empresa no ha implementado mejoras en el ambiente laboral, para que permita un mejor desarrollo de las actividades del talento humano.

**Conclusi3n**

El ambiente de trabajo no adecuado perjudica al personal que se encuentra laborando en la empresa, con baja productividad y escasez de eficiencia.

**Recomendaci3n**

Se recomienda a gerencia que personalice la oficina de acuerdo a las necesidades de cada departamento para que as3 exista un mejor ambiente



REF.:  
P.A. #7  
3/7

## Informe de Control Interno

laboral y lograr que el personal realice sus actividades diarias de manera eficiente y productiva.

### **HALLAZGO N°2.- Inapropiada distribución de funciones**

La empresa ACOWIL S.A., no tiene distribuidas las funciones según el perfil del trabajador, además realizan funciones compartidas y hasta una sola persona realiza la que 3 trabajadoras deberían cumplir.

Con una distribución equitativa de las funciones permitirá desempeñar actividades de forma eficiente y eficaz, tomando decisiones con responsabilidad acordes a las actividades delegadas a cada uno de los trabajadores.

### **Conclusión**

La inadecuada distribución de funciones del personal puede ocasionar retrasos en las actividades y dificultar la toma de decisiones.

### **Recomendación**

Se recomienda a la gerencia, reestructurar la distribución de funciones de acuerdo a las necesidades que tenga cada uno de las áreas de la empresa, para que así puedan desarrollar y cumplir con el desarrollo de las actividades propuestas dentro de la empresa.



REF.:  
P.A. #7  
4/7

**Informe de Control Interno**

**HALLAZGO N°3.- Escasez de incentivos**

La empresa ACOWIL S.A., no dispone de recursos motivadores que influyan para un mejor desarrollo de las funciones de los trabajadores.

Mediante incentivos al personal incrementara el nivel de productividad de la empresa con un mejor desempeño.

**Conclusión**

Al no aplicar un programa de incentivos y promociones dentro de la empresa, ocasionara que el personal se encuentre desmotivado para realizar sus actividades a cargo.

**Recomendación**

Se recomienda a la gerencia la aplicación de las políticas de promociones e incentivos, para que exista un mejor desempeño y así aumente el nivel de eficiencia del personal que labora en la empresa.

**HALLAZGO N°4.- Carencia de capacitaciones al personal**

La empresa ACOWIL S.A., no cuenta con un programa de capacitaciones para el personal.

La ejecución de un programa de capacitaciones permitirá tomar decisiones



REF.:  
P.A. #7  
5/7

### Informe de Control Interno

acorde a las dificultades que se presenten al momento de cumplir con las actividades designadas de cada uno de los trabajadores.

#### **Conclusión**

La no existencia de programas de capacitaciones para el personal ocasionara que el talento humano no este actualizado a los cambios existentes en el manejo de sus funciones.

#### **Recomendación**

Se recomienda a la gerencia implementar programas de capacitación de acuerdo a los cambios que se realizan en el medio laboral para fortalecer los conocimientos de cada una de las áreas para así contribuir con el desarrollo de la empresa.

#### **HALLAZGO N°5.- Medición del desempeño inapropiado**

La empresa ACOWIL S.A., no realiza evaluaciones para conocer el desempeño individual de los empleados, solamente evalúa la cantidad y calidad de los bienes producidos.

El desempeño de los empleados es el grado en que cumplen con los requisitos de las actividades que se encuentran a cargo, además proporciona un juicio sistemático para fundamentar aumentos salariales, y en ocasiones el despedido de empleados.



REF.:  
P.A. #7  
6/7

**Informe de Control Interno**

**Conclusión**

Si no se evalúa el desempeño del personal no se podrá cumplir con las metas de la empresa.

**Recomendación**

Se recomiendo a gerencia incorporar una evaluación de desempeño para mejorar la productividad del talento humano, para así contribuir de manera eficiente con las actividades que se encuentran a cargo para obtener resultados favorables para la empresa.

**HALLAZGO N°6.- Carencia de conocimiento del reglamento interno**

La empresa no ha proporcionado información acerca del reglamento interno El reglamento interno permitirá dar a conocer a los trabajadores cuales son obligaciones, deberes y derechos que tienen dentro de la empresa.

**Conclusión**

La escasez de conocimiento del reglamento interno, incrementara que el talento humano no realice actividades ni acate ordenes, ya que no conocen cuales son causas con las que la empresa puede dar por terminada la relación laboral.

**Recomendación**

Se recomienda a gerencia dar a conocer el reglamento interno de la empresa



REF.:  
P.A. #7  
7/7

### Informe de Control Interno

al talento humano, para que no existan problemas al transcurso de la realización de las actividades.

El presente informe de control interno ha sido confeccionado para uso de la gerencia de la empresa ACOWIL S.A.

Atentamente,

**Bazarro Burbano Kerly Yanina**  
**KERBABU CONSULTORES & ASOCIADOS**  
**AUDITORES INDEPENDIENTES**

## Carta de presentación del informe de auditoría

 <p><b>KERBABU</b> <b>AUDITORES INDEPENDIENTES</b> Av. Carlos Julio, Edificio Garcia, oficina N°1, junto al MDT. ingcpakertybazurto@hotmail.com Telf: 062766148 / 0969798327</p> <p>Consultores &amp; Asociados</p>	<p>REF.: P.A. #8 1/2</p>
<p><b>CARTA DE PRESENTACIÓN DEL INFORME DE AUDITORÍA</b></p>	
<p><b>AUDITORÍA DE GESTIÓN</b></p>	
<p style="text-align: right;"><b>Quevedo,</b></p> <p>Ing. Alfonso Alejandro Coello Wilches <b>GERENTE GENERAL DE ACOWIL S.A.</b> Presente.-</p> <p>Me dirijo a usted para manifestarle que de acuerdo con el contrato que celebramos, se ha efectuado una auditoria de gestión a la empresa ACOWIL S.A., de la ciudad de Quevedo, durante el periodo 2012.</p> <p>El examen se llevó a cabo bajo la utilización de instrumentos de auditoria de gestión que permitieron la obtención de resultados; estas normas requieren que la auditoria sea primero planificada y segundo ejecutada para obtener información y documentación auditada, este examen no contiene exposiciones erróneas de carácter significativo, de igual manera con los procesos de acuerdo a las disposiciones vigentes como normas, leyes, políticas y procedimientos aplicables.</p> <p>Los resultados se encuentran expresados en los comentarios, conclusiones y recomendaciones constantes en el presente informe.</p>	



REF.:  
P.A. #8  
2/2

**CARTA DE PRESENTACIÓN DEL INFORME DE AUDITORÍA  
AUDITORÍA DE GESTIÓN**

Esta información es únicamente para conocimiento y uso de gerencia de ACOWIL S.A., y no debe ser utilizado con otro propósito.

Agradecemos la colaboración y honestidad que hemos recibido de parte del talento humano para la auditoria que se llevó a cabo dentro de la empresa.

Atentamente,

**Bazaruto Burbano Kerly Yanina**  
**KERBABU CONSULTORES & ASOCIADOS**  
**AUDITORES INDEPENDIENTES**

#### 4.1.4. FASE IV. Comunicación de resultados

##### 4.1.4.1. Informe de Auditoria



# ACOWIL S.A.

## INFORME DE AUDITORIA

**AUDITORIA DE GESTION AL AREA  
DE TALENTO HUMANO Y SU  
RELACIÓN CON LA TOMA DE  
DECISIONES DE LA EMPRESA  
ACOWIL S.A., PERIODO 2012**

Elaborado por: Bazarito Burbano Kerly Yanina	13/02/2015
Supervisado por: Dra. Aida Maribel Palma León, M.Sc.	13/02/2015



REF.:  
P.A. #9  
1/16

**Informe de Auditoría**

Quevedo, 13 de febrero del 2015

Ing.  
Alfonso Alejandro Coello Wilches  
**GERENTE GENERAL DE ACOWIL S.A.**  
Presente.-

**NATURALEZA DE ESTUDIO:** Auditoria de Gestión

**RESPONSABLE:** Bazarto Burbano Kerly Yanina

**ANTECEDENTES:**

**Motivo de Examen**

El presente informe de auditoría permitió conocer el grado de eficacia, eficiencia, excelencia y efectividad con que se cumplen las actividades del personal y como se relaciona la toma de decisiones por parte de la gerencia.

**Objetivo General**

Determinar la relación de la auditoria de gestión del área de talento humano con la toma de decisiones de la empresa ACOWIL S.A., periodo 2012.



**REF.:**  
**P.A. #9**  
**2/16**

**Informe de Auditoría**

**Objetivos Específicos**

- Evaluar el riesgo en la aplicación del Control Interno conformadas por las normas C.O.S.O II en la empresa ACOWIL S.A.
- Conocer el nivel de cumplimiento de las políticas de selección y formación del personal.
- Examinar el nivel de eficacia y eficiencia del área de talento humano de la empresa ACOWIL S.A.
- Emitir un informe de los resultados obtenidos en la auditoria de gestión.

**Alcance**

El trabajo está dirigido a la aplicación de una Auditoria de Gestión en la empresa ACOWIL S.A., la misma que permitirá la detección de factores que requieran mayor atención y de esta forma tomar decisiones necesarias.

**Disposiciones Legales**

- Código de trabajo
- Normas de auditoria generalmente aceptadas
- Ley de Seguridad Social
- Ley de compañías



REF.:  
P.A. #9  
3/16

### Informe de Auditoría

- ✓ Constitución de la Republica Ecuatoriana
- ✓ Ley del Servicio Ecuatoriano de capacitación profesional - SERVICIO ECUATORIANO DE CAPACITACIÓN PROFESIONAL

#### Opinión

La auditoría comprendió el examen a base de pruebas sustantivas, cumplimiento de la evidencia que respalda las cifras e información presentada en los detalles de hallazgos, incluye también la evaluación al control interno, a través del cuestionario. Comprende además, la verificación del cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias ejecutadas por la entidad durante el periodo examinado.

El área de talento humano de la empresa ACOWIL S.A., por el año terminado en esa fecha, de acuerdo con las normas, manifestó que las actividades, funciones que se desarrollan y ejecutan en la empresa son de gran importancia para la toma de decisiones, excepto en los casos que se indican en el detalle de hallazgos de auditoría, en el informe de control interno que antecede a este informe de auditoría.

#### Detalle de Pruebas

Reducción de Gastos = 92% (Eficiencia)

**BRECHA = 8%**



REF.:  
P.A. #9  
4/16

**Informe de Auditoría**

**Causa.-** Aplicando el indicador pertinente se determinó que se cumple con el presupuesto de gastos en 92% porque si existe un control que permite estar dentro del rango programado de gastos.

**Efecto.-** Al no reducir los gastos existirá un exceso de gastos por parte de la empresa.

**Análisis de Brecha.-** Se demostró que existe una brecha de 8% con relación a los gastos en la empresa, lo que trae consigo que puede exceder en un mínimo porcentaje los gastos ejecutados.

Presupuesto = 80% (Efectividad)

**BRECHA = 20%**

**Causa.-** El impacto ambiental que mantenga las plantaciones de la empresa impide que se cumpla a cabalidad con las ventas proyectas por la empresa

**Efecto.-** La empresa deberá tomar decisiones acertadas para que permitan ajustar sus ingresos, lo que trae consigo, reducción de personal y por ende existirá sobre cargo laboral.

**Análisis de Brecha.-** Se demostró que existe una brecha de 20% esto demuestra que no se cumple a cabalidad con las metas de venta de la empresa, provocando que los directivos de la empresa tomen las decisiones



REF.:  
P.A. #9  
5/16

**Informe de Auditoría**

acertadas para beneficio de la misma.

Clientes beneficiados = 80% (Efectividad)

**BRECHA = 20%**

**Causa.-** Se debe por cuanto existe una gran distancia de recorrido entre el productor y el cliente.

**Efecto.-** Reducción de clientes para la venta de la producción.

**Análisis de Brecha.-** Se demostró que existe una brecha de 20% esto demuestra que por la distancia del recorrido que existe entre los clientes no se puede satisfacer todo el mercado.

Trabajadores satisfechos = 62% (Efectividad)

**BRECHA = 38%**

**Causa.-** Inexistencia de las políticas de motivación e incentivos a los trabajadores e inadecuada distribución de funciones dentro de la empresa

**Efecto.-** Reduce la eficiencia en el desempeño de las funciones que se realizan por el trabajador ya que no existe motivación en su puesto de trabajo.



REF.:  
P.A. #9  
6/16

**Informe de Auditoría**

**Análisis de Brecha.-** Se demostró que existe una brecha de 38% esto demuestra que no se cumple a cabalidad con las políticas de motivación e incentivos por parte de la empresa.

Actividades Supervisadas = 60% (Efectividad)

**BRECHA = 40%**

**Causa.-** Inadecuada supervisión de las actividades por parte de las personas encargadas en las diferentes áreas.

**Efecto.-** Deficiente desempeño en las actividades de la empresa ya que no se encuentran supervisadas por los encargados de las diferentes áreas.

**Análisis de Brecha.-** La empresa ACOWIL S.A. Demostró que existe un 60% de efectividad, mientras que existe una brecha de 40% provocando una deficiente supervisión en el desempeño de las actividades del personal.

Desempeño= 80% (Excelencia)

**BRECHA = 20%**

**Causa.-** Inexistencia de motivación hacia los trabajadores



REF.:  
P.A. #9  
7/16

**Informe de Auditoría**

**Efecto.-** Rendimiento de desempeño relativamente no adecuado para la Empresa por la inexistencia de incentivos.

**Análisis de Brecha.-** Se demostró que existe una brecha de 20% esto demuestra que no existe políticas de motivación e incentivos dentro de la empresa, pero se obtiene un 80% de excelencia.

Nivel de conocimientos = 50% (Eficacia )

**BRECHA = 50%**

**Causa.-** La Empresa no cuenta con un programa de capacitaciones adecuado.

**Efecto.-** Desconocimiento de las actualizaciones de las leyes, normativas y políticas vigentes en el país.

**Análisis de Brecha.-** Se demostró que existe una brecha de 50% esto demuestra que no existe una planificación y organización de las charlas para el personal que labora en la empresa.

Trabajadores incentivados = 38% (Efectividad)

**BRECHA = 62%**



REF.:  
P.A. #9  
8/16

**Informe de Auditoría**

**Causa.-** Políticas de incentivos no aplicadas en la empresa

**Efecto.-** Desempeño laboral de nivel bajo, provocando disgustos entre el personal afectando el clima laboral.

**Análisis de Brecha.-** Se demostró que existe una brecha de 62% esto demuestra que no se cumple a cabalidad con las políticas de promociones e incentivos y tiene un 38% de efectividad por el incentivo.

Atentamente,

**Bazaruto Burbano Kerly Yanina**  
**KERBABU CONSULTORES & ASOCIADOS**  
**AUDITORES INDEPENDIENTES**

 <p><b>KERBABU</b>  <b>AUDITORES INDEPENDIENTES</b>          Av. Carlos Julio, Edificio Garcia, oficina N°1, junto al MDT.          ingcpakerlybazarro@hotmail.com          Telf: 062766148 / 0969798327</p> <p><i>Consultores &amp; Asociados</i></p>	<p><b>REF.:</b>  <b>P.A. #9</b>  <b>9/16</b></p>
--	--

**Matriz de Recomendación a Indicadores de Gestión**

<b>Indicador</b>	Reducción de gastos
<b>Brecha</b>	8%
<b>Causa</b>	Aplicando el indicador pertinente se determinó que se cumple con el presupuesto de gastos en 92% porque si existe un control que permite estar dentro del rango programado para los gastos que se ejecutaran.
<b>Efecto</b>	Al no reducir los gastos existirá un exceso de gastos por parte de la empresa.
<b>Recomendación</b>	Planificar sus gastos proyectados, para que no coexistan gastos excesivos e impidan cumplir con las metas propuestas por la empresa.
<b>Responsable</b>	Gerente de la empresa y Contador
<b>Plazo</b>	2 meses
<b>Medio de Verificación</b>	Soportes de egresos (facturas de los gastos)

 <p><b>KERBABU</b>  <b>AUDITORES INDEPENDIENTES</b>          Av. Carlos Julio, Edificio Garcia, oficina N°1, junto al MDT.          ingcpakerlybazarro@hotmail.com          Telf: 062766148 / 0969798327</p> <p><i>Consultores &amp; Asociados</i></p>	<p><b>REF.:</b>  <b>P.A. #9</b>  <b>10/16</b></p>
--	---

**Matriz de Recomendación a Indicadores de Gestión**

<b>Indicador</b>	Presupuesto
<b>Brecha</b>	<b>20%</b>
<b>Causa</b>	El impacto ambiental que mantenga las plantaciones de la empresa impide que se cumpla a cabalidad con las ventas proyectas por la empresa.
<b>Efecto</b>	La empresa deberá tomar decisiones acertadas para que permitan ajustar sus ingresos, lo que trae consigo, reducción de personal y por ende existirá sobre cargo laboral.
<b>Recomendación</b>	Supervisar las actividades para poder tomar una buena decisión al momento que exista algún margen de error en la proyección ejecutada.
<b>Responsable</b>	Administrador
<b>Plazo</b>	4 meses
<b>Medio de Verificación</b>	Reporte de ventas

 <p><b>KERBABU</b>  <b>AUDITORES INDEPENDIENTES</b>          Av. Carlos Julio, Edificio Garcia, oficina N°1, junto al MDT.          ingcpakerlybazarro@hotmail.com          Telf: 062766148 / 0969798327</p> <p><i>Consultores &amp; Asociados</i></p>	<p><b>REF.:</b>  <b>P.A. #9</b>  <b>11/16</b></p>
---	---

**Matriz de Recomendación a Indicadores de Gestión**

<b>Indicador</b>	Clientes beneficiados
<b>Brecha</b>	<b>20%</b>
<b>Causa</b>	Se debe por cuanto existe una gran distancia de recorrido entre el productor y el cliente.
<b>Efecto</b>	Reducción de clientes para la venta de la producción.
<b>Recomendación</b>	Comunicar a los clientes los problemas que existen por lo que no pueden vender su producción para que no exista disgusto a futuro.
<b>Responsable</b>	Gerente
<b>Plazo</b>	3 meses
<b>Medio de Verificación</b>	Clientes

 <p><b>KERBABU</b>  <b>AUDITORES INDEPENDIENTES</b>          Av. Carlos Julio, Edificio Garcia, oficina N°1, junto al MDT.          ingcpakerlybazarro@hotmail.com          Telf: 062766148 / 0969798327</p> <p><i>Consultores &amp; Asociados</i></p>	<p><b>REF.:</b>  <b>P.A. #9</b>  <b>12/16</b></p>
---	---

**Matriz de Recomendación a Indicadores de Gestión**

<b>Indicador</b>	Trabajadores satisfechos
<b>Brecha</b>	<b>38%</b>
<b>Causa</b>	Inexistencia de las políticas de motivación e incentivos a los trabajadores e inadecuada distribución de funciones dentro de la empresa.
<b>Efecto</b>	Reduce la eficiencia en el desempeño de las funciones que se realizan por el trabajador ya que no existe motivación en su puesto de trabajo.
<b>Recomendación</b>	Distribuir equitativamente las funciones de acuerdo al perfil de cada uno de los trabajadores para así mejorar su desenvolvimiento laboral
<b>Responsable</b>	Gerente
<b>Plazo</b>	1 meses
<b>Medio de Verificación</b>	Distribución de funciones

	<p style="text-align: center;"><b>REF.:</b> <b>P.A. #9</b> <b>13/16</b></p>
--	---

**Matriz de Recomendación a Indicadores de Gestión**

<b>Indicador</b>	Actividades Supervisadas
<b>Brecha</b>	<b>40%</b>
<b>Causa</b>	Inadecuada supervisión de las actividades por parte de las personas encargadas en las diferentes áreas.
<b>Efecto</b>	Deficiente desempeño en las actividades de la empresa ya que no se encuentran supervisadas por los encargados de las diferentes áreas.
<b>Recomendación</b>	Incrementar un proceso de control mediante un cronograma de supervisión para un mejor desempeño.
<b>Responsable</b>	Gerente
<b>Plazo</b>	3 meses
<b>Medio de Verificación</b>	Presentación del cronograma

	<p><b>REF.:</b> <b>P.A. #9</b> <b>14/16</b></p>
--	---

**Matriz de Recomendación a Indicadores de Gestión**

<b>Indicador</b>	Desempeño
<b>Brecha</b>	<b>20%</b>
<b>Causa</b>	Inexistencia de motivación hacia los trabajadores.
<b>Efecto</b>	Rendimiento de desempeño relativamente no adecuado para la Empresa por la inexistencia de incentivos.
<b>Recomendación</b>	Mejorar el desempeño del personal mediante compensaciones por los logros, incentivando para mejorar los niveles de eficiencia.
<b>Responsable</b>	Gerente
<b>Plazo</b>	4 meses
<b>Medio de Verificación</b>	Roles de pago

 <p><b>KERBABU</b>  <b>AUDITORES INDEPENDIENTES</b>          Av. Carlos Julio, Edificio Garcia, oficina N°1, junto al MDT.          ingcpakerlybazarro@hotmail.com          Telf: 062766148 / 0969798327</p> <p><i>Consultores &amp; Asociados</i></p>	<p><b>REF.:</b>  <b>P.A. #9</b>  <b>15/16</b></p>
---	---

**Matriz de Recomendación a Indicadores de Gestión**

<b>Indicador</b>	Nivel de conocimientos
<b>Brecha</b>	<b>50%</b>
<b>Causa</b>	La Empresa no cuenta con un programa de capacitaciones adecuado
<b>Efecto</b>	Desconocimiento de las actualizaciones de las leyes, normativas y políticas vigentes en el país.
<b>Recomendación</b>	Implementar programas de capacitaciones para fortalecer el desarrollo de conocimientos de personal.
<b>Responsable</b>	Gerente
<b>Plazo</b>	6 meses
<b>Medio de Verificación</b>	Evaluaciones de conocimientos

 <p><b>KERBABU</b>  <b>AUDITORES INDEPENDIENTES</b>          Av. Carlos Julio, Edificio Garcia, oficina N°1, junto al MDT.          ingcpakerlybazarro@hotmail.com          Telf: 062766148 / 0969798327</p> <p><i>Consultores &amp; Asociados</i></p>	<p><b>REF.:</b>  <b>P.A. #9</b>  <b>16/16</b></p>
---	---

**Matriz de Recomendación a Indicadores de Gestión**

<b>Indicador</b>	Trabajadores incentivados
<b>Brecha</b>	<b>62%</b>
<b>Causa</b>	Políticas de incentivos no aplicadas en la empresa
<b>Efecto</b>	Desempeño laboral de nivel bajo, provocando disgustos entre el personal afectando el clima laboral.
<b>Recomendación</b>	Incrementar correctamente políticas de incentivos para mejorar el clima laboral
<b>Responsable</b>	Gerente
<b>Plazo</b>	3 meses
<b>Medio de Verificación</b>	Eficiencia en las actividades

## 4.2. Discusión

De acuerdo con los resultados de la investigación realizada a la empresa ACOWIL S.A., del cantón Quevedo, año 2012, se logró adquirir valiosa información respecto a la distribución de las funciones según las actividades que realizan en la misma, con la finalidad de realizar una discusión se procede a comparar el presente trabajo investigativo.

En el trabajo de investigación titulada “Auditoría de Gestión y su relación con la toma de decisiones al área de talento humano de la empresa Disprowin S.A., Cantón Quevedo, Período 2012.”, del autor **Laz (2015)**; concluye que mediante la evaluación del control interno aplicado a la empresa Disprowin S.A., posee niveles de riesgo bajo, lo que dificulta la toma de decisiones acertadas en beneficio a la misma; mientras que en la presente investigación el nivel de control interno que mantiene la empresa ACOWIL S.A. de acuerdo a la evaluación realizada reveló que existe un nivel de confianza del 65% (moderado) y un nivel de riesgo del 35% (bajo), demostrando así que el control realizado por la Gerencia no es 100% eficiente, pues existe un débil conocimiento en los aspectos relacionados con el control interno. Por lo tanto sobre la base científica de **Mantilla (2013)**, nos indica que los ejecutivos principales hacen fuertes exigencias para mejorar el control de las empresas que dirigen. Los controles internos promueven la eficiencia, reduciendo los riesgos de pérdida de activos y conseguir sus metas de desempeño rentabilidad; sin embargo para **Estupiñan (2012)**, el control interno son las políticas, principios y procedimientos adoptados por la administración para lograr las metas y objetivos planificados; con el fin de salvaguardar los recursos y bienes económicos.

*Por lo mencionado se destaca que en base a la evaluación del sistema de control interno mediante el COSO II, se determinó que la empresa en estudio*

*carece de controles adecuados en sus procesos, obteniendo un resultado poco confiable en la investigación.*

En el trabajo de investigación titulada “Auditoría de Gestión y su relación con la eficiencia del área de talento humano de la Corporación Latinoamericana de Software S.A. Cantón Guayaquil, Año 2013.”, de la autora **(Anzules, 2015)**, en donde manifiesta que la empresa establece un nivel de cumplimiento del 50% debido a que en ocasiones algunos de los procesos son realizados por otras personas ajenas al área de talento humano, haciendo que las disposiciones no sean cumplidas en su totalidad; mientras que en la presente investigación el nivel de cumplimiento nos dio como resultado un nivel de confianza de 29% equivalente a baja y un nivel de riesgo de 71% equivalente a moderado alto ya que la empresa ACOWIL S.A., carece de políticas. Por lo tanto sobre la base científica de **Leal (2010)**, el objetivo de la dirección de personal consiste en contratar y colocar al talento humano en los puestos vacantes según el perfil que se necesita; sin embargo para **Cohen (2013)**, las políticas de reclutamiento mediante la selección resulta mas fiable y sencilla cuando se posee un buen conocimiento de las aptitudes, habilidades, comportamiento y actitud de las personas.

*Por lo mencionado se destaca que la carencia de políticas de selección para la contratación conlleva a que el candidato seleccionado no haya sido evaluado lo suficientemente para saber si estará o no en condiciones de rendir al 100% en el cargo que va a desempeña; ya que para tener un personal calificado la empresa deberá incorporar en el sistema de contratación políticas de selección de acuerdo a la necesidad de la empresa.*

En el trabajo de investigación titulada “Auditoría de Gestión y su relación con la eficiencia del área de talento humano de la Corporación Latinoamericana de Software S.A. Cantón Guayaquil, Año 2013.”, de la autora **(Anzules, 2015)**, en

donde concluye que el nivel de eficiencia y eficacia con que se efectúan las actividades del área de talento humano determinan que una parte no se han logrado cumplir de acuerdo a la reglamentación establecida o en base a lo que estipula el código de trabajo, tal es el caso de las políticas de promoción e incentivos, pues su ejecución de acuerdo a los indicadores reflejan que existe un nivel de cumplimiento del 50 %, si bien es cierto la empresa si tiene, éstas están obsoletas y no han sido debidamente actualizadas. Mientras que en la presente investigación en el área de Talento Humano con relación a las funciones y responsabilidades asignadas; existe un nivel bajo de cumplimiento, tal es el caso de las políticas de promoción e incentivos, pues su ejecución de acuerdo a los indicadores reflejan que existe un nivel de cumplimiento del 40 % equivalente a una confianza baja; y dando una diferencia del 60% equivalente a un riesgo moderado. Por lo tanto sobre la base científica de **Reis (2012)**, que se debe implementar un modelo de estrategia para evaluar el desempeño del talento humano para conocer a fondo el nivel de eficiencia y eficacia para así incentivar los excelentes niveles de desempeño; sin embargo **Leal (2010)**, nos manifiesta que la contratación del talento humano es lo primordial que una empresa debe realizar para que la empresa mantenga su marcha en el día a día.

*Si se realizarán evaluaciones de desempeño continuas al talento humano se mejoraría la eficiencia y eficacia de los mismos; y a su vez se implementarían incentivos para motivar a que cumplan con sus obligaciones al 100%.*

En el trabajo de investigación titulada “Auditoría de Gestión y su relación con la eficiencia del área de talento humano de la Corporación Latinoamericana de Software S.A. Cantón Guayaquil, Año 2013.”, de la autora (**Anzules, 2015**), en donde manifiesta que el informe de auditoría permitió detectar las debilidades y fortalezas que presenta la empresa, destacando como debilidades políticas de incentivos desactualizadas, ausencia de formato para evaluar el desempeño, escaso control en las fases de selección y falta de innovación

administrativa. Mientras que en el presente trabajo de investigación el informe de auditoría permitió detectar las anomalías existentes en la empresa; ya que carecen de políticas de selección y motivación, no se realizan evaluación de desempeño para una mejor productividad del talento humano y ausencia de innovación en la empresa. Por lo tanto sobre la base científica de **Franklin (2010)** indica que el informe wes el documneto que señala los hallazgos el auditor y conclusiones y recomendaciones generadas en relacion con los objetivos propuestos para el examen; sin embargo la **Fundación ECA Global (2010)**, manifiesta que el informe debe proporcionar evidencias objetivas de la implantacion eficaz del procedimiento de auditoria.

*Mediante el informe de Auditoria del presente trabajo de investigación se estableció las deficiencias que existen dentro de la empresa para que así el departamento de gerencia verifique e implemente según las necesidades para así lograr una aceptable toma de decisiones.*

### 4.3. Comprobación de Hipótesis

Hipótesis Específicas	Teoría	Resultados	Análisis
El nivel de riesgo de control es bajo conforme al procedimiento de control interno según el COSO II.	Evalúa la efectividad del sistema de control interno para poder detectar, prevenir y corregir representaciones erróneas de importancia relativa.	Existe un débil conocimiento en los aspectos relacionados con el control interno.	La primera hipótesis se acepta ya que la empresa enfrenta un riesgo, lo que conllevará a una mejor toma de decisiones.
La aplicación de las políticas de selección y formación de la empresa ACOWIL S.A. es inexistente.	Proceso donde el cual se dan a conocer las políticas de selección para la contratación y formación mediante capacitaciones e incentivos para el talento humano de la empresa	Escasez de políticas de selección de la empresa para el área de talento humano por lo que no se están efectuando a cabalidad con los programas y procesos para obtener un desempeño apropiado del talento humano y poder así cumplir con las metas y objetivos de la empresa.	La segunda hipótesis se acepta ya que en la empresa no existe un proceso de políticas.
El área de talento humano no desempeña de manera eficaz y eficiente las	Establece el rango de desempeño que mantienen los trabajadores dentro de la empresa.	Las oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional de los empleados incentivan su desempeño dentro de la Empresa,	La tercera hipótesis se acepta ya que mediante la Auditoría se demuestró que el talento humano de la

<p>actividades propuestas por la empresa.</p>		<p>pero la carencia de los mismos ocasiona que se cree un ambiente poco agradable, generando frustración y sentimientos de poca valoración hacia el empleado.</p>	<p>empresa ACOWIL S.A., se desempeña con un nivel bajo de eficacia y eficiencia, debido a problemas internos.</p>
<p>La emisión del informe de los resultados de la auditoria es satisfactoria.</p>	<p>El informe de los resultados nos ayuda a tomar decisiones de las falencias que se presenten.</p>	<p>Satisfactorio resultado de la Auditoria de Gestión aplicada a la empresa</p>	<p>La cuarta hipótesis se acepta, ya que mediante la emisión del informe de los resultados de auditoria, podemos conocer que problemas mantiene la empresa para así aplicar las sugerencias y tomar las decisiones acertadas.</p>

Fuente: Hipótesis  
Elaborado por: La autora

**CAPITULO V**  
**CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

## 5.1. Conclusiones

Se concluye lo siguiente de acuerdo a la información obtenida en la investigación:

- El nivel de control interno que mantiene la empresa de acuerdo a la evaluación realizada relegó que existe un nivel de confianza de 65% equivalente a moderada y un nivel de riesgo de 35% equivalente a un riesgo bajo, demostrando así que en control realizado por la Gerencia no es 100% eficiente, pues existe un débil conocimiento en los aspectos relacionados con el control interno.
- La empresa carece de políticas, lo que trae consecuencias la aceptación de la segunda hipótesis, ya que en una empresa es fundamental mantener políticas de selección para la contratación y de formación en la cual se establece incentivos para lograr motivar al talento humano para que el desempeño sea estable, eficiente y eficaz para el cumplimiento de las actividades, dando como resultado un nivel de confianza baja de 29% y un nivel de riesgo moderado alto de 71%.
- El rendimiento de productividad equivalente al desempeño no se encuentra en un rango eficiente ya que posee limitaciones los mismos que hacen que el nivel de confianza sea baja equivalente al 40%, logrando así un riesgo moderado del 60%.
- El informe de auditoría permitió establecer las falencias que se encontraron en el área de talento humano incidiendo de manera positiva para la toma de decisiones de la empresa.

## 5.2. Recomendaciones

Basándose a las conclusiones se plantean las siguientes recomendaciones:

- Efectuar evaluaciones y controles constantes para cumplir con las funciones y responsabilidades asignadas al área de talento humano, esto contribuirá a mejorar los distintos procesos de la empresa logrando contar con un personal totalmente capacitado para el puesto o cargo a desempeñar.
- Implementar un programa de políticas de selección y formación para el talento humano de la empresa, ya que fomentara el desarrollo eficaz de las actividades de cada área de la empresa.
- Realizar una evaluación de desempeño para verificar si el talento humano está apto para el desenvolviendo laboral de la empresa para asi poder implementar planes de motivación e incentivos de la empresa para que el personal se sienta motivado, y exista un ambiente de trabajo agradable, premiando logros y metas planteadas a través de un sistema de remuneración adicional por cumplimiento, lo cual permitirá potenciar y maximizar su desempeño laboral.
- Asumir cada problema encontrado y tomar las medidas correctivas para encaminar a la empresa hacia el crecimiento y desarrollo de la misma.

**CAPITULO VI**  
**BIBLIOGRAFÍA**

## 6.1. Literatura Citada

Abolacio, M. (2012). Planificación de la Auditoría (Primera ed.). IC Editorial.

Acosta, C. (Enero de 2015). Facultad de administración de empresas - Contabilidad comercial. Obtenido de <http://www.slideshare.net/boblen/texto-de-contabilidad-comercial-cecilia-acosta>

Alfaro, J. (2010). Aspectos básicos de la auditoría administrativa. Nicaragua: Universidad Politécnica de Nocaragua - Sede Estelí.

Alles, M. (2013). Construyendo Talento. Buenos Aires: Ediciones Granica.

Amaya, J. (2010). Toma de decisiones gerenciales: Métodos cuantitativos para la administración (Segunda ed.). Colombia: ECOE Ediciones.

Amo, F. (2011). El cuadro de mando integral Balanced Scorecard. Madrid: ESIC Editorial.

Anzules, V. (2015). Auditoria de Gestión y su relacion con la eficiencia del área de talento humano de la Corporación Latinoamericana de Software S.A. Cantón Guayaquil, ao 2013.

Asamblea Constituyente. (Septiembre de 2012). Código del Trabajo. Obtenido de <http://www.ecuadorlegalonline.com/biblioteca/codigo-de-trabajo-actualizado/>

Audidores, C. y. (2015). Audidores, Contadores y Consultores Financieros. Obtenido de Audidores, Contadores y Consultores Financieros: <http://www.auditoresycontadores.com/auditorias/33-concepto-de-auditoria>

Aumatell, C. (2013). Auditoría de la información, identificar y explotar la información en las organizaciones (Primera ed.). Barcelona: Editorial UOC.

Barrascout, E. (16 de 09 de 2015). Enciclopedia Virtual eumed.net. Recuperado el 2015, de <http://www.eumed.net/>

Blanco (2012). Auditoria Integral normas y procedimientos. Bogotá, Colombia: Ecoe.

Carmen de Pablos Heredero, J. J. (2012). Organización y transformación de los sistemas de información de la empresa (Primera ed.). Madrid: ESIC Editorial.

Carrara, G. (2012). Derecho Agrario.

Chiavenato, I. (1993). Iniciación a la Organización y Técnica Comercial.

Cohen, G. (2013). La Naturaleza de la función directiva.

Comite Internacional de Practicas de Auditoria. (2015). Glosario de términos de las Normas Internacionales de Auditoria.

Constitución de la República del Ecuador. (2015). Quito: Jurídica del Ecuador.

Corporación de Estudios y Publicaciones . (2012). Código de Trabajo. Quito.

Couto, L. (2011). Auditoría del Sistema APPCC: Cómo verificar los sistemas de gestión de inocuidad alimentaria HACCP. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.

Cuesta, R. (2013). Auditoria de los Estados Financieros (Segunda edición ed.). España.

Delgado, M., Gómez, A., Romero, A., & Vásquez, E. (2006). Gestión de recursos humanos: del análisis teórico a la solución práctica. Madrid: Pearson Educación.

Eslava, J., & Marín, J. (2009). Las claves de la nueva contabilidad para las pymes (Primera ed.). Madrid: ESIC Editorial.

Estupiñán, R. (2012). Estados financieros básicos bajo NIC/NIIF (Segunda ed.). Colombia: ECOE Ediciones.

Fernández, F. (2010). Manual para la formación del auditor en prevención de riesgos laborales. Aplicaciones y casos prácticos (Tercera ed.). España: Lex Nova.

Fonseca, O. (2011). Sistemas de Control Interno Para Organizaciones. Lima: Instituto de Investigaciones en Accountability y Control.

Franklin, E. (2010). Auditoria administrativa. Pearson Educación.

Fundación ECA Global. (2010). El Auditor de Calidad. España: GRAFICAS MARCAR S.A.

Gan, & Triginé. (2013). Cuadro de mando integral. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.

Gimeno, & Tamayo. (2012). Economía de la salud (Tercera ed.). Ediciones Díaz de Santos.

Gómez, J. N. (Abril de 2010). El auditor interno. FLAI, 2.

Griffin, R. (2011). Administración (Décima ed.). España: Cengage Learning Editores.

Jaume, F. (2013). Analisis de problemas y toma de decisiones.

Lacalle, Carrión, & Caldas. (2012). Recursos humanos y responsabilidad social corporativa. Editex.

Laz, A. (2015). Auditoria de Gestión y su relación con la toma de decisiones al área de talento humano de la empresa Disprowin S.A. Cantón Quevedo, Período 2012.

Leal, E. (2010). Reclutamiento y Selección ante el nuevo rol de efectividad del personal Diploma do de administration de Recursos Humanos. Mexico.

López, M. (2012). La Auditoría Administrativa. España: Editorial Académica Española.

Maldonado, M. (2012). Auditoría de Gestión (Tercera edición ed.). Quito.

Manco, J. (2014). Elementos básicos del control, la auditoría y la revisoría fiscal. Hispanoamerica: Auditores Editores.

Mantilla, S. A. (2010). Auditoria de Informacion Financiera (Primera ed.). Bogotá: Ecoe Ediciones.

Martínez, & Milla. (2012). Cómo construir la perspectiva de procesos. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.

Mendivil, V. (2010). Práctica Elemental de Auditoría. México: Cengage Learning Editores.

Montaño, F. (2014). Auditorá de las áreas de la empresa. España: IC Editorial.

Muñiz, L. (2012). Como implementar y evaluar un sistema de control de gestión. Barcelona: Profit Editorial.

NAGA. (Marzo de 2015). Normas de Auditoría Generalmente Aceptadas. Obtenido de <https://eddson1964.wordpress.com/normas-de-auditoria-de-general-aceptacion/>

**CAPÍTULO VII**  
**ANEXOS**



## Anexo 2. Contestación del Gerente



**ACOWIL S.A.**  
**Alfonso Coello W**



Quevedo, 26 de agosto del 2013

Srita.  
Bazurto Burbano Kerly

Presente.-

Asunto: **Carta de Aceptación.**

Considerando que la Empresa ACOWIL S.A., requiere de una Auditoría de gestión y conociendo la necesidad que usted tiene, debido a que como requisito final para obtener su título profesional de la carrera de Ingeniería en Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo, debe elaborar un proyecto de investigación; autorizo la ejecución de la investigación en nuestra Empresa, con el tema: **AUDITORIA DE GESTIÓN AL AREA DE TALENTO HUMANO DE LA EMPRESA ACOWIL S.A. DE LA CIUDAD DE QUEVEDO, AÑO 2013.**

Sin más que expresarle quedo de usted muy agradecido.

Atentamente.

Ing. ALFONSO COELLO W.  
GERENTE

ACOWIL S.A.  
Sr. Alfonso Coello  
GERENTE

Los Ríos - Quevedo - Ecuador  
Malecón 516 y la sexta, atrás del Banco Pichincha  
Telf.: 052 750646

Anexo 3. RUC de la empresa

(4)

**REGISTRO UNICO DE CONTRIBUYENTES  
SOCIEDADES**

**SRI**  
...le hace bien al país!

**NUMERO RUC:** 0992595302001

**RAZON SOCIAL:** ACOWIL S.A.

**NOMBRE COMERCIAL:** ACOWIL S.A.

**CLASE CONTRIBUYENTE:** OTROS

**REPRESENTANTE LEGAL:** COELLO WILCHES ALFONSO ALEJANDRO

**CONTADOR:** HERRERA ARRIAGA EDWARD RUFINO

---

**FEC. INICIO ACTIVIDADES:** 06/11/2008      **FEC. CONSTITUCION:** 06/11/2008

**FEC. INSCRIPCIÓN:** 19/12/2008      **FECHA DE ACTUALIZACIÓN:** 11/08/2011

---

**ACTIVIDAD ECONOMICA PRINCIPAL:**

ACTIVIDADES DE CULTIVO DE BANANO

---

**DOMICILIO TRIBUTARIO:**

Provincia: LOS RIOS Cantón: QUEVEDO Parroquia: QUEVEDO Calle: MALECON Número: 518 Intersección: SEXTA  
Manzana: 10 Referencia ubicación: ATRAS DEL BANCO PICHINCHA Telefono Trabajo: 052750646

**DOMICILIO ESPECIAL:**

---

**OBLIGACIONES TRIBUTARIAS:**

- \* ANEXO DE COMPRAS Y RETENCIONES EN LA FUENTE POR OTROS CONCEPTOS
- \* ANEXO RELACION DEPENDENCIA
- \* DECLARACIÓN DE IMPUESTO A LA RENTA SOCIEDADES
- \* DECLARACIÓN DE RETENCIONES EN LA FUENTE
- \* DECLARACIÓN MENSUAL DE IVA

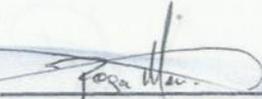
---

**# DE ESTABLECIMIENTOS REGISTRADOS:** del 001 al 002      **ABIERTOS:** 2

**JURISDICCION:** \ REGIONAL LITORAL SUR LOS RIOS      **CERRADOS:** 0

---

  
FIRMA DEL CONTRIBUYENTE

  
SERVICIO DE RENTAS INTERNAS

---

Usuario: RCMENA      Lugar de emisión: GUAYAQUIL/AV. FRANCISCO      Fecha y hora: 11/08/2011 09:46:55

Página 1 de 2

**SRI.gov.ec**

## Anexo 4. Cuestionario de la entrevista



### UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

#### CUESTIONARIO DE ENTREVISTA

**ENTREVISTADO: GERENTE DE LA EMPRESA AGRÍCOLA ACOWIL S.A.**

**Objetivo:** Mejorar el desarrollo del talento humano de la empresa agrícola ACOWIL S.A.

**1. ¿La empresa ACOWIL S.A. posee con un organigrama estructural actualizado?**

SI \_\_\_\_\_

NO \_\_\_\_\_

**¿Por qué?**

---

---

**2. ¿El personal de la empresa es eficiente y eficaz?**

SI \_\_\_\_\_

NO \_\_\_\_\_

**¿Por qué?**

---

---

**3. ¿La empresa posee manuales de funciones y procedimientos que definan las funciones de cada cargo o puesto de trabajo?**

SI \_\_\_\_\_

NO \_\_\_\_\_

**¿Por qué?**

---

---

**4. ¿Considera que el talento humano realiza sus actividades en un clima organizacional adecuado?**

SI \_\_\_\_\_

NO \_\_\_\_\_

**¿Por qué?**

---

---

**5. ¿Qué tipo de nivel de ausentismo mantiene su empresa?**

SI \_\_\_\_\_

NO \_\_\_\_\_

**¿Por qué?**

---

---

**6. ¿Acata con las normas, leyes y reglamentos del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social?**

SI \_\_\_\_\_

NO \_\_\_\_\_

**¿Por qué?**

---

---

**7. ¿El personal de la empresa es capacitado?**

SI \_\_\_\_\_

NO \_\_\_\_\_

**¿Por qué?**

---

---

**8. ¿Utiliza las políticas de contratación del personal?**

SI \_\_\_\_\_

NO \_\_\_\_\_

**¿Por qué?**

---

---

**9. ¿Acata con las leyes, normas y reglamentos del Ministerio de Trabajo?**

SI \_\_\_\_\_

NO \_\_\_\_\_

**¿Por qué?**

---

**10. ¿El sistema salarial de su empresa se encuentra fijado de acuerdo a las remuneraciones vigentes y según su cargo?**

SI \_\_\_\_\_

NO \_\_\_\_\_

**¿Por qué?**

---

---

## Anexo 5. Cuestionario de la encuesta



### UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

#### CUESTIONARIO DE ENCUESTA

#### ENCUESTADO: TALLENTO HUMANO DE LA EMPRESA AGRÍCOLA ACOWIL S.A.

**Objetivo:** Mejorar el desarrollo del talento humano de la empresa agrícola ACOWIL S.A.

1. El trabajo en su área está bien organizado.

SI \_\_\_\_\_  
NO \_\_\_\_\_

2. Las cargas de trabajo están bien definidas y distribuidas.

SI \_\_\_\_\_  
NO \_\_\_\_\_

3. Conoce el reglamento interno de la empresa

SI \_\_\_\_\_  
NO \_\_\_\_\_

4. El responsable de su área demuestra conocimiento y dominio de sus funciones.

SI \_\_\_\_\_  
NO \_\_\_\_\_

5. ¿Cuándo ingreso a trabajar, la empresa le aplico el proceso de reclutamiento, selección y formación?

SI \_\_\_\_\_  
NO \_\_\_\_\_

6. El ambiente de trabajo le produce stress.

SI \_\_\_\_\_  
NO \_\_\_\_\_

7. Las instalaciones del área facilitan el trabajo

SI \_\_\_\_\_  
NO \_\_\_\_\_

8. Recibe capacitación necesaria para desempeñar correctamente su trabajo.

SI \_\_\_\_\_  
NO \_\_\_\_\_

9. Le hacen un reconocimiento especial cuando hace una mejora en su trabajo.

SI \_\_\_\_\_  
NO \_\_\_\_\_

10. Esta de acuerdo con las condiciones salariales de la empresa.

SI \_\_\_\_\_  
NO \_\_\_\_\_

## Anexo 6. Informe del URKUND



UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO  
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
INGENIERÍA EN CONTABILIDAD Y AUDITORIA



Quevedo, 18 de Septiembre 2015.

Lcdo. MSc.

Edgar Pastrano

**DECANO FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DEL QUEVEDO**

Presente.-

### INFORME DE CULMINACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.

Adjunto al presente sirvase encontrar el documento final del Proyecto de Investigación  
Titulado:

**“AUDITORIA DE GESTIÓN AL ÁREA DE TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON LA TOMA DE DECISIONES DE LA EMPRESA ACOWIL S.A, CANTÓN QUEVEDO, PERIODO 2012”.** Elaborado por la Srta.: **BAZURTO BURBANO KERLY YANINA**, previo a la obtención del título de INGENIERÍA EN CONTABILIDAD Y AUDITORIA, que fue elaborado bajo mi dirección según lo asignado en la Sesión Extraordinaria del Jueves 10 Octubre del 2013 y prorroga de Comisión Académica realizada el 29 de Mayo y aprobada administrativamente el día 05 de Junio del 2015, el mismo que cumple con los componentes que exige el Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo e incluye el informe de URKUND, el cual avala los niveles de originalidad, en un 92% y de copia 8% del trabajo investigativo.

**Document** [TESIS KERLY OJO 2107.docx](#) (D14975732)

**Submitted** 2015-07-21 19:07 (-05:00)

**Submitted** apalma@uteq.edu.ec

**by**

**Receiver** apalma.uteq@analysis.urkund.com

**Message** TESIS KERLY BAZURTO [Show full message](#)

8%

of this approx. 40 pages long document consists of text present in 12 sources.

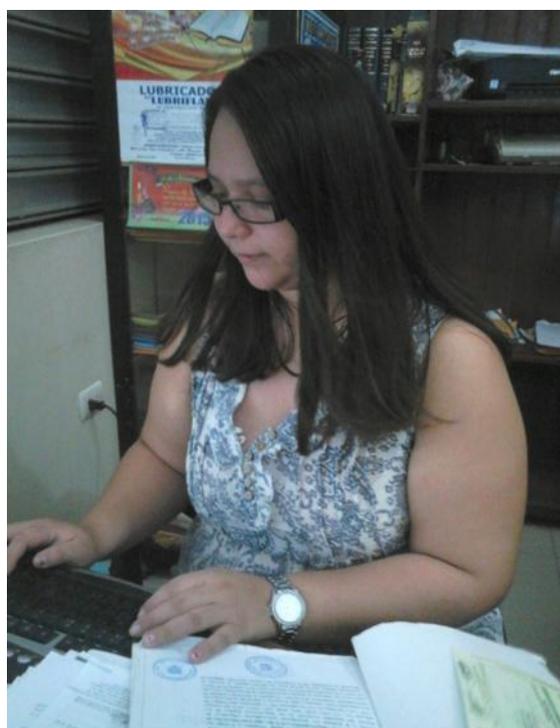
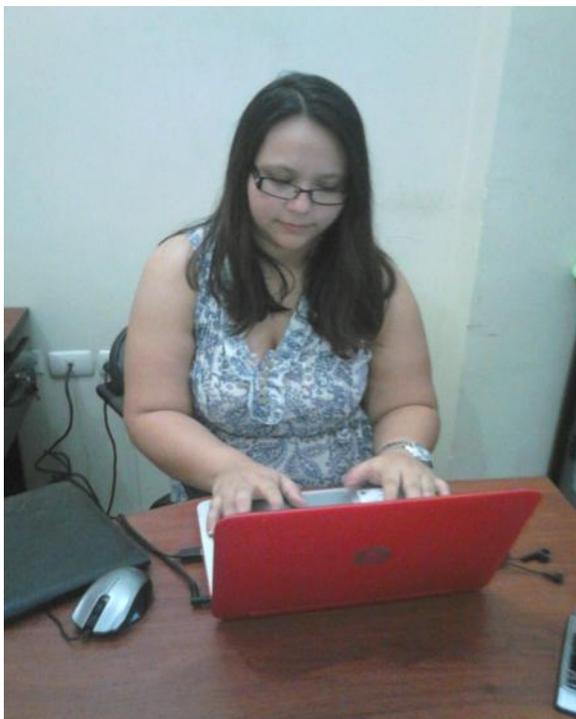
Particular que informo para los fines pertinentes.

Saludos Cordiales

Atentamente,

Dra. Aida M. Palma León  
**DIRECTORA DE TESIS**

## Anexo 7. Fotografías





**Secretarias**



**Secretaria y Administrador**