



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

Proyecto de Investigación,  
Previo a la Obtención del  
Título de Ingeniera en  
Contabilidad y Auditoría  
C.P.A.

**TEMA**

**“AUDITORÍA DE GESTIÓN AL ÁREA DE TALENTO HUMANO Y SU  
RELACIÓN CON LA TOMA DE DECISIONES EN LA EMPRESA AGRO  
MANOBANDA HERMANOS S.A. CANTÓN QUEVEDO, AÑO 2012.”**

**AUTORA**

**RUTH ESTEFANÍA VELÁSQUEZ ZAMBRANO**

**DIRECTORA**

**CPA. ROSA MARJORIE TORRES BRIONES, MSc.**

**QUEVEDO - ECUADOR**

**2015**

## **AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS**

Yo, **Ruth Estefanía Velásquez Zambrano**, 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 Ley de Propiedad Intelectual, por su Reglamento y por la normativa institucional vigente.

---

Ruth Estefanía Velásquez Zambrano

CI: 1205351149

## **CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR DE TESIS**

La suscrita, **CPA. ROSA MARJORIE TORRES BRIONES, MSc.**, Docente de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo, certifica que la Egresada, Ruth Estefanía Velásquez Zambrano, realizó el presente Proyecto de Investigación previo a la obtención del Título de, **Ingeniera en Contabilidad y Auditoría “C.P.A”**, titulada **“AUDITORÍA DE GESTIÓN AL ÁREA DE TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON LA TOMA DE DECISIONES EN LA EMPRESA AGRO MANOBANDA HERMANOS S.A. CANTÓN QUEVEDO, AÑO 2012.”**, bajo mi dirección, habiendo cumplido con las disposiciones reglamentarias establecidas para el efecto.

Atentamente

---

**CPA. ROSA MARJORIE TORRES BRIONES, MSc.**  
DIRECTORA



**UNIVERSIDAD TÉCNICA**

**ESTATAL DE QUEVEDO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**CARRERA DE INGENIERÍA EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA - C.P.A.**

Presentado a la Honorable Comisión Académica de la Facultad de Ciencias Empresariales, como requisito previo a la obtención del título de Ingeniera en Contabilidad Pública y Auditoría - **C.P.A.**

APROBADO POR:

---

**ING. Abraham Moisés Auhing Triviño MSc.**

PRESIDENTE DEL TRIBUNAL DE TESIS

---

**C.P.A. Mónica María Sandoval Cují MSc.**

MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE TESIS

---

**ING. Mireya Patricia Flores Jaén MSc.**

MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE TESIS

QUEVEDO – ECUADOR

AÑO 2015

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a la Universidad Técnica Estatal de Quevedo, por abrirme sus puertas y acogerme como parte de su hogar y comunidad haciéndome sentir que pertenezco a la familia universitaria.

A la Facultad de Ciencias Empresariales, por la calidad educativa que brindan a los estudiantes con ganas de superación, y a su empeño en el mejoramiento de los servicios prestados.

A los Docentes que se esmeran en mejorar sus conocimientos, los mismos que les transmiten a los estudiantes con paciencia y capacidad para formar profesionales competentes que brinden soluciones futuras.

A mi Directora de Tesis por su paciencia y conocimientos impartidos durante el desarrollo de este trabajo.

Y por último agradezco a mi Tribunal de Tesis, que con sus conocimientos ayudaron en la culminación satisfactoria de mis objetivos.

## **DEDICATORIA**

Dedico esta tesis a Dios que ha estado conmigo en cada paso que he dado cuidándome y dándome fortaleza para seguir adelante.

A mis Padres que me han enseñado a no rendirme ante nada ni nadie dándome sus buenos consejos, corrigiendo mis faltas, motivándome día a día a ser una persona de bien y así poder lograr cumplir mi sueños.

A ti PADRE: Agustín Velásquez (EL TÍN)

A ti MADRE: Francisca Zambrano (CHELITA)

Gracias a ustedes por darme la vida y por lograr cada uno de mis objetivos. Y para ustedes esta tesis en agradecimiento por todo su gran amor.

A la persona que forma parte de mi vida ya que con su apoyo y amor incondicional estoy culminando mi carrera.

**GRACIAS**

## CÓDIGO DUBLIN

(DUBLIN CORE) ESQUEMA DE DECODIFICACIÓN			
1	Titulo/Title	M	“AUDITORÍA DE GESTIÓN AL ÁREA DE TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON LA TOMA DE DECISIONES EN LA EMPRESA AGRO MANOBANDA HERMANOS S.A. CANTÓN QUEVEDO, AÑO 2012.”
2	Creador/Creator	M	RUTH ESTEFANÍA VELASQUEZ ZAMBRANO
3	Materia/Subjec	M	CARRERA: INGENIERÍA EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA C.P.A.
4	Descripción/Description	M	LA PRESENTE INVESTIGACIÓN SE REALIZA EN EL CANTÓN DE QUEVEDO, PARROQUIA SAN CRISTOBAL, EL OBJETIVO DE LA MISMA CONSISTIÓ EN REALIZAR UNA AUDITORÍA DE GESTIÓN PARA ESTABLECER LA RELACIÓN CON LA TOMA DE DECISIONES.
5	Editor/Publisher	M	INGENIERÍA EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA C.P.A.
6	Colaborador/Contributor	O	CPA. ROSA MARJORIE TORRES BRIONES MSc.
7	Fecha/Date	M	2015
8	Tipo/Type	M	PROYECTO DE INVESTIGACIÓN
9	Formato/Format	R	MICROSOFT OFFICE WORD 2010
10	Identificador/Identifier	M	<a href="http://biblioteca.uteq.educ.ec">http://biblioteca.uteq.educ.ec</a>
11	Fuente/Source	O	LEYES, ESTATUTOS, POLITICAS.
12	Lenguaje/Language	M	ESPAÑOL
13	Relación/Relation	O	NINGUNO
14	Cobertura/Coverage	O	CANTÓN QUEVEDO
15	Derechos/Rights	M	NINGUNO
16	Audiencias/Audiences	O	PROYEC OF THE INVESTIGATION

## INDICE

CARÁTULA.....	i
AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	ii
CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR DE TESIS.....	iii
CERTIFICACIÓN DEL TRIBUNAL DE TESIS.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
DEDICATORIA.....	vi
CÓDIGO DUBLIN.....	vii
INDICE.....	viii
ÍNDICE CUADROS.....	xi
ÍNDICE GRÁFICOS.....	xii
RESUMEN EJECUTIVO.....	xiii
ABSTRACT.....	xiii
CAPITULO I.....	
MARCO CONTEXTUAL DE LA INVESTIGACIÓN.....	1
1.1. INTRODUCCIÓN.....	2
1.2. PROBLEMATIZACIÓN.....	4
1.2.1. Problema de Investigación.....	5
1.2.2 Diagnóstico del Problema.....	6
1.2.3 Formulación del problema.....	8
1.2.4 Sistematización del problema.....	8
1.3 JUSTIFICACIÓN.....	9
1.3 OBJETIVOS:.....	10
1.3.3 General.....	10
1.3.4 Específicos.....	10
1.4 HIPÓTESIS:.....	11
1.4.3 General.....	11
1.4.4 Específicas.....	11
CAPITULO II.....	
MARCO TEORICO.....	13
2.1. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.....	14
2.1.1. La empresa.....	14
2.1.6. Empresa privada.....	14
2.1.6.1. Objetivo de la empresa.....	15
2.1.6.2. Tipos de Empresa.....	15
2.1.6.3. Empresas de propiedad individual.....	15
2.1.6.4. Sociedad anónima.....	16
2.1.8. Auditoría.....	16
2.1.8.1. Necesidad.....	16
2.1.8.2. Objetivos de la necesidad de una auditoría.....	17

2.1.8.3. Clases de Auditoría.....	18
2.1.8.4. Por el área en donde se hacen.....	18
2.1.8.5. Por área de especialidad .....	18
2.1.8.6. Especializadas en Sistemas Computacionales.....	19
2.1.8.7. Auditoría Externa.....	19
2.1.8.8. Ventajas .....	19
2.1.8.9. Desventajas.....	19
2.1.9. Auditoría interna.....	20
2.1.9.1. Ventajas .....	20
2.1.9.2. Desventajas.....	20
2.1.10. Auditoría de gestión .....	20
2.1.10.1. Ética de la auditoría .....	21
2.1.11. Talento Humano .....	21
2.1.11.1. Objetivos del Talento Humano.....	22
2.1.11.2. Auditoría de Talento Humano .....	23
2.1.11.3. Ecología.....	23
2.2. FUNDAMENTACIÓN CONCEPTUAL.....	24
2.2.1. Auditoría de Gestión .....	24
2.2.1.1. Procedimientos .....	24
2.2.1.2. Objetivos de la Auditoría de Gestión.....	25
2.2.1.3. Fases de la Auditoría de Gestión .....	25
2.2.2. Alcance de las actividades.....	26
2.2.2.1. Auditoría de la Gestión del sistema de recursos humanos .....	28
2.2.3. Productividad.....	29
2.2.4. Clima laboral .....	29
2.2.4.1. Personal de Administración.....	30
2.2.4.2. Principios y normas de auditoría.....	31
2.2.4.3. Clasificación de los principios de auditoría .....	31
2.3.3.2. Son principios relativos a la realización del trabajo de auditoría:.....	32
2.3. FUNDAMENTACIÓN LEGAL.....	35
2.3.1. Empresa Agra Manobanda Hnos., S.A.....	35
2.3.2. NORMAS LEGALES DE LA SUPERINTENDENCIA DE COMPAÑIAS	36
2.3.2.1 Normas de Ejecución del Trabajo .....	42
2.3.3 Código de Trabajo .....	42
2.3.4 Normas Internacionales de Auditoria N.I.As .....	43
CAPITULO III.....	
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN .....	51
3.1. MATERIALES Y MÉTODOS .....	52
3.1.1 Materiales .....	52
3.1.2 Métodos de Investigación.....	52

3.1.2.1 Inductivo.....	52
3.1.2.2 Deductivo.....	52
3.1.2.3 Analítico.....	52
3.1.2.4 Cualitativa.....	53
3.1.2.5 Cuantitativa.....	53
3.2 Tipos de investigación.....	53
3.2.1 Bibliografía.....	53
3.2.2 De Campo.....	54
3.2.3 Descriptiva.....	54
3.2.4 Explicativa.....	54
3.3 Diseño de la investigación.....	54
3.3.1 Técnicas e instrumentos de investigación.....	54
3.3.1.1 La encuesta.....	55
3.3.1.2 La entrevista.....	55
3.3.1.3 El cuestionario.....	55
3.4 Población y muestra.....	56
3.4.1 Población.....	56
3.4.2 Muestra.....	56
3.5 Creación de firma auditora ficticia.....	57
CAPÍTULO IV.....	
RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	58
4.1 RESULTADOS.....	59
4.1.1 Programa General de Auditoría.....	60
4.1.2 Papeles de trabajo para realizar la Auditoría de Gestión.....	61
4.1.3. Presentación de oferta de servicios.....	62
4.1.4 Presentación de oferta de servicios.....	63
4.1.5 Contrato.....	64
4.2. DISCUSIÓN.....	152
4.3. Aprobación y/o desaprobación de la hipótesis.....	154
CAPÍTULO V.....	
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	154
5.1. CONCLUSIONES.....	155
5.2. RECOMENDACIONES.....	156
CAPÍTULO VI.....	
BIBLIOGRAFIA.....	157
6.1 Literatura citada.....	158
CAPÍTULO VII.....	
ANEXOS.....	163

## ÍNDICE CUADROS

<b>Cuadro</b>	<b>1</b>	<b>Materiales.....</b>	<b>52</b>
<b>Cuadro</b>	<b>2</b>	<b>Personal Involucrado en el proyecto de investigación.....</b>	<b>56</b>
<b>Cuadro</b>	<b>3</b>	<b>Nivel de importancia de la auditoría.....</b>	<b>124</b>
<b>Cuadro</b>	<b>4</b>	<b>Relaciones entre el Ejecutivo y el Talento Humano.....</b>	<b>125</b>
<b>Cuadro</b>	<b>5</b>	<b>Examen de Productividad.....</b>	<b>126</b>
<b>Cuadro</b>	<b>6</b>	<b>Manual de funciones para productividad.....</b>	<b>127</b>
<b>Cuadro</b>	<b>7</b>	<b>Clima Laboral.....</b>	<b>128</b>
<b>Cuadro</b>	<b>8</b>	<b>Equipos de Trabajo.....</b>	<b>129</b>
<b>Cuadro</b>	<b>9</b>	<b>Capacitación para profesionales.....</b>	<b>130</b>
<b>Cuadro</b>	<b>10</b>	<b>Programas de solución de problemas.....</b>	<b>131</b>
<b>Cuadro</b>	<b>11</b>	<b>Programa de Capacitación del personal.....</b>	<b>132</b>
<b>Cuadro</b>	<b>12</b>	<b>Mecanismo de selección de personal.....</b>	<b>133</b>
<b>Cuadro</b>	<b>13</b>	<b>Publicación en medios de comunicación.....</b>	<b>134</b>

## ÍNDICE GRÁFICOS

<b>Gráfico</b>	<b>1</b>	Nivel de importancia de la auditoría.....	<b>124</b>
<b>Gráfico</b>	<b>2</b>	Relaciones entre el Ejecutivo y el Talento Humano.....	<b>125</b>
<b>Gráfico</b>	<b>3</b>	Examen de Productividad.....	<b>126</b>
<b>Gráfico</b>	<b>4</b>	Manual de funciones para productividad.....	<b>127</b>
<b>Gráfico</b>	<b>5</b>	Clima Laboral.....	<b>128</b>
<b>Gráfico</b>	<b>6</b>	Equipos de Trabajo.....	<b>129</b>
<b>Gráfico</b>	<b>7</b>	Capacitación para profesionales.....	<b>130</b>
<b>Gráfico</b>	<b>8</b>	Programas de solución de problemas.....	<b>131</b>
<b>Gráfico</b>	<b>9</b>	Programa de Capacitación del personal.....	<b>132</b>
<b>Gráfico</b>	<b>10</b>	Mecanismo de selección de personal.....	<b>133</b>
<b>Gráfico</b>	<b>11</b>	Publicación en medios de comunicación.....	<b>134</b>

## **RESUMEN EJECUTIVO**

El presente trabajo investigativo se realizó con el objetivo de verificar la aplicación de políticas, leyes y métodos que emplea la empresa en los diseños de los puestos de trabajos, evaluando la selección y formación profesional del Talento Humano para un adecuado nivel de productividad contribuyendo productivamente en las actividades de la empresa. La Empresa Agro Manobanda Hermanos S.A, ubicada en el Km. 1.5 Vía Quevedo – Valencia se, dedicando a la exportación del cacao con la más alta calidad para el consumidor y sus derivados. Se realizó la Auditoría de Gestión para optimizar al Talento Humano en las diferentes áreas de competencias, y presentado propuestas eficientes, eficaces para una adecuada toma de decisiones y mejoramiento de las utilidades. La auditoría comenzó luego de ganar el concurso públicos expuesto por la Empresa Agro Manobanda Hermanos S.A, y establecer la carta compromiso, se procedió a la visita preliminar a las instalaciones y conocer de cerca las actividades y desempeño del Talento Humano y el ambiente interno. Se diseñó el programa de auditoría para establecer la guía de trabajo durante el proceso que dueres la auditoría, el mismo se comunicó al gerente propietario. En la ejecución se aplicó el control interno el cual dio como resultado las pruebas se aplicaron cuestionarios aplicados al Talento Humano los resultados obtenidos.

## **ABSTRACT**

The present investigation was carried out with the aim of verifying the implementation of policies, laws and methods used by the company in the designs of the jobs, evaluating the selection and training of the human talent for an adequate level of productivity contributing productively to the activities of the company. The company Agro Manobanda Hermanos S.A, located at Km 1.5 Via Quevedo - Valencia, dedicated to the export of cocoa with the highest quality for the consumer and their derivatives. Management audit was conducted to optimize the human talent in different areas of competence, and presented efficient, effective proposals for appropriate decision making and improvement of earnings. The audit began then won the public competition exposed by the company Agro Manobanda Hermanos S.A, and establish the Charter commitment, we proceeded to the preliminary visit to the facilities and learn about the activities and performance of human talent and the internal environment. The audit programme was designed to guide work during the process you dures the audit, it was communicated to the owner manager. The implemented internal control which gave as a result the tests applied to the human talent questionnaires were applied the results was applied

**CAPITULO I**  
**MARCO CONTEXTUAL DE LA INVESTIGACIÓN**

## 1.1. INTRODUCCIÓN

La Auditoría de Gestión es un examen completo y constructivo de una estructura organizada, para orientar la gestión hacia el rendimiento de la eficiencia y eficacia, logrando los objetivos planteados, estableciendo recomendaciones, tomar decisiones y adoptando las medidas correctas con el fin de optimizar la gestión empresarial; examinando, los procedimientos más convenientes para la organización.

La Auditoría de Gestión al Talento Humano, implica el manejo del recurso máspreciado de todo establecimiento. La administración del Talento Humano, no es responsabilidad exclusiva de un departamento especializado, interesa a todos los funcionarios con personal a su cargo. En última instancia, el desempeño depende del jefe inmediato del personal. El desafío primordial que afronta la sociedad es el mejoramiento diario del Talento Humano y sea útil en el marco empresarial.

Es importante que toda empresa, disponga del Departamento de Talento Humano, como la instancia para seleccionar al elemento más idóneo y preparado profesionalmente, para que forme parte de la institución que requiere de sus servicios y capacidades, en beneficio institucional.

En lo referente a su organización: seleccionando personal, eficiente y capaz de llevar a cabo el trabajo con responsabilidad, realizando capacitaciones frecuentes, seminarios de actualización y charlas, que permita cumplir cada una de las políticas establecidas de manera eficiente por la empresa.

La presente investigación, permitirá encontrar los múltiples problemas internos que tiene la Empresa Agro Manobanda Hermanos S.A., en base al análisis y conocimiento del personal por parte de una organización o persona especializada conocidas como Empresas Auditoras o Auditor, permita hacer conocer a sus ejecutivos, los problemas que tiene la organización y realizar los ajustes o

correctivos pertinentes, a fin de conducir a la empresa por los caminos del éxito, superación, crecimiento y posicionamiento ante la competencia.

Es necesario utilizar la matriz FODA, para conocer las fortalezas y debilidades, así como las amenazas y oportunidades que tiene la empresa Agro Manobanda Hermanos S.A. una vez efectuado el diagnóstico de la situación actual, la administración estará en capacidad de tomar las mejores decisiones que permita corregir dichas falencias.

La presente investigación al área de Talento Humano de la empresa AGRO MANOBANDA HERMANOS S.A., contiene los siguientes ítems:

**Capítulo I.** Abarca: Marco Contextual de la Investigación

**Capítulo II.** Se circunscribe a la fundamentación teórica y conceptual.

**Capítulo III.** Comprende: Localización y duración en el tiempo de la investigación, los materiales métodos y equipos que se utilizarán en la misma, tipo de investigación que se desarrolla en este caso no experimental, los métodos y fuentes de investigación. Técnicas e instrumentos de evaluación, así como la determinación de la muestra de la población, para el levantamiento de la información; igualmente el procedimiento metodológico utilizado.

**Capítulo IV.** Presenta: resultados de la investigación, cuadros, gráficos e interpretación de los mismos, obtenidos por la aplicación de las técnicas e instrumentos utilizados en la evaluación.

**Capítulo V.** En ésta parte se establecen las conclusiones y recomendaciones del presente proyecto de investigación.

**Capítulo VI.** Las citas de la literatura de los diferentes autores que permite constituirse en el soporte de la investigación, de manera alfabética, que respaldan el presente proyecto.

**Capítulo VII.** Contiene: La descripción del cronograma de actividades comprendido en el tiempo para el desarrollo del trabajo de investigación y anexos.

## **1.2. PROBLEMATIZACIÓN**

### **1.2.1. Problema de Investigación**

Alrededor del mundo la Auditoría de Gestión, se realiza en las empresas aplicadas de manera general en función de normativas establecidas. Toda empresa es una unidad diferente a otra y todas se comportan de manera aparentemente igual, pero internamente ninguna es igual a otra. Los cambios que se producen son cada vez más complejos y para ello actúa la tecnología que adoptan los ejecutivos, administradores y técnicos de una institución que de manera permanente, tratan de solucionar los problemas que se presentan.

En el Ecuador los niveles de exigencia y preparación profesional son cada vez mayores, de manera que sobre el área de Talento Humano recae la responsabilidad de incorporar a la empresa, a personas con alto potencial que contribuya al cumplimiento de los procesos administrativos.

En Quevedo la Empresa Agro Manobanda Hermanos S.A., ubicada en la Parroquia San Camilo, labora en actividades comerciales de compra – venta-, de productos agrícolas y que actúa también como empresa exportadora.

En sus inicios, se dedicó a comprar productos agrícolas, de manera muy limitada y creció de forma acelerada, que produjo la necesidad de constar con un mayor capital humano, para atender de manera eficiente a los productores de: cacao, café, maíz, arroz, soya.

Su crecimiento acelerado condujo a un limitado proceso de selección del personal, provocando que los nuevos aspirantes no puedan ser evaluados de manera eficiente, ya que en muchas ocasiones son contratados directamente por sus referencias o por las experiencias adquiridas en trabajos anteriores.

La escasa capacitación es un problema que afecta el normal desenvolvimiento del personal en los procesos operativos, en muchas ocasiones se producen

errores, que afectan el desenvolvimiento institucional, generando una alta rotación del personal de esa área.

La empresa realiza adecuaciones en sus instalaciones, se olvidan de realizar los ajustes en los sistemas de administrativos, incumpliendo en dotar al personal de las responsabilidades, los objetivos y metas que se deben plantear para cumplir con las políticas del código laboral.

La mayoría de las empresas, se preocupan de utilizar métodos y técnicas que permita competir en el mercado globalizado y el talento humano, representa el principal activo de toda empresa, por ello el personal motivado y comprometido con su Institución genera ventajas competitivas.

### **1.2.2 Diagnóstico del Problema**

El principal problema detectado dentro de la Empresa Agro Manobanda Hermanos S.A., se localiza en el área de Talento Humano, porque no existe una correcta evaluación de los aspirantes al momento de realizar la selección de los mismos, derivado de una mala selección e inadecuada capacitación del personal.

La investigación permitirá conocer los problemas que se presentan con los empleados – 32 trabajadores-, de la empresa, contribuyendo con el desarrollo de las actividades diarias, los resultados expuestos, tratados por hechos concretos se sintetizan: desempeño laboral, desacuerdo entre compañeros, inadecuado estudio de las políticas de promoción e incentivos, irregularidad en las políticas de selección y formación de la empresa y la inadecuada capacidad en la evaluación del desempeño laboral. Estos inconvenientes son identificados durante la ejecución de la función de la Auditoría de Gestión.

### **Causas**

- ✓ Inadecuadas tareas en los equipos de trabajos.
- ✓ Responsabilidades de trabajos que ejerce el personal
- ✓ Deficientes métodos de incentivos
- ✓ Incorrecta clasificación de los elegidos
- ✓ Discordancia en la organización y ubicación del personal.

### **Efectos**

- ✓ Baja productividad de los equipos de trabajo
- ✓ Limitadas direccionalidades de trabajo en el personal
- ✓ Insatisfacción motivacional para el personal
- ✓ Contrato del personal en forma irresponsable
- ✓ Inestabilidad en los trabajos por parte del personal

### **Diagnóstico**

- ✓ Bajo desempeño laboral
- ✓ Desacuerdo entre compañeros de trabajo
- ✓ Inadecuado estudio de políticas de promoción e incentivos
- ✓ Irregularidad en la aplicación de las políticas para seleccionar el personal
- ✓ Conflicto de no aportar con los objetivos de la empresa.

### **Pronóstico**

- ✓ Disminución de la productividad
- ✓ Inadecuado ambiente laboral
- ✓ Pérdida y renuncia del personal
- ✓ Riesgos de ser sancionados por la no aplicación de normativas
- ✓ Evaluación del desempeño laboral

### **1.2.3 Formulación del problema**

¿De qué manera la Auditoría de Gestión al Área de Talento Humano, incide en la toma de decisiones en la Empresa Agro Manobanda Hermanos S.A. del Cantón Quevedo, año 2012?

### **1.2.4 Sistematización del problema**

¿Cuándo aplicar las políticas, leyes y métodos que emplea la empresa para el diseño de tareas en los puestos de trabajo?

¿Cómo evaluar la selección y formación al personal en el área de Talento Humano?

¿Por qué examinar el nivel de productividad en el área de Talento Humano, para la toma de decisiones?

¿Cuándo emitir un informe de los resultados obtenidos en la Auditoría de Gestión aplicada a la Empresa Agro Manobanda Hnos. S.A?

### **1.3 JUSTIFICACIÓN**

La investigación referente a la Auditoría de Gestión en el Área de Talento Humano en la Empresa Agro Manobanda Hermanos S.A., del Cantón Quevedo, año 2012, se enfoca en hacer cumplir los procedimientos establecidos en la empresa para desempeñar las actividades con responsabilidad, para que cada funcionario de la misma; conozca las normas y leyes en el desempeño laboral y la gestión que debe aplicarse utilizando los instrumentos y técnicas de la Auditoría de Gestión, haciendo cumplir las políticas internas que permita regular de manera satisfactoria a la empresa.

En las empresas, la Auditoría de Gestión se debe realizarla, para direccionar a la empresa aplicando los ajustes y utilizando la tecnología de punta que permita aplicar las recomendaciones y normalizar de forma satisfactoria a la organización.

Auditoría permite analizar los datos contables y otras operaciones, a través de las evidencias primarias que se corroboran en la práctica, para definir si existen debilidades en el Control Interno y arribar a las conclusiones finales”.

Por lo que se justifica la necesidad de estudiar la Auditoría de Gestión y su incidencia en la toma de decisiones de la empresa AGRO MANOBANDA HERMANOS S.A., con el propósito de contribuir al rendimiento de la empresa.

## **1.3 OBJETIVOS**

### **1.3.3 General**

Realizar la Auditoría de Gestión al Área de Talento Humano y su relación en las decisiones de los ejecutivos, en la Empresa Agro Manobanda Hermanos S.A. del Cantón Quevedo, año 2012.

### **1.3.4 Específicos**

- Aplicar políticas, leyes y métodos que emplea la empresa ayuda al diseño de tareas en los puestos de trabajo.
- Evaluar el área de Talento Humano para la selección y formación al personal laboral.
- Examinar el nivel de productividad en el área del Talento Humano, contribuye a la toma de decisiones.
- Emitir un informe de los resultados obtenidos en la Auditoría de Gestión aplicada a la empresa Agro Manobanda Hnos. S.A.

## **1.4 HIPÓTESIS**

### **1.4.3 General**

La Auditoría de Gestión al área de Talento Humano, permite conocer la incidencia de la relación en la toma de decisiones de la Empresa Agro Manobanda Hermanos S.A. del Cantón Quevedo.

#### **Variables:**

##### **Independiente**

Auditoría de Gestión al área de Talento Humano

##### **Dependiente**

Incidir en relación de la toma de decisiones

### **1.4.4 Específicas**

- La aplicación de políticas, leyes y métodos que emplea la empresa ayuda al diseño de tareas en los puestos de trabajo
- La evaluación del Talento Humano permite la correcta selección y formación del personal.
- El examen de la productividad contribuye a la adecuada toma de decisiones.
- La Auditoría de Gestión conduce a un informe de la Empresa Agro Manobanda Hnos. S.A.

## **Variables**

### **Independientes**

- Las políticas y leyes.
- Elemento evaluador del área de talento humano.
- La productividad del Talento Humano.
- La Auditoría de Gestión.

### **Dependientes**

- Identificar los métodos que utiliza la empresa.
- Las correctas selección y formación del personal.
- Examinar la toma de decisiones de la empresa.
- Emitir un informe a la Empresa Agro Manobanda Hnos. S. A.

**CAPITULO II**  
**MARCO TEORICO**

## 2.1. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

### 2.1.1. La empresa

(Garcia-Casanueva, 2012), "Prácticas de la Gestión Empresarial", definen la **empresa** como una "entidad que mediante la organización de elementos humanos, materiales, técnicos y financieros proporciona bienes o servicios a cambio de un precio que le permite la reposición de los recursos empleados.

(Andrade, 2012), La **empresa** es "aquella entidad formada con un capital social, y que aparte del propio trabajo de su promotor puede contratar a un cierto número de trabajadores. Su propósito lucrativo se traduce en actividades industriales y mercantiles, o la prestación de servicios".

(Rodriguez Galup, 2010), **Empresa** como una "unidad económica de producción, transformación o prestación de servicios, cuya razón de ser es satisfacer una necesidad existente en la sociedad".

### 2.1.6. Empresa privada

(Guzman Valdivia, 2010), "Es la unidad económico-social en la que el capital, el trabajo y la dirección se coordinan para lograr una producción que responda a los requerimientos del medio humano en el que la propia empresa actúa".

(Fernandez Arena, 2012), "Es la unidad productiva o de servicio que, constituida según aspectos prácticos o legales, se integra por recursos y se vale de la administración para lograr sus objetivos".

(Petersen-Plowman, 2011), "Actividad en la cual varias personas cambian algo de valor, bien se trate de mercancías o de servicios, para obtener una ganancia o utilidad mutua".

### **2.1.6.1. Objetivo de la empresa**

(Chiavenato I. , 2012), “Los objetivos de la empresa pueden evaluarse a partir de los siguientes aspectos:

- a) Proporcionar una directriz precisa a la organización para orientarla hacia una finalidad común.
- b) Invitar al trabajo en equipo para eliminar la tendencia ególatra de grupos existentes en la organización.
- c) Verificar el valor de las metas y de los planes a partir de una base segura y ayudar a evitar errores debidos a negligencias.
- d) Aumentar las posibilidades de sospecha del futuro. Una organización debe dirigir sus actividades, en vez de dejarlas al azar.
- e) Orientar los recursos que son escasos o están mal empleados. Los objetivos ayudan a prever su distribución con criterio.

### **2.1.6.2. Tipos de Empresa**

(Samuelson-Nordhaus, 2013), “Economías de mercado”, “En las economías de mercado se produce una amplia variedad de organizaciones empresariales que van desde las más pequeñas empresas de propiedad individual hasta las gigantescas sociedades anónimas que dominan la vida económica en las economías capitalistas”.

### **2.1.6.3. Empresas de propiedad individual**

(Alvarez Molina, 2013), Por lo general, este *tipo de empresa* se halla constituida por el profesional, el artesano o el comerciante que opera por su cuenta un despacho, un taller o una tienda; sin embargo, en la actualidad también se debe considerar a los millones de tele trabajadores o

emprendedores en internet que han iniciado y mantienen un negocio en la Red o prestan servicios a través de ella.

#### **2.1.6.4. Sociedad anónima**

(Arbelaez Rodriguez, 2010), Dos o más personas cualesquiera pueden unirse y formar una sociedad anónima. Cada una acuerda aportar parte del trabajo y del capital, quedarse con un porcentaje de los beneficios y compartir, desde luego, las pérdidas o las deudas.

#### **2.1.8. Auditoría**

(Santillana Gonzalez, 2012), “Define a la auditoría como: “Auditoría interna es una función independiente de evaluación establecida dentro de una organización, para examinar y evaluar sus actividades como un servicio a la misma organización. Es un control cuyas funciones consisten en examinar y evaluar la adecuación y eficiencia de otros controles”.

(Andrade Puga, 2012)“El examen posterior y sistemático que realiza un profesional auditor, de todas o parte de las operaciones o actividades de una entidad con el propósito de opinar sobre ellas, o de dictaminar cuando se trate de estados financieros”.

(Palacios Cerecto, 2013), “Es el examen objetivo, sistemático y profesional de las operaciones ejecutadas con la finalidad de evaluarlas, verificarlas y emitir un informe que contenga comentarios, conclusiones y recomendaciones”. Del periodo Analizando”.

##### **2.1.8.1. Necesidad**

(Costa Balleti, 2012), “Es un nuevo enfoque dentro de la cultura administrativa moderna que consiste en implantar, utilizar y desarrollar métodos y técnicas que refleje en forma objetiva el nivel real de la administración y la situación de la empresa”.

(Fleitman , 2011), “Realiza en una entidad para establecer el grado de economía, eficiencia y en la planificación, control y uso de sus recursos y comprobar la observancia de las disposiciones pertinentes, con el objetivo de verificar la utilización más racional de los recursos y mejorar las actividades primarias examinadas”.

(Herbia, 2012)“En presencia de una auditoría que evalúa objetivos económicos, sociales y ecológicos y por tanto su diseño corresponde a una actividad específica, generalmente no puede ser utilizada en su totalidad en otra entidad diferente”.

(Blanco Palacio, 2010), “Por lo general se establece los lineamientos del auditor y lo particular dado en las características de una actividad específica en que desarrolla una necesidad en forma objetiva para la toma de decisiones en la empresa”.

#### **2.1.8.2. Objetivos de la necesidad de una auditoría**

(Alvarez Prieto, 2011), Elevar integralmente el control de los recursos humanos, financieros, materiales en un desarrollo sostenible.

Promover el avance hacia las metas de estos sectores vitales en el desarrollo de la población.

Propiciar que la alta gerencia dedique su tiempo a funciones que por su naturaleza son indelegables.

Promover el desarrollo de las auditorías en nuestra sociedad.

1. Detectar problemas antes de que se conviertan en obstáculos serios, adoptar un enfoque proactivo.

2.-Aportar elementos de apoyo entre el departamento de recursos humanos y los directivos de línea.

3.- Cambiar enfoques que ya no corresponden a la realidad para ayudar al departamento de recursos humanos a cumplir mejor su tarea.

4.- Aportar procedimientos mejores para contribuir a los objetivos de la organización.

### **2.1.8.3. Clases de Auditoría**

(Mendivil, 2011), Es importante conocer que la auditoría de sistemas tiene algunos de sus fundamentos en otras auditorías y que toma diferentes herramientas de ellas para conformarse. A continuación se presenta una clasificación de diferentes clases de auditorías, las cuales se encuentran clasificadas por diferentes factores.

Por el origen de quien hace su aplicación:

- Externa
- Interna

### **2.1.8.4. Por el área en donde se hacen**

- Auditoría Financiera
- Auditoría Administrativa
- Auditoría Operacional
- Auditoría Gubernamental
- Auditoría Integral
- Auditoría de Sistemas

### **2.1.8.5. Por área de especialidad**

- Auditoría Fiscal
- Auditoría Laboral
- Auditoría Ambiental
- Auditoría Médica
- Auditoría a Inventario

- Auditoría a Caja Chica
- Auditoría en Sistemas

#### **2.1.8.6. Especializadas en Sistemas Computacionales**

- Auditoría Informática
- Auditoría con la Computadora
- Auditoría sin la Computadora
- Auditoría a la Gestión Informática
- Auditoría alrededor de la computadora
- Auditoría en seguridad de sistemas
- Auditoría a sistemas de redes

(Alvarez, 2012), En el siguiente módulo se marcaran las diferencias entre las auditorías que tienen que ver con sistemas. Por el momento nos interesa que se entienda la diferencia entre la auditoría externa y la auditoría interna

#### **2.1.8.7. Auditoría Externa**

(Gomez Cejas, 2012), “La realizan los auditores que son independientes a la empresa, de tal forma que el auditor externo puede aplicar con completa libertad los métodos, técnicas y herramientas con el fin de evaluar las actividades, operaciones y funciones para determinar el cumplimiento de los objetivo institucionales y emitir dictamen independiente de carácter externo en donde se exponen los resultados en donde se pondrán las recomendaciones”.

#### **2.1.8.8. Ventajas**

- El trabajo es independiente al de la empresa
- Aprovechar la experiencia de un externo en otras empresas
- Aplicación de nuevas técnicas ya probadas
- En ocasiones pueden ser un requisito legal

#### **2.1.8.9. Desventajas**

- Falta de conocimiento sobre la empresa
- Dificultad para recopilar información
- El alcance puede ser limitado
- El ambiente puede ser difícil
- Alta inversión en tiempo, dinero y esfuerzo

### **2.1.9. Auditoría interna**

(Ricarditti, 2010), “Revisión que hace un profesional de auditoría el cual labora en la misma empresa auditada para evaluar el desempeño y cumplimiento de actividades, operaciones y funciones y emitir un dictamen de carácter doméstico sobre las actividades de la empresa”.

#### **2.1.9.1. Ventajas**

- Conocimiento más profundo de las actividades y operaciones de la empresa
- Revisión más profunda.
- Informe doméstico confidencial
- No tiene un costo adicional
- Detección de problemas a tiempo

#### **2.1.9.2. Desventajas**

- La veracidad puede ser cuestionable por la posible injerencia de las autoridades de la empresa.
- Pueden existir presiones en el informe de auditoría.
- Pueden presentarse vicios en la forma que se utilizan las herramientas o en la evaluación o en el informe.

### **2.1.10. Auditoría de gestión**

(Harper-Linch A.-R. , 2012), “Define la auditoría de gestión de recursos humanos como un examen de las políticas y sistema de gestión, con el fin de obtener una opinión profesional sobre las acciones llevadas a cabo, en materia de recursos humanos, en un período de tiempo concreto, justifican los

gastos e inversiones ejecutadas, además de seguir acciones y medidas para la adelanto de la gestión y del desarrollo de la rentabilidad”.

(Werther-Davis, Planeación de Auditorias, 2011)“Plantean que la evaluación continua en la actividad de recursos humanos, la investigación con miras a identificar mejores procedimientos, adquieren relevancia creciente años tras años”.

(Werther-Davis-Chiavenato, 2012), “Explica a la auditoría de gestión de recursos humanos como un medio poderoso para obtener retroalimentación que oriente a un adecuado funcionamiento”.

#### **2.1.10.1. Ética de la auditoría**

(Debeljuh, 2013)“En este sentido, esta ciencia debería ser un componente fundamental en auditoría de gestión, al realizar la planificación estratégica de recursos humanos, como a la hora de llevar a cabo el sistema auditable de las tácticas, con el propósito de instituir mecanismos éticos de gestión, los cuales consentirían el desarrollo operativo de los valores a lo interno de la empresa, avivando así organizaciones en donde el clima organizacional favorezca el desarrollo del bien común”.

(Cortina-Martinez, 2012),“En lo que a ética se refiere, Cortina y Martínez, mantienen que la ética es una linaje de la filosofía que se dedica al análisis de lo moral, por otra parte, es un tipo de saber que intenta construirse racionalmente, utilizando para ello el rigor conceptual, procedimiento de análisis y de explicación propios de la filosofía”.

#### **2.1.11. Talento Humano**

(Alles, 2011), “La competencia es una característica de la personalidad devenida en comportamientos que generan un desempeño exitoso en un puesto de trabajo. Las competencias son cualidades que permanecen subyacentes al interior del individuo, el cual solo se hace visible en sus conductas laborales”.

(Chuquisengo, 2012) “Aptitud, cualidad que hace que la persona sea apta para un fin. Suficiencia o idoneidad para obtener y ejercer un empleo idóneo, capaz, hábil o propósito para una cosa. Capacidad y disposición para el buen desempeño”.

(Raetinov, 2012), “Una competencia no es algo espontaneo, ni algo que se da de por sí, sino que es una resultante dinámica de la interacción entre el individuo y el contexto laboral, en el cual despliega y aplica los conocimientos, actitudes y destrezas que posee. En el ejercicio de las competencias se demuestra el talento que es un don complejo y completo porque involucra conocimientos, actitudes y destrezas”.

#### **2.1.11.1. Objetivos del Talento Humano**

1. Ayudar a la organización a alcanzar sus objetivos y realizar su misión.
2. Proporcionar competitividad a la organización: esto significa saber emplear las habilidades y la capacidad de la fuerza laboral.
3. Suministrar a la Organización empleados bien entrenados y motivados.
4. Permitir el aumento de la autorrealización y la satisfacción de los empleados en el trabajo:
5. Desarrollar y mantener la calidad de vida en el trabajo, calidad de vida en el trabajo es un concepto que se refiere a los aspectos de la experiencia de trabajo, como estilo de gerencia, libertad y autonomía para tomar decisiones, ambiente de trabajo agradable, seguridad en el empleo, horas adecuadas de trabajo y tareas significativas.
6. Administrar el cambio: los profesionales de la administración de Recursos Humanos deben saber cómo enfrentar los cambios, si quieren contribuir a su organización.
7. Establecer políticas éticas y desarrollar comportamientos socialmente responsables: toda actividad de la Administración de Recursos Humanos debe ser abierta, confiable y ética. Las personas no deben ser discriminadas y deben garantizarse sus derechos básicos. La

responsabilidad social no sólo es una exigencia para las organizaciones sino también, y en especial, para las personas que trabajan en ella.

### **2.1.11.2. Auditoría de Talento Humano**

Algunos autores, explican a la auditoría de gestión de recursos humanos como un medio efectivo para obtener retroalimentación que conduzca a un adecuado funcionamiento.

(Harper-Linch A.-R. , 2012), “Auditoría de gestión de recursos humanos consiste en establecer el grado de cumplimiento en las actividades ejecutadas por el personal de la empresa durante el periodo contable.

(Werther-Davis, Planeación de Auditorias del Recurso Humano, 2011), “Plantean que evaluar seguidamente las actividades de recursos humanos, la investigación con propósitos de identificar mejores métodos, adquieren relevancia años tras años”.

### **2.1.11.3. Ecología**

(Odum , 2010), “La ecología es el estudio de la estructura y funcionamiento de la Naturaleza. Esta definición limita el concepto pero no es clara. De ella deriva la función y la forma estructura de la ecología, pero no es clara”.

(Andrewartha, 2011), “La ecología como el estudio científico de la distribución y abundancia de los organismos. Si consideramos una población en un hábitat con una serie de factores que afectan a esa población y la estudiamos ya va implícita la definición. Luego es una definición tampoco demasiado válida. Además, es estática (no indica lo que puede ser el futuro) y no utiliza la palabra “relaciones”. Es una definición óptima sino fuera por estos dos hechos”.

(Charles-Krebs, 2012), “Estudio científico de las interacciones que regulan la distribución y abundancia de los organismos” Esas interacciones hacen ya referencia al medio ambiente” (factores bióticos y abióticos)

## **2.2. FUNDAMENTACIÓN CONCEPTUAL**

### **2.2.1. Auditoría de Gestión**

(Martinez Rivera, 2011), “El examen crítico, sistemático y detallado de la áreas y Controles Operacionales de un ente, realizado con autonomía y utilizando procesos específicos, con la intención de emitir un informe profesional sobre la eficacia, eficiencia y economicidad de la administración de los recursos, para la toma de decisiones que permitan mejorarla productividad”.

La ventaja de analizar la empresa en su totalidad permite al auditor entregar sugerencias constructivas y recomendaciones al cliente para optimizar la productividad global de la compañía. Es así como la ejecución con éxito de la auditoría de gestión puede representar un aporte valioso a las relaciones del cliente.

#### **2.2.1.1. Procedimientos**

(Plaza Murillo, 2013), “La auditoría de gestión consiste en las revisiones y evaluaciones de dos elementos mayores de la administración”:

- Política de la corporación. Determina la existencia, adecuado y comprensivo de la política así como el importante de sus instructivos y elementos de control de áreas funcionales.
- Controles Administrativos. Determina la existencia, adecuada de controles administrativos u operacionales como tales, y respalda a los objetivos de productividad y el grado de cumplimiento en las áreas de mayor funcionabilidad.

### **2.2.1.2. Objetivos de la Auditoría de Gestión**

(Palacios Cerzo, 2012), “Las características de los objetivos podemos enumerar”:

- Determinar lo adecuado de la organización de la empresa.
- Verificar la presencia de objetivos y planes coherentes y realistas
- Vigilar la presencia de políticas adecuadas y el cumplimiento de la misma
- Comprobar la seguridad de la información y de los controles establecidos
- Verificar la presencia de métodos o procedimientos adecuados de operación y la eficiencia de los mismos
- Comprobar la uso adecuado de los recursos

### **2.2.1.3. Fases de la Auditoría de Gestión**

(Chiavenato I. , Fases de la Auditoría de Gestión, 2011), “El proceso de la planeación y ejecución de la Auditoría de Gestión” es la siguiente:

#### **Fase I: Etapa previa y definición de los términos del trabajo**

#### **Fase II: Planeación de la Auditoría de Gestión**

- Entendimiento de la entidad y su entorno y valoración de los riesgos.
- Obtención de información sobre las obligaciones legales de la empresa.
- Obtención de información sobre el plan de gestión de la empresa.
- Realización de procedimientos analíticos preliminares.
- Establecer la importancia relativa y evaluar el riesgo aceptable de auditoría y el riesgo inherente.

- Elaborar un plan global de auditoría y un programa de auditoría.

### **Fase III: Procedimiento de Auditoría en respuesta a los riesgos valorados**

- Determinación de la naturaleza, oportunidad y alcance de los procedimientos sustantivos requeridos.
- Evaluación de la evidencia.
- Documentación.

### **Fase IV: Fase final de la Auditoría de Gestión**

- Revisar los acontecimientos posteriores.
- Acumular evidencias finales.
- Emitir el informe de auditoría de gestión.

#### **2.2.2. Alcance de las actividades**

(Burbano Gonzalez, 2013), “Los elementos en los métodos de operación exigen una firme vigilancia, análisis y evaluación de los estructura orgánica, planes y objetivos, políticas, y prácticas sistemas y procedimientos, métodos de control, formas de operación y recursos materiales y humanos”.

La auditoría de gestión se define específicamente mediante un departamento o grupo de departamentos, con una división o grupo de divisiones de la empresa en su totalidad. Algunas auditorías abarcan una combinación de dos o más áreas.

De acuerdo a las áreas de examen se podría comprender un estudio y evaluación de los métodos para pronosticar: programación del producto, costos de proyectos de ingeniería, estimaciones de los precios, comunicaciones, equipos y aplicaciones del procesamiento de datos, eficiencia administrativa.

- **Control interno**

(Rossetti Prieto, 2012), “Para evaluar el sistema global del control interno para concluir si funciona efectivamente para la consecución de los siguientes objetivos básicos”:

- Efectividad y eficiencia de las operaciones.
- Confiabilidad en la información financiera.
- Cumplimiento de las leyes y regulaciones aplicables.

La evaluación del control interno, no es un medio para definir la naturaleza, alcance y oportunidad de los procedimientos de la auditoría de los estados financieros, sino un fin en sí mismo mediante el cual se practica una auditoría a los controles internos para concluir o rendir informe sobre ellos.

- **Importancia del Control Interno Contable**

(Galicia, 2012), Control es un plan en donde se preverán todas las medidas administrativas dentro de la entidad para el logro de los objetivos; de ahí que el control interno sea un plan de organización donde se establecen las políticas y procedimientos que persigue la entidad con el fin de salvaguardar los recursos con que cuenta, verificar la exactitud y veracidad de la información para promover la eficiencia en la operaciones y estimular la aplicación de las políticas para el logro de metas y objetivos programados. De aquí que la efectividad del control interno dependa de gran medida de la integridad y de los valores éticos del personal que diseña, administra y vigila el control interno de la entidad.

(Casal, 2014), El control interno operativo aconseja mantener las reservas a un nivel apropiado, tanto en términos cuantitativos como cualitativos, de donde es lógico pensar que el control interno empieza a ejercerse con antelación a las operaciones mismas, debido a que si compra si ningún criterio, nunca se podrá controlar el nivel de los inventarios. A este control pre-operativo es que se conoce como Control Preventivo.

- **Componentes del Coso II**

(Rodríguez, 2011), ¿Los ocho componentes del control interno son importantes? Sistema de Control Interno (SCI). Vamos a hacer un análisis de la importancia de los cinco componentes mirándolos desde el punto de vista de los objetivos organizacionales y la interrelación que existe entre ambos. La definición, establecimiento y aplicación de los objetivos organizacionales es el requisito primario para poder introducir en la organización un SCI.

Dentro del marco integrado se identifican cinco elementos de control interno que se relacionan entre sí y son inherentes al estilo de gestión de la empresa. Los mismos son:

Ambiente Interno

Establecimiento de objetivos

Identificación de acontecimientos

Evaluación de riesgos

Respuesta a los riesgos

Actividades de control

Información y comunicación

Supervisión o Monitoreo

#### **2.2.2.1. Auditoría de la Gestión del sistema de recursos humanos**

(Williams, 2012), “Define a la Auditoría como el examen comprensivo y constructivo de la organización o departamento gubernamental; o de cualquier otra entidad y de sus métodos de control, medios de operación y empleo que dé a sus recursos humanos y materiales”.

(Rodríguez Valencia, 2010) “Explica que es una técnica para evaluar metódicamente la efectividad de una función o una unidad con reseña a normas de la empresa, utilizando personal técnico en el área de estudio, con el objeto de aseverar a la administración que sus objetivos se cumplan, y determinar qué condiciones pueden mejorarse”.

(Albenga Rivera, 2011), “La auditoría de gestión es un examen que se realiza a una empresa con el objetivo de evaluar el nivel de eficiencia y eficacia con que se manejan los recursos disponibles y se logran los objetivos previstos por el Ente”.

### **2.2.3. Productividad**

(Ponce Aguilar, 2011), “La auditoría del personal en la productividad se considera, como un procedimiento que tiene por objeto revisar y comprobar bajo un método especial todas las funciones y actividades que en materia de personal se realizan en los distintos departamentos, para determinar si se ajustan a los programas establecidos, y evaluar si se cumplen los objetivos y políticas fijadas en la materia, sugiriendo, en su caso, los cambios y mejoras que deben hacerse para el mejor cumplimiento de los fines de la administración del personal”.

(Palacios Medina, 2011), “La auditoría no es solamente una recolección de datos y un chequeo de cumplimiento de los programas y de si se han aplicado con exactitud los presupuestos del estado. Esta implica que con esa base de datos se realice o se lleve a cabo un análisis profundo que nos permita evaluar si lo realizado y aun lo que se dejó de realizar o lo que se hubiese obtenido por encima de lo presente, han servido para los fines y objetivos que en materia de personal se ha fijado la empresa”.

### **2.2.4. Clima laboral**

(Forehand-von gilmer, 2012), “Como el conjunto de características que describen a una organización y que la distinguen de otras organizaciones, estas características son relativamente perdurables a lo largo del tiempo e influyen en el comportamiento de las personas en la organización”.

(Tagiuri Alement, 2011), “Una cualidad relativamente perdurable del ambiente interno de una organización que experimentan sus miembros e influyen en su comportamiento, y se puede describir en términos de los valores de un conjunto específico de características o atributos de la organización”.

(Schneider , 2010), “Percepciones o interpretaciones de significado que ayudan a la gente a encontrarle sentido al mundo y saber cómo comportarse”.

(Mendoza-Bertoli, 2011)“El Clima Laboral forma parte de las políticas del personal y por parte de recursos humanos se encuentra la mejora de ese ambiente con el uso de técnicas precisas”.

- **Promociones e incentivos**

Selección y formación

Diseño de tareas y puestos de trabajo

#### **2.2.4.1. Personal de Administración.**

(Tagiuri, 2013), Es el Talento Humano que realiza actividades de compromiso y tienen conocimiento de los trabajos que se realizan dentro de la oficina, siendo responsables ante sus superiores del trabajo realizado y su labor es indispensable. Incluye el personal de apoyo y operativo no comprendido en otras áreas, como pueden ser secretarias, cajeros, recepcionistas, auxiliares administrativos, auxiliares de archivo, auxiliares contables, chef o cocineros principales, técnicos de laboratorio e investigación, apoyo tecnológico.  
Personal de Producción.

Se consideran personal de producción los trabajadores que realizan actividades de esfuerzo manual o material predominante como choferes, personal de limpieza, conserjes, bodegueros, empacadores, vigilantes, jardineros, operarios, jornaleros, aprendices, ayudantes de cocina, personal a destajo, botones, porteros, trabajadores que efectúan labor de transformación de materia prima.

Comprende únicamente al personal cuyo trabajo está relacionado directamente con los procesos de producción y realización de la actividad principal de la empresa

#### **2.2.4.2. Principios y normas de auditoría**

(Palacios Rivera, 2012), Los principios que rigen cualquier actividad hacen referencia a determinados fundamentos básicos que deben respetarse, de forma que su incumplimiento en el desarrollo de la actividad en cuestión puede degradar los resultados de la misma. En este sentido, se consideran principios de auditoría “las ideas fundamentales que rigen en el desarrollo de la práctica auditora”.

Las normas derivan de los principios generales y son reglas a las que deben ajustarse las conductas y las actividades.

Las normas derivadas de cada principio dependen de las condiciones de tiempo y lugar. La determinación de estas normas para los órganos de control externo del sector privado, es el objetivo de este texto.

#### **2.2.4.3. Clasificación de los principios de auditoría**

(Rivera J. , 2012), Existe un consenso generalizado en el ámbito internacional al establecer la siguiente clasificación de los principios de auditoría:

- a) Principios relativos al sujeto auditor, o principios generales.
- b) Principios relativos a la realización del trabajo de auditoría.
- c) Principios para la elaboración y presentación de informes.

**Los principios relativos al sujeto auditor son:**

\* Formación técnica y capacidad profesional.

- \* Independencia.
- \* Diligencia profesional.
- \* Responsabilidad.
- \* Secreto profesional.

### **2.3.3.2. Son principios relativos a la realización del trabajo de auditoría:**

- \* Planificación.
- \* Supervisión.
- \* Control interno.
- \* Evidencia.
- \* Revisión del cumplimiento legal.
- \* Importancia relativa.
- \* Riesgo en la auditoría.

- **Los principios para la elaboración de informes son:**

- \* Presentación en forma debida.
- \* Entrega a los destinatarios.
- \* Adecuada preparación.
- \* Contenido mínimo del informe.
- \* Publicidad.

- **Que es auditor**

(Rivera M. , 2014), "El auditor observa la exactitud, integridad y autenticidad de tales demostraciones, registros y documentos."

(Albbarran, 2014), Examinar en forma sistemática, los estados financieros, contables, administrativos, operativos y de cualquier otra naturaleza, para determinar el cumplimiento de principios económico-financieros, la adherencia a los principios de contabilidad generalmente aceptados, el proceso administrativo y las políticas de dirección, normas y otros requerimientos establecidos por la organización.

- **Planificación en auditoría**

(Barroso Rodilla, 2012), Una adecuada planificación es la vía para el desarrollo de un trabajo de auditoría con éxito y a través de la que se logre centrar los esfuerzos del auditor en las aquellas áreas críticas y de mayor riesgo, anticiparse a los problemas, establecer guías ordenadas para el desarrollo del trabajo y, por tanto, desarrollar una estrategia de trabajo que nos permita, no sólo cubrir los riesgos del trabajo, sino hacerlo de una manera eficaz y eficiente. Y es que, a lo largo del desarrollo del trabajo auditor puede ser necesario modificar algunos aspectos contemplados en la planificación inicial, en base a información nueva de la que se disponga, siendo importante que dichas modificaciones de enfoque queden adecuadamente documentadas.

- **Ejecución en auditoría**

(Contraloría General de la República, 2012), El hallazgo de auditoría es un hecho relevante que se constituye en un resultado determinante en la evaluación de un asunto en particular, al comparar la condición [situación detectada- SER] con el criterio [deber ser]. Igualmente, es una situación determinada al aplicar pruebas de auditoría que se complementará estableciendo sus causas y efectos.

Todos los hallazgos determinados por la contraloría territorial son administrativos, sin perjuicio de sus efectos fiscales, penales, disciplinarios o de otra índole y corresponden a todas aquellas situaciones que hagan ineficaz, ineficiente, inequitativa, antieconómica o insostenible ambientalmente, la actuación del auditado, o que viole la normatividad legal y reglamentaria o impacte la gestión y el resultado del auditado (efecto).

En las contralorías territoriales, ante hechos constitutivos de posibles hallazgos, se utilizará el término “observaciones de auditoría”, que inicialmente se presentan como tal y se configuran como hallazgo una vez

evaluado, valorado y validado en mesa de trabajo, con base en la respuesta o descargos presentados por el ente auditado, cuando ésta se da.

Dentro del proceso de la auditoría, la atención se centra en la determinación y validación de hallazgos especialmente con connotación fiscal, ya que éstos fundamentan en buena parte la opinión y conceptos del auditor.

Los hallazgos se constituyen en un aspecto importante en los resultados de la auditoría, toda vez que el análisis profesional y objetivo refleja la situación del auditado.

- **Evaluación del control de auditoría**

(Pérez Saenz, 2010), La evaluación final del nivel de confianza a depositar en el sistema del control interno es un juicio del auditor que deberá ser adecuadamente justificado. Si se sigue un método lógico y adecuado a las circunstancias de cada trabajo de auditoría, como el que propone el informe COSO, identificar los controles y probar su diseño, implantación y eficacia operativa será un proceso relativamente sencillo

- **Informe final**

(Alegre Bueno, 2012), Una vez finalizada la realización de la auditoría con todas las pruebas establecidas al efecto, el auditor debe elaborar un informe final que reflejará los resultados obtenidos y el grado de cumplimiento del SGPRL por parte de la empresa. Así, el contenido de este informe deberá incluir: la identificación de la empresa auditada, el equipo auditor, los objetivos y alcance de la auditoría, la normativa de referencia, en contenido de la auditoría, los resultados obtenidos, las conclusiones y también las no conformidades.

- **Principios y normas relativos al sujeto auditor principios relativos al sujeto auditor**

Los principios relativos al sujeto auditor son de naturaleza personal y afectan a la competencia profesional del auditor y su equipo, a la independencia de los órganos de control y de los auditores, a la diligencia profesional de los auditores y al alcance de su responsabilidad.

- **Alcance de la Auditoría**

El término “alcance de una auditoría” se refiere a los procedimientos de auditoría considerados necesarios en las circunstancias para lograr el objetivo de la auditoría. Los procedimientos requeridos para conducir una auditoría de acuerdo a las NIA deberán ser determinados por el auditor teniendo en cuenta los requisitos de las NIA, a los organismos profesionales importantes, la legislación, los reglamentos y, donde sea apropiado, los términos del contrato de auditoría y requisitos para dictámenes.

## **2.3. FUNDAMENTACIÓN LEGAL**

### **2.3.1. Empresa Agro Manobanda Hnos., S.A.**

Agro Manobanda Hnos. S.A. está localizada en San Camilo, Vía Valencia en el Kilómetro 1.5

Agro Manobanda Hnos. S.A. (Agromaban), creada desde el 20 de marzo de 1980 por el Dr. Sixto Jorge Manobanda Cedeño el cual inició sus operaciones como una comercializadora de cacao y café, la misma que aporta al desarrollo agrícola y comercial a la región generando innumerables plazas de empleo.

Es una empresa abastecida de cacao desde las provincias de Los Ríos, Guayas, Manabí, Esmeraldas, Santo Domingo, Bolívar, Napo entre otros el cual resalta una huerta demostrativa que ha sido importante para diferentes

clientes procedentes de Europa y Estados Unidos entre otros países amantes de los altos perfiles del sabor de la pepa de oro.

### **2.3.2. NORMAS LEGALES DE LA SUPERINTENDENCIA DE COMPAÑIAS**

(Registro , Normas Legales de la Superintendencia de Compañías, 2010).

## **SECCION VI**

### **DE LA COMPAÑIA ANONIMA**

#### **1. CONCEPTO, CARACTERISTICAS, NOMBRE Y DOMICILIO**

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.

Art. 144.- Se administra por mandatarios amovibles, socios o no. La designación de esta compañía deberá dominar la indicación de "compañía anónima" o "sociedad anónima", o las correspondientes siglas. No podrá adoptar una denominación que pueda confundirse con la de una compañía precursora.

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 en anuncios, membretes de carta, circulares, prospectos u otros documentos, un nombre, expresión o siglas que indiquen o sugieran que es otra compañía anónima.

Los que incumplieren 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 la sanción, el Superintendente de Compañías notificará al Ministerio de Salud para la recaudación correspondiente.

## **2. DE LA CAPACIDAD**

Art. 145.- Para intervenir en la formación de una compañía anónima en calidad de promotor o fundador se requiere de capacidad civil para contratar. Sin embargo, no podrán hacerlo entre cónyuges ni entre padres e hijos no emancipados.

## **3. DE LA FUNDACION DE LA COMPAÑIA** (Registro , Normas Legales de la Superintendencia de Compañías, 2010)

Art. 146.- La compañía se constituirá mediante escritura pública que, previo mandato de la Superintendencia de Compañías, será inscrita en el Registro Mercantil. La compañía se tendrá como existente y con personería jurídica desde el momento de dicha inscripción. Todo pacto social que se mantenga reservado será nulo.

Art. 147.- Ninguna compañía anónima podrá constituirse de manera definitiva sin que se halle suscrito totalmente su capital, y pagado en una cuarta parte, por lo menos.

Para que pueda celebrarse la escritura pública de constitución definitiva será requisito haberse depositado la parte pagada del capital social en una institución bancaria, en el caso de que las aportaciones fuesen en dinero.

Las compañías anónimas en que participen instituciones de derecho público o de derecho privado con finalidad social o pública podrán constituirse o subsistir con uno o más accionistas.

La Superintendencia de Compañías, para aprobar la constitución de una compañía, comprobará la suscripción de las acciones por parte de los socios que no hayan concurrido al otorgamiento de la escritura pública.

El certificado bancario de depósito de la parte pagada del capital social se protocolizará junto con la escritura de constitución.

Art. 148.- La compañía puede constituirse en un solo acto (constitución simultánea) por convenio entre los que otorguen la escritura; o en forma sucesiva, por suscripción pública de acciones.

Art. 149.- Serán fundadores, en el caso de constitución simultánea, las personas que suscriban acciones y otorguen la escritura de constitución; serán promotores, en el caso de constitución sucesiva, los iniciadores de la compañía que firmen la escritura de promoción.

Art. 150.- La escritura de fundación contendrá:

1. El lugar y fecha en que se celebre el contrato;
2. El nombre, nacionalidad y domicilio de las personas naturales o jurídicas que constituyan la compañía y su voluntad de fundarla;
3. El objeto social, debidamente concretado;
4. Su denominación y duración;
5. El importe del capital social, con la expresión del número de acciones en que estuviere dividido, el valor nominal de las mismas, su clase, así como el nombre y nacionalidad de los suscriptores del capital;
6. La premisa de lo que cada socio suscribe y paga en dinero o en otros bienes; el valor atribuido a éstos y la parte de capital no pagado;
7. La morada de la compañía;
8. La forma de administración y las jurisdicciones de los administradores;
9. La forma y las épocas de citar a las juntas generales;
10. La forma de designación de los administradores y la clara enunciación de los funcionarios que tengan la representación legal de la compañía;

11. Las normas de partición de utilidades;
12. La determinación de los casos en que la compañía haya de disolverse anticipadamente; y,
13. La forma de proceder a la designación de liquidadores.

Art. 151.- Concedida la escritura de constitución de la compañía, se enseñará al Superintendente de Compañías tres copias notariales solicitándole, con firma de abogado, la aprobación de la constitución. La Superintendencia la aprobará, si se hubieren cumplido todos los requisitos legales y dispondrá su inscripción en el Registro Mercantil y la publicación, por una sola vez, de un extracto de la escritura y de la razón de su aprobación.

La resolución en que se niegue la aprobación para la constitución de una compañía anónima debe ser motivada y de ella se podrá apelar ante el respectivo Tribunal Distrital de lo Contencioso Administrativo, al cual el Superintendente remitirá los historiales para que resuelva en definitiva.

Art. 152.- El extracto de la escritura será elaborado por la Superintendencia de Compañías y contendrá los datos que se establezcan en el reglamento que formulará para el efecto.

Art. 153.- Para la constitución de la compañía anónima por suscripción pública, sus promotores elevarán a escritura pública el convenio de llevar adelante el impulso y el reglamento que ha de regir la compañía a constituirse. La escritura contendrá, además:

- a) El nombre, apellido, nacionalidad y domicilio de los promotores;
- b) La denominación, objeto y capital social;
- c) Los derechos y ventajas particulares reservados a los promotores;
- d) El número de acciones en que el capital estuviere dividido, la clase y valor nominal de cada acción, su categoría y series;
- e) El plazo y condición de suscripción de las acciones;
- f) El nombre de la institución bancaria o financiera depositaria de las cantidades a pagarse en concepto de la suscripción;

- g) El plazo dentro del cual se otorgará la escritura de fundación; y,
- h) La morada de la compañía.

Art. 154.- Los firmantes no podrán transformar el estatuto ni las circunstancias de promoción antes de la autorización de la escritura definitiva.

Art. 155.- La escritura pública que contenga el acuerdo de impulso y el estatuto que ha de regir la compañía a constituirse, serán aprobados por la Superintendencia de Compañías, inscritos y publicados en la forma determinada en los Arts. 151 y 152 de esta Ley.

Art. 156.- Suscrito el capital social, un notario dará fe del hecho firmando en el duplicado de los boletines de suscripción.

Los promotores convocarán por la prensa, con no menos de ocho ni más de quince días de anticipación, a la junta general constitutiva, una vez acontecido el plazo para el pago de la parte de las acciones que debe ser cubierto para la constitución de la compañía.

Dicha junta general se ocupará de:

- a) Evidenciar el depósito bancario de las partes pagadas del capital suscrito;
- b) Examinar y, en su caso, demostrar el avalúo de los bienes distintos del numerario que uno o más socios se hubieren obligado a aportar. Los suscriptores no tendrán derecho a votar con relación a sus respectivas aportaciones en especie;
- c) Considerar los derechos y ventajas reservados a los promotores;
- d) Acordar el nombramiento de los administradores si conforme al contrato de promoción deben ser designados en el acto constitutivo; y,
- e) Designar las personas que deberán otorgar la escritura de constitución final de la compañía.

Art. 157.- En las juntas generales para la constitución de la compañía cada suscriptor tendrá derecho a tantos votos como acciones hayan de corresponderle con arreglo a su aportación. Los acuerdos se tomarán por una mayoría integrada, por lo menos, por la cuarta parte de los suscriptores concurrentes a la junta, que representen como mínimo la cuarta parte del capital suscrito.

Art. 158.- Dentro de los treinta días posteriores a la reunión de la junta general, los individuos que hayan sido designados otorgarán la escritura pública de constitución conforme a lo dispuesto en el Art. 150.

Si dentro del término indicado no se celebrare la escritura de constitución, una nueva junta general designará las personas que deban otorgarla, así mismo referido en el inciso anterior y, si dentro de este nuevo término no se celebrare dicha escritura, las personas escogidas para el efecto serán sancionadas por la Superintendencia de Compañías, a solicitud de parte interesada, con una pena igual al máximo del interés convencional señalado por la Ley, computado sobre el valor del capital social y durante todo el tiempo en que hubiere permanecido omiso en el cumplimiento de su obligación; al reintegro inmediato del dinero recibido y al pago de daños y perjuicios.

Art. 159.- Es nula la compañía y no produce efecto ni aún entre los asociados si se hubiere infringido en su constitución cualquiera de las prescripciones de los Arts. 147, 151 y 162. En el caso de constitución por suscripción pública también producirá nulidad la inobservancia de cualquiera de las disposiciones de los Arts. 153, 155 y 156. Los asociados no podrán oponer esta nulidad a terceros.

La compañía deberá encontrarse al día en la presentación de los estados financieros de los ejercicios económicos anteriores, a fin de poder presentar el estado financiero del último ejercicio económico.

No se receptorán estados financieros que se presenten en cero, no estén cuadrados o que fueren ilegibles.

Las compañías constituidas en el Ecuador referidas en el artículo primero del presente reglamento, excepto las sucursales u otras empresas extranjeras organizadas como personas Jurídicas y las asociaciones y consorcios que formen entre sí, sujetas a la vigilancia y control de la Superintendencia de Compañías, enviarán a esta en el primer cuatrimestre de cada año, la siguiente información:

a) Estados financieros debidamente suscritos por el representante legal y el contador, de acuerdo al siguiente detalle:

a.1 Compañías que se hallan forzadas a presentar su información financiera conforme al Cronograma de Aplicación de las Normas Internacionales de Información Financiera “NIIF”:

#### **2.3.2.1 Normas de Ejecución del Trabajo**

4. Planeamiento y Supervisión
5. Estudio y Evaluación del Control Interno
6. Evidencia Suficiente y Competente Normas de Preparación del Informe
7. Aplicación de los Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados.
8. Consistencia
9. Revelación Suficiente
10. Opinión del Auditor (Registro, Código de Trabajo, 2010)

#### **2.3.3 Código 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 los que ellos se refieren.

Art. 2.- Obligatoriedad del trabajo.- El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes.

Art. 3.- Libertad de trabajo y contratación.- El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga.

A nadie se le puede exigir servicios 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 un contrato y la remuneración correspondiente.

En general, todo trabajo debe ser remunerado.

Art. 4.- Irrenunciabilidad de derechos.- Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario.

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.

Art. 6.- Leyes supletorias.- En todo lo que no estuviere expresamente prescrito en este Código, se aplicarán las disposiciones de los Códigos Civil y de Procedimiento Civil.

Art. 7.- Aplicación favorable al trabajador.- En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores (Registro, Código de Trabajo, 2010).

#### **2.3.4 Normas Internacionales de Auditoría N.I.As**

- **Normas Internacionales de Auditoría**

El propósito de este prefacio es facilitar la comprensión de los objetivos y procedimientos operativos del Comité Internacional de Prácticas de Auditoría

(IAPC), un comité permanente del Consejo de la Federación Internacional de Contadores Públicos, y el alcance y autoridad de los documentos que emite.

- **Marco de referencia de las Normas Internacionales de Auditoría**

(Prieto Rosseti, 2011), Esta norma describe el marco en el cual se emiten las Normas Internacionales de Auditoría con relación a los servicios que los auditores pueden brindar, comprende los informes y revisión del trabajo de auditoría y que proporciona evidencia del trabajo efectuado para respaldar el dictamen emitido. Se refiere también al uso de papeles de trabajo y legajos estandarizados, su propiedad y custodia.

- **Fraude y error (NIA 11)**

Esta norma trata la responsabilidad del auditor para la detección de información significativamente errónea que resulte de fraude o error, al efectuar la auditoría de información financiera. Proporciona una guía con respecto a los procedimientos que debe aplicar el auditor cuando encuentra situaciones que son motivo de sospecha o cuando determina que ha ocurrido un fraude o error.

- **Consideración de las leyes y reglamentos en una auditoría de estados financieros (NIA 31)**

Esta norma tiene como objetivo establecer normas y pautas sobre la responsabilidad del auditor en la consideración de las leyes y reglamentaciones en una auditoría de estados financieros. Esta norma es aplicable a las auditorías de estados financieros pero no a otros trabajos en los que se contrata al auditor para emitir un informe especial sobre el cumplimiento de reglamentaciones específicas

- **Planificación**
- **Planificación (NIA 4)**

Esta norma establece que el auditor debe documentar por escrito su plan general y un programa de auditoría que defina los procedimientos necesarios para implantar dicho plan.

- **Conocimiento del negocio (NIA 30)**

El propósito de esta norma es determinar qué se entiende por conocimiento del negocio, por qué es importante para el auditor y para el equipo de auditoría que trabajan en una asignación, por qué es relevante para todas las fases de una auditoría y cómo el auditor obtiene y utiliza ese conocimiento.

- **La importancia relativa de la auditoría (NIA 25)**

Esta norma se refiere a la interrelación entre la significatividad y el riesgo en el proceso de auditoría. Identifica tres componentes distintos del riesgo de auditoría: riesgo inherente, riesgo de control y riesgo de detección. Tomando conciencia de la relación entre significatividad y riesgo, el auditor puede modificar sus procedimientos para mantener el riesgo de auditoría en un nivel aceptable

- **Control Interno**

- **Evaluación de riesgos y control interno (NIA 6)**

El propósito de esta norma es proporcionar pautas referidas a la obtención de una comprensión y prueba del sistema de control interno, la evaluación del riesgo inherente y de control y la utilización de estas evaluaciones para diseñar procedimientos sustantivos que el auditor utilizará para reducir el riesgo de detección a niveles aceptables.

- **Auditoría en un ambiente de sistemas de información por computadora (NIA 15)**

Esta norma proporciona la orientación necesaria para cumplir con los principios básicos de auditoría cuando ésta es llevada a cabo en un ambiente computacional. A los fines de esta norma, existe un ambiente de sistemas de información computarizada cuando un computador de cualquier tipo o tamaño es utilizado por la entidad en el procesamiento de información financiera de importancia para la auditoría, ya sea que el computador es operado por la entidad o por un tercero. Enfatiza que el auditor debería conocer en forma suficiente el hardware y los sistemas de procesamiento para planificar el trabajo y comprender de qué manera afectan al estudio y a la evaluación del control interno y la aplicación de los procedimientos de auditoría, incluyendo técnicas asistidas por computador.

- **Consideraciones de auditoría en entidades que utilizan organizaciones prestadoras de servicios (Addendum 2 a NIA 6)**

Esta norma establece que el auditor debe obtener una comprensión adecuada de los sistemas contables y el control interno para planificar la auditoría y desarrollar un enfoque de auditoría efectivo. La entidad emisora de los estados financieros puede contratar los servicios de una organización que, por ejemplo, ejecuta transacciones y lleva la contabilidad o registro de las transacciones, y procesa los datos correspondientes. El auditor debe considerar de qué manera una organización prestadora de servicios afecta los sistemas contables y el control interno del cliente.

- **Evidencia de Auditoría**
- **Evidencia de Auditoría (NIA 8)**

(Rodríguez Palacios, 2012), El propósito de esta norma es ampliar el principio básico relacionado con la evidencia de auditoría suficiente y adecuada que

debe obtener el auditor para poder arribar a conclusiones razonables en las que basar su opinión con respecto a la información financiera y los métodos para obtener dicha evidencia.

**CAPITULO III**  
**METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

### 3.1. MATERIALES Y MÉTODOS

#### 3.1.1 Materiales

Cuadro 1

Materiales	Cantidad	Valor \$	Total \$
Computadora	1	600,00	600,00
Lápiz, Borrador Esferos	3	0.50	1.50
Memory Flash	1	10,00	10,00
Internet	20	1.00	20,00
Movilización	-	100,00	100,00
Impresora multifunción	1	150,00	150,00
Papel	2	3.50	7,00
Carpetas	5	1,00	5,00
Total			893,50

#### 3.1.2 Métodos de Investigación

Los métodos de investigación que se utilizarán en el proyecto de tesis fueron los siguientes:

##### 3.1.2.1 Inductivo

Parte de fenómenos particulares para llegar a la formulación de una teoría de carácter general. Este método permitió conocer la cultura del Talento Humano de la Empresa AGRO MANOBANDA HERMANOS S.A. del Cantón Quevedo.

##### 3.1.2.2 Deductivo

Este método fue empleado para establecer los puntos de análisis internos a fin de estimar la influencia en la evaluación de la empresa

##### 3.1.2.3 Analítico

Una vez que se ha realizado la investigación y conociendo los hechos generales, permitió arribar a la conclusión y análisis de los hechos reales.

#### **3.1.2.4 Cualitativa**

Se empleó la investigación cualitativa para adquirir un conocimiento profundo sobre el comportamiento del Talento Humano y las razones que gobiernan tal comportamiento en la Empresa AGRO MANOBANDA HERMANOS S.A. del Cantón Quevedo, con la finalidad de conocer el grado y clima laboral de los empleados.

#### **3.1.2.5 Cuantitativa**

Se utilizó la técnica estadística, matemática e informática para desarrollar y emplear teorías e hipótesis relativas, a fin de analizar, entender y decidir si la auditoría de gestión al área de talento humano, incide en la relación de la toma de decisiones de la empresa.

### **3.2 Tipos de investigación**

Se aplicó un diseño no experimental, utilizando la fórmula para determinar el tamaño de la muestra; en este punto es necesario, aclarar que no se aplicó una fórmula para encontrar el tamaño de la muestra porque todos los empleados fueron requeridos para contestar el cuestionario y sus resultados son más reales en virtud de que todos participaron ante el requerimiento activo con las fuentes, técnicas e instrumentos necesarios para obtener la información.

#### **3.2.1 Bibliografía**

Se utilizó adecuadamente los diferentes instrumentos de consulta y verificación, como textos, revistas, datos estadísticos y entrevistas con los personeros ejecutivos de la empresa en lo que al manejo y direccionamiento de la misma encaminado a su crecimiento y desarrollo.

### **3.2.2 De Campo**

La investigación se realizó en la Empresa Agro Manobanda Hermanos S.A., directamente al talento humano, que permitió obtener la información de primera mano de todos los involucrados en la organización.

### **3.2.3 Descriptiva**

La investigación tuvo la finalidad de buscar y describir el proceso dentro de una circunstancia económica y geográfica determinada, y de esta forma se pudo obtener una visión del criterio que tienen los ejecutivos y el Talento Humano de la empresa.

### **3.2.4 Explicativa**

Este tipo de investigación tuvo la finalidad de poder explicar el comportamiento de una variable en función de otra y de esta manera encontrar las relaciones de causa-efecto que se dan entre los hechos con el propósito de conocerlos con mayor profundidad a través del control metodológico y estadístico.

## **3.3 Diseño de la investigación.**

La investigación se basa en el método no experimental porque permitió comprobar situaciones pasadas en el área de estudio debido a que no afecta la variable independiente de los hechos pasados.

### **3.3.1 Técnicas e instrumentos de investigación**

Ésta investigación demandó la utilización de las siguientes técnicas:

- La encuesta.- A los 31 trabajadores
- La entrevista: Jefe del área del Talento Humano

### **3.3.1.1 La encuesta.**

Esta técnica por lo general se centra en las respuestas que otorgan las personas, opiniones, motivaciones, pensamientos y conductas, el tipo de encuesta utilizado fue: por entrevista y contacto personal, ésta herramienta sirvió para recaudar gran cantidad de información, mediante preguntas bien elaboradas, luego esa información fue analizada, tabulada y discutida.

### **3.3.1.2 La entrevista.**

Esta herramienta permite desarrollar una charla con una o más personas con el objetivo de dialogar sobre ciertos temas y con un fin determinado, la persona clave de la entrevista fue el Gerente de la Empresa: Ing. Jorge Manobanda; el objetivo de la entrevista, fue conocer su opinión sobre el Talento Humano que labora en su empresa y mediante sus respuestas, determinar si esto incide en la relación de la toma de decisiones de la empresa.

La entrevista se basó en preguntas abiertas, es decir, el entrevistado podía responder con la cantidad de respuestas que el deseara. En la mayoría de las respuestas el entrevistado manifestó que es importante la preparación del Talento Humano y su reclutamiento a fin de que sean útiles para con la empresa privada.

### **3.3.1.3 El cuestionario.**

Representa un conjunto de preguntas diseñadas para generar los datos necesarios y alcanzar los objetivos propuestos de la investigación, el banco de preguntas debe estar bien planteado, porque si no lo están, los resultados pueden ser sesgados; ésta técnica permitió obtener información relevante, para conseguir y discutir los resultados de manera confiable.

### 3.4 Población y muestra

#### 3.4.1 Población

Se tomó el 100% del personal que trabaja en la Empresa AGRO MANOBANDA HERMANOS S.A., conformado 31 trabajadores y un gerente general, de los cuales se les realizó una encuesta y entrevista, para obtener un conocimiento más profundo de las actividades.

#### 3.4.2 Muestra

Cuadro 2 Personal Involucrado en el proyecto de investigación

Detalle	Cantidad
Director General	1
Trabajadores	31
Total	32

Fuente: Datos de la Empresa  
Elaborado: La autora

**Explicación:** La Empresa Exportadora Manobanda Hnos S.A., para el desarrollo de su actividad dispone del siguiente personal:

- a. Un Director, el mismo que actúa como el principal ejecutivo de la institución y de acuerdo a la necesidad de la investigación se efectuará la entrevista que se anexa como evidencia de la gestión realizada.
- b. 31 empleados que actúan como el nivel operativo de la institución en sus diferentes áreas de actividad y considerando que es una población reducida se aplicará a este universo (31), el cuestionario que adjunto se anexa como evidencia y permitió obtener resultados reales en la investigación.

### 3.5 Creación de firma auditora ficticia

Para la ejecución del presenta trabajo investigativo se creó la firma auditora ficticia Velásquez & Asociados, la misma que se encontrara a cargo de la Srta. Ruth Estefanía Velásquez Zambrano.



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

## **4.1 RESULTADOS**

### **FASE I FASE PRELIMINAR**

---

### **AUDITORÍA DE GESTIÓN**

#### 4.1.1 Programa General de Auditoría

		Cantón Buenafe – Los Ángeles				
		Telf: 0981434492				
		Correo: rucesitavelasquez@hotmail.com				
Ref:	PP	MARCA	@	Analizado	Elaborado: Ruth Estefanía Velásquez Zambrano	Fecha: 02/02/2015
Pag.					Revisado: Rosa Marjorie Torres Briones	Fecha: 02/02/2015
Año:	2015					
<b>Fase I: Fase Preliminar</b>						
<b>Procedimientos</b>		<b>Ref. P/T</b>		<b>Realizado</b>		
Concurso público de ofertas		PP 1		RUTH VELASQUEZ		
Oferta de servicios		PP 2		RUTH VELASQUEZ		
Firma auditora seleccionada		PP 3		RUTH VELASQUEZ		
Contrato de auditoría		PP 4		RUTH VELASQUEZ		
<b>Fase II: Fase de Planificación</b>						
<b>Procedimientos</b>		<b>Ref . P/T</b>		<b>Realizado</b>		
Plan general		PP 5		RUTH VELASQUEZ		
Programa específico		PP 6		RUTH VELASQUEZ		
<b>Fase III: Fase de Ejecución</b>						
<b>Procedimientos</b>		<b>Ref . P/T</b>		<b>Realizado</b>		
Papeles de trabajo		PT		RUTH VELASQUEZ		
<b>Fase IV: Fase de Informes</b>						
Informe de control interno		PP 7		RUTH VELASQUEZ		
Informe de Auditoría de gestión		PP 8		RUTH VELASQUEZ		

#### 4.1.2 Papeles de trabajo para realizar la Auditoría de Gestión

	P. P 1	MARC A		Socializad o
<p style="text-align: center;"><b>CONCURSO PÚBLICO DE PRESENTACIÓN DE OFERTAS</b></p> <p>La empresa Agro Manobanda Hnos. S.A., ubicada en el Km. 1.5 Vía Quevedo – Valencia, convoca a las Firmas Auditoras legalmente constituidas, a presentar los servicios profesionales en la calificación del concurso de ofertas para realizar lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Auditoría de Gestión al Talento Humano</li><li>• Optimización del Talento Humano en áreas de competencia</li><li>• Presentación de la propuesta de eficiencia, eficacia y efectividad.</li><li>• Lectura final del proceso de auditoría de gestión</li><li>• Costo de trabajo profesional</li></ul> <p>Las propuestas de las firmas auditoras entregadas en sobre cerrado, serán receptadas hasta el <b>13 de junio del 2014: 18H00</b>, en la oficina principal de la institución; y, la apertura de los documentos presentados, se realizará públicamente con la presencia del <b>Notario Segundo del Cantón Quevedo</b>, el <b>18 de junio del 2014, a las 10h00</b>; los resultados definitivos se comunicará a los correos electrónicos de cada Firma Auditora, a partir del 23 de junio 2014.</p> <p>Dirección: Parroquia San Camilo, Km. 1.5 . Vía Quevedo – Valencia, Oficina Principal.</p> <p>Teléfono: (593-5) 2780253 – (593) 2780254</p> <p>Ing. Sandoya Álava Francisco Javier Gerente General Agro Manobanda Hnos. S.A. Mail: <a href="mailto:Agro Manobanda@grupomanobanda.com">Agro Manobanda@grupomanobanda.com</a></p> <p>P.D.: La Empresa se reserva el estricto derecho de escoger la Firma Auditora de su Conveniencia.</p> <p><b>Quevedo, Junio 02 del 2014</b></p>				

#### 4.1.3. Presentación de oferta de servicios

 <p>Cantón Buena Fe- Los Ángeles Telf: 0981434492 Correo: rucsitavelasquez@hotmail.com</p>	<p><b>P.P</b> <b>2</b></p>	<p><b>MARCA</b></p>		<p><b>Socializado</b></p>
<p><b>EXPOSICIÓN DE OFERTA</b></p>				
<p><b>AUDITORÍA DE GESTIÓN AL TALENTO HUMANO</b></p>				
<p><b>CONSUMIDOR:</b> Agro Manobanda Hnos. S.A</p>				
<p>Quevedo, Junio 13 del 2014</p> <p>Ing. Sandoya Álava Francisco Javier Gerente General de Agro Manobanda Hnos. S.A.</p> <p><b>De nuestras consideraciones:</b></p> <p>Es muy grato poder dirigirnos a usted y por su digno intermedio a la Empresa Exportadora de Cacao Agro Manobanda Hnos. S.A., para presentar los documentos y participar de la convocatoria a Concurso de ofertas, publicado en el Diario la Hora del día <b>02 de Junio del 2014</b>, en la sección primera Pág. 14.</p> <p>A nombre y en representación de la <b>Firma Auditora Velásquez &amp; Asociados</b>, sírvase encontrar los documentos que avalan la participación del concurso público de la <b>“AUDITORÍA DE GESTIÓN AL ÁREA DE TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON LA TOMA DE DECISIONES EN LA EMPRESA AGRO MANOBANDA HERMANOS S.A., CANTÓN QUEVEDO AÑO 2012”</b>.</p> <p>Esperando que la propuesta presentada se ajuste a las exigencias de vuestra institución y de ser favorecidos se comunique a la dirección y correo indicado.</p> <p>Con los sentimientos de alta consideración y estima.</p> <p>Atte.</p> <p><b>Ruth Estefanía Velásquez Zambrano</b> <b>Representante Legal</b></p> <p><b>P.D.:</b> Adj. Documentos legalizados, planificación de trabajo de inicio y conclusión.</p>				

#### 4.1.4 Presentación de oferta de servicios

	<b>P.P</b> <b>3</b>	<b>MARCA</b>		<b>Socializ</b> <b>ado</b>
<b>CARTA DE COMPROMISO</b>				
<b>NOTIFICACIÓN DE FIRMA AUDITORA SELECCIONADA</b>				
<p>Quevedo 23 de Junio del 2014</p> <p>Srta.</p> <p><b>Ruth Estefanía Velásquez Zambrano.</b> <b>Representante Legal</b> Firma Auditora Velásquez &amp; Asociados</p> <p>De mis consideraciones:</p> <p>Por medio de la presente me permito dirigirme a usted y por su digno intermedio a la Empresa Auditora Velásquez &amp; Asociados, para hacerle conocer el siguiente particular.</p> <p>Cúmpleme comunicar a usted, que la Empresa Exportadora de Cacao Agro Manobanda Hnos. S.A., posterior a la convocatoria, recepción de documentos en sobre cerrado y apertura de los mismos ante autoridad competente; en base al análisis realizado por los Directivos y Ejecutivos de la Empresa, me permito hacer conocer que <b>vuestra institución fue favorecida como Empresa Auditora</b>, para la realización de todo lo referente a la Convocatoria Pública efectuada. Necesario es su contacto visual para las instituciones en referencia firmen el respectivo contrato de trabajo en concordancia a las Normas y Leyes de la República, en el ámbito de la <b>Auditoría de Gestión</b>.</p> <p>Por la atención que se sirva dispensar a la presente, con los sentimientos de consideración y estima</p> <p>Atte.</p> <p>Ing. Sandoya Álava Francisco Javier Gerente General Agro Manobanda Hnos. S.A. Mail: <a href="mailto:Agro Manobanda@grupomanobanda.com">Agro Manobanda@grupomanobanda.com</a></p>				

**4.1.5 Contrato**

	 <p>Cantón Buena Fe- Los Angeles Telf: 0981434492 Correo: rucositavelasquez@hotmail.com</p>	<p><b>P.P</b> <b>4</b> <b>Pág.</b> <b>1/5</b></p>
<p align="center"><b>CONTRATO DE SERVICIOS CON LA EMPRESA AUDITORA, VELÁSQUEZ &amp; ASOCIADOS Y LA EMPRESA AGRO MANOBANDA HNOS.S.A.</b></p> <p>Cláusula Primera.- Antecedentes No. 078-EAG.S.A.-2014 Plazo: Noventa días laborables</p> <p>Comparecientes</p> <p>En la Ciudad de Quevedo, a los treinta días del mes de Junio, del dos mil catorce, comparecen a la firma del presente Contrato de Servicios de Auditoría; por una parte La Empresa Agro Manobanda Hnos. S.A., representado por el Ing. Sandoya Alava Francisco Javier, de Nacionalidad Ecuatoriana con C.I N° 0915633432 en calidad Gerente General, quien en adelante se denominará el cliente, y por otra parte la Srta. Ruth Estefanía Velásquez Zambrano, de Nacionalidad Ecuatoriana con C.I N° 1205351149 representante legal de la Firma Auditora Velásquez &amp; Asociados, a quien en adelante se le denominará el Auditor. Las partes se obligan en virtud del presente contrato, al tenor de las siguientes cláusulas:</p> <p><b>Disposición Primera.- Antecedentes</b></p> <p>1.01.- De conformidad al Art. 3.- Libertad de trabajo y contratación, en el plan de contrataciones, se contempla la ejecución del mismo</p> <p>1.02.- Previo informe del Gerente General y el Sr. Notario segundo del Cantón Quevedo, quienes solemnizan el acto y dan Fe de la actuación vertical de la calificación de la Firma Auditora, seleccionada como idónea y ganadora del concurso público, de la Empresa Agro Manobanda Hnos. S.A., se declara ganador de oferta de</p>		
<p align="center"><b>MARCA</b></p>	<p align="center"><b>@</b></p>	<p align="center"><b>Analizado</b></p>

	 <p>Cantón Buena Fe- Los Ángeles Tel: 0961434492 Correo: rucelitavelasquez@hotmail.com</p>	<p><b>P.P</b> <b>4</b> <b>Pág.</b> <b>2/5</b></p>
<p><b>CONTRATO DE SERVICIOS CON LA EMPRESA AUDITORA, VELÁSQUEZ &amp; ASOCIADOS Y LA EMPRESA AGRO MANOBANDA HNOS.S.A.</b></p>		
<p>servicios profesionales a la Firma Auditora Velásquez &amp; Asociados, para que realice el trabajo de: <b>“AUDITORÍA DE GESTIÓN AL ÁREA DE TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON LA TOMA DE DECISIONES EN LA EMPRESA AGRO MANOBANDA HERMANOS S.A. CANTÓN QUEVEDO, AÑO 2014”</b>.</p> <p>1.03.- La empresa dispone de la información y certificación conferida por el Contador de la Empresa, de fecha mayo 17 del 2014, de la disponibilidad de recursos económicos a fin de solventar los gastos que demande la contratación de la Firma Auditora.</p> <p>1.04.- La Gerencia General, de la Empresa Exportadora Agro Manobanda Hnos. S.A., de acuerdo a la convocatoria para concurso público de empresas auditoras y habiéndose seleccionado a la Firma Auditora Velásquez &amp; Asociados, la responsabilidad de su actividad estará enmarcada en las siguientes actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Efectuar una Auditoría de Gestión al Talento Humano de la Empresa Exportadora Agro Manobanda Hnos. S.A.</li> <li>• Optimización del Talento Humano en áreas de competencia</li> <li>• Presentación de la propuesta de eficiencia, eficacia y efectividad.</li> <li>• Presentación de informes correspondientes de auditoría</li> <li>• Resultados de los hallazgos</li> <li>• Lectura del Borrador de la Auditoría de Gestión</li> <li>• Lectura final del proceso de Auditoría de Gestión</li> <li>• Conclusiones y recomendaciones</li> <li>• Costo de trabajo profesional</li> <li>• Tiempo de realización 120 días laborables</li> </ul>		
<b>MARCA</b>	<b>@</b>	<b>Analizado</b>

	 <p data-bbox="1068 352 1239 464">Cantón Buena Fe- Los Ángeles Telf: 0961434492 Correo: rucesitavelasquez@hotmail.com</p>	<p data-bbox="1349 233 1430 405"><b>P.P</b> <b>4</b> <b>Pág.</b> <b>3/5</b></p>
<p data-bbox="456 510 1354 611"><b>CONTRATO DE SERVICIOS CON LA EMPRESA AUDITORA, VELÁSQUEZ &amp; ASOCIADOS Y LA EMPRESA AGRO MANOBANDA HNOS.S.A.</b></p>		
<p data-bbox="350 621 1459 926">1.05.- La Empresa Exportadora Agro Manobanda Hnos. S.A., Proporcionará un espacio adecuado para que sirva como oficina y se dotará de la tecnología mínima necesaria para el servicio de la Firma Auditora Velásquez &amp; Asociados; además, tiene todas las facultades para recabar la información útil y necesaria ante el Talento Humano de la Organización, de tal manera que disponga de los elementos para su cometido final.</p> <p data-bbox="350 982 1000 1020"><b>Disposición Segunda.- Precio del Contrato</b></p> <p data-bbox="350 1077 1459 1220">2.01.- La firma auditora Velásquez &amp; Asociados no cobrara rubro alguna por la ejecución de la Auditoría de Gestión, debido a que es un requisito indispensable para la culminación de los estudios universitarios.</p> <p data-bbox="350 1297 1459 1440">2.02. Los gastos incurridos durante el tiempo que dure la ejecución del trabajo, ya sean de copiado, traslado, internet, impresiones, serán de responsabilidad del auditor, el cliente queda libre de todo pago.</p> <p data-bbox="350 1497 867 1535"><b>Disposición tercera.- GARANTÍAS</b></p> <p data-bbox="350 1591 1459 1734">3.01.- De conformidad con lo dispuesto, entre la Empresa Contratante Exportadora Agro Manobanda Hnos. S.A., y la Firma Auditora Velásquez &amp; Asociados.</p>		
<b>MARCA</b>	<b>@</b>	<b>Analizado</b>



**P.P**  
**4**  
**Pág.**  
**4/5**

**CONTRATO DE SERVICIOS CON LA EMPRESA AUDITORA  
VELÁSQUEZ & ASOCIADOS Y LA EMPRESA  
AGRO MANOBANDA HNOS.S.A.**

3.02. Al terminar la Auditoria de Gestión se le garantiza al cliente que se presentara un informe en el cual se mostrara los resultados encontrados en base a los procedimientos de control aplicado en el área de estudios.

3.03. El informe en mención presentaran soluciones a los riesgos encontrados los que permitirá corregir los mismos y contribuirá positivamente en la toma de decisiones.

**Disposición cuarta.- PLAZO**

5.01. El plazo para la entrega y ejecución de la “**AUDITORÍA DE GESTIÓN AL ÁREA DE TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON LA TOMA DE DECISIONES EN LA EMPRESA AGRO MANOBANDA HERMANOS S.A., CANTÓN QUEVEDO AÑO 2012**”., será de 120 días laborables a partir del 01 de julio del 2014, y se concluirá en Enero 30 del 2015.

**Disposición quinta.- SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS**

5.01.- Si se produjeran divergencias, que no llegaren a solucionarse de mutuo acuerdo, las partes se someterán y sujetaran a los Jueces competentes de los Tribunales de la Provincia de los Ríos.

**Disposición sexta.- HORARIO DE ACTIVIDADES**

6.01.- Las actividades será de lunes a viernes desde las 08H00 – 16h30, en días laborables.

MARCA	@	Analizado		
	 <p data-bbox="1068 348 1235 415">Cantón Buena Fe- Los Ángeles Telf: 0961434492 Correo: rucositavelasquez@hotmail.com</p>	<p data-bbox="1349 268 1425 443"><b>P.P</b> <b>4</b> <b>Pág.</b> <b>5/5</b></p>		
<p data-bbox="456 453 1354 558"><b>CONTRATO DE SERVICIOS CON LA EMPRESA AUDITORA, VELÁSQUEZ &amp; ASOCIADOS Y LA EMPRESA AGRO MANOBANDA HNOS.S.A.</b></p>				
<p data-bbox="350 564 1179 596"><b>Disposición séptima.- TERMINACIÓN DEL CONTRATO</b></p> <p data-bbox="350 674 1458 762">El presente contrato se considerara terminado por el incumplimiento de las clausulas anteriormente mencionadas por alguna de las partes.</p> <p data-bbox="350 837 1146 869"><b>Disposición octava.- ACEPTACIÓN DE LAS PARTES</b></p> <p data-bbox="350 932 1458 1073">7.01.- Libre y voluntariamente las partes expresamente declaran su aceptación a todo lo convenido en el presente contrato y de someterse a las estipulaciones y registrada en la Notaria Segunda de Cantón Quevedo.</p> <table data-bbox="350 1257 1458 1409" style="width: 100%;"> <tr> <td data-bbox="350 1257 812 1409"> <p data-bbox="350 1257 776 1409">Sr. Sandoya Alava Francisco Javier Zambrano. Gerente General Empresa Empresa Exportadora Agro Manobanda Hnos. S.A.</p> </td> <td data-bbox="812 1257 1458 1409"> <p data-bbox="915 1257 1458 1377">Ing. C.P.A Ruth Estefanía Velásquez Representante Legal de Firma Auditora Velásquez &amp; Asociados</p> </td> </tr> </table> <p data-bbox="634 1703 1175 1776" style="text-align: center;">Ab. Marco Baratau Murillo. Notario Segundo del Cantón Quevedo</p> <p data-bbox="350 1833 971 1864">C.c. Firma Auditora Velásquez&amp; Asociados,</p>			<p data-bbox="350 1257 776 1409">Sr. Sandoya Alava Francisco Javier Zambrano. Gerente General Empresa Empresa Exportadora Agro Manobanda Hnos. S.A.</p>	<p data-bbox="915 1257 1458 1377">Ing. C.P.A Ruth Estefanía Velásquez Representante Legal de Firma Auditora Velásquez &amp; Asociados</p>
<p data-bbox="350 1257 776 1409">Sr. Sandoya Alava Francisco Javier Zambrano. Gerente General Empresa Empresa Exportadora Agro Manobanda Hnos. S.A.</p>	<p data-bbox="915 1257 1458 1377">Ing. C.P.A Ruth Estefanía Velásquez Representante Legal de Firma Auditora Velásquez &amp; Asociados</p>			

Archivo.		
<b>MARCA</b>	@	<b>Analizado</b>

**FASE II  
FASE DE PLANIFICACIÓN**

---

**AUDITORÍA DE GESTIÓN**

 <p>Cantón Buena Fe- Los Ángeles Telf: 0981434492 Correo: rucesitavelasquez@hotmail.com</p>	<p><b>P.P</b> <b>5</b> <b>Pág. 1/12</b></p>	<p><b>MARCA</b></p>		<p><b>Revisado</b></p>
<p align="center"><b>AUDITORÍA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b></p>				
<p align="center"><b>PLANIFICACIÓN GENERAL DE AUDITORÍA</b></p>				
<p align="center"><b>Empresa: Exportadora Agro Manobanda Hnos. S.A.</b></p>				
<p><b>I. <u>MOTIVO</u></b></p> <p>La Organización Exportadora Agro Manobanda Hnos. S.A., para óptimo funcionamiento ha considerado que la misma debe tener y respaldarse de forma permanente en un sistema de Auditoría de Gestión, específicamente aplicado al Talento Humano, a fin de obtener la eficacia, eficiencia y efectividad, de conformidad con la política implementada por el Nivel Legislativo.</p> <p><b>II. <u>OBJETIVOS</u></b></p> <p><b>General</b> Realizar la Auditoría de Gestión al Área de Talento Humano y su relación en las decisiones de los ejecutivos, en la Empresa Agro Manobanda Hermanos S.A., del Cantón Quevedo, año 2012.</p> <p><b>Específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Diagnosticar la situación de la empresa Agro Manobanda Hermanos S.A., a través del área del Talento Humano, para conocer el clima laboral.</li> <li>• Conocer las políticas de selección y admisión de nuevos profesionales, para laborar en la institución.</li> <li>• Examinar las técnicas empleadas en la selección del nuevo personal, que utiliza la empresa para la contratación.</li> <li>• Evaluar la planificación aplicada a los trabajadores, para el desarrollo de sus actividades y responsabilidades.</li> </ul> <p><b>III. <u>ALCANCE</u></b></p> <p>La Gestión de Auditoría, al Talento Humano, se realizó en el ejercicio fiscal del año 2014, en el tiempo de 120 días laborables, Julio/2014 – Enero/2015, concluirá con la entrega del informe final. <b>Atentamente:</b></p> <p><b>Velásquez &amp; Asociados</b></p>				
<p><b>REALIZADO:</b> Ruth Estefanía Velásquez Zambrano.</p>			<p><b>FECHA:</b> Julio 01 del 2014</p>	
<p><b>REVISADO:</b> CPA. Rosa Marjorie Torres Briones, MSc.</p>			<p><b>FECHA:</b> Julio 03 del 2014</p>	

 <p>Cantón Buena Fe- Los Ángeles Telf: 0981434492 Correo: rucesitavelasquez@hotmail.com</p>	<p><b>P.P</b> <b>5</b> <b>Pág. 2/12</b></p>	<p><b>MARCA</b></p>		<p><b>Revisad</b> <b>o</b></p>
<p><b>AUDITORÍA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b></p>				
<p><b>PLANIFICACIÓN GENERAL DE AUDITORÍA</b></p>				
<p><b>Empresa: Exportadora Agro Manobanda Hnos. S.A.</b></p>				
<p><b>IV. <u>DISPOSICIONES LEGALES</u></b></p> <p><b>BASE TECNICAS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Norma internacional de Auditoría (NIA)</li> <li>✓ Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados (PCGAs)</li> <li>✓ Manual de Funcionamiento Interno (COSO)</li> </ul> <p><b>V. <u>METODOLOGIA DEL TRABAJO</u></b></p> <p>La Auditoría estará basada en las Normas Internacionales de Auditoria (NIAs) permite verificar el análisis de auditoría, considerando la aplicación de los PCGAs.</p> <p><b>VI. <u>TIEMPO DE EJECUCION</u></b></p> <p>120 días laborables</p> <p><b>VII. <u>RECURSOS A UTILIZAR</u></b></p> <p>a.- <b>RECURSOS HUMANOS</b></p> <p>Equipos de Auditores:</p> <p>Jefe de Auditoría: CPA. Rosa Marjorie Torres Briones, MSc.</p> <p>Auditor: C.P.A. Ruth Estefanía Velásquez Zambrano.</p> <p style="text-align: center;"><b>Atentamente:</b></p> <p><b>Velásquez &amp; Asociados</b></p>				
<p><b>REALIZADO:</b> Ruth Estefanía Velásquez Zambrano.</p>			<p><b>FECHA:</b> Julio 01 del 2014</p>	
<p><b>REVISADO:</b> CPA. Rosa Marjorie Torres Briones, MSc.</p>			<p><b>FECHA:</b> Julio 03 del 2014</p>	

 <p>Cantón Buena Fe- Los Ángeles Telf: 0981434492 Correo: rucesitavelasquez@hotmail.com</p>	<p><b>P.P</b> <b>5</b> <b>Pág. 3/12</b></p>	<p><b>MARCA</b></p>		<p><b>Revisado</b></p>
<p><b>AUDITORÍA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b></p>				
<p><b>PLANIFICACIÓN GENERAL DE AUDITORÍA</b></p>				
<p><b>Empresa: Exportadora Agro Manobanda Hnos. S.A.</b></p>				
<p><b>Reglamento de seguridad y salud de los trabajadores y mejoramiento del ambiente de trabajo.</b></p> <p>Art. 11.- Obligaciones de los empleadores Art. 13.- Obligaciones de los trabajadores</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Ley del COSO II <ul style="list-style-type: none"> <li>Ambiente interno</li> <li>Establecimiento de objetivos</li> <li>Identificación de riesgos</li> <li>Evaluación de riesgos</li> <li>Respuestas a los riesgos</li> <li>Actividades de control</li> <li>Información y comunicación</li> <li>Monitoreo</li> </ul> </li> <li>✓ Principios Contables Generalmente Aceptados</li> </ul>				
<p><b>REALIZADO:</b> Ruth Estefanía Velásquez Zambrano.</p>			<p><b>FECHA:</b> Julio 01 del 2014</p>	
<p><b>REVISADO:</b> CPA. Rosa Marjorie Torres Briones, MSc.</p>			<p><b>FECHA:</b> Julio 03 del 2014</p>	

 <p>Cantón Buena Fe- Los Ángeles Telf: 0981434492 Correo: rucesitavelasquez@hotmail.com</p>	<p><b>P.P</b> <b>5</b> <b>Pág. 4/12</b></p>	<p><b>MARCA</b></p>		<p><b>Revisado</b></p>
<p align="center"><b>AUDITORÍA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b></p>				
<p align="center"><b>PLANIFICACIÓN GENERAL DE AUDITORÍA</b></p>				
<p align="center"><b>Empresa: Exportadora Agro Manobanda Hnos. S.A.</b></p>				
<p><b>PROCEDIMIENTOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Análisis del entorno laboral, organizacional, factores internos y externos de la empresa.</li> <li>• Evaluación del Control Interno mediante entrevista</li> <li>• Valoración de los riesgos y hallazgos encontrados</li> <li>• Presentación del informe final de auditoría</li> </ul> <p><b>TIEMPO DE EJECUCIÓN</b></p> <p>Para realizar el trabajo de la Auditoría de Gestión al Talento Humano de la Empresa Agro Manobanda Hnos. S.A., se utilizará un tiempo de 120 días a partir de la fecha de la firma del contrato y anticipo realizado y cumplir con los objetivos propuestos.</p> <p><b>RECURSOS A UTILIZAR</b></p> <p>a.- Talento Humano</p> <p>Auditora: Ruth Estefanía Velásquez Zambrano C.P.A. Rosa Marjorie Torres Briones MSc.</p>				
<p><b>REALIZADO:</b> Ruth Estefanía Velásquez Zambrano.</p>			<p><b>FECHA:</b> Julio 01 del 2014</p>	
<p><b>REVISADO:</b> CPA. Rosa Marjorie Torres Briones, MSc.</p>			<p><b>FECHA:</b> Julio 03 del 2014</p>	

**AUDITORÍA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**  
**PLANIFICACIÓN GENERAL DE AUDITORÍA**  
**Empresa: Exportadora Agro Manobanda Hnos. S.A.**

**b.- Recursos Materiales**

Descripción	Cantidad	V.U.	Total
Flash memory	1	12	12,00
Apoya mano	1	5,00	5,00
Lápices	6	0.25	1,20
Bolígrafos	6	0.25	1,20
Borradores	4	0,25	1,00
Carpetas	12	0,50	6,00
Copias	200	0,02	20,00
Anillados	6	1,50	9,00
CDs	10	0.75	7.50
Movilización			200,00
Internet			80,00
Gastos Varios			300,00
<b>Subtotal</b>			<b>642,90</b>
Imprevistos 5%			32.15
<b>Total</b>			<b>675,05</b>

Recursos materiales que se utilizarán en la Auditoría de Gestión al Talento Humano de la Empresa Agro Manobanda Hnos. S.A., considerando el 5% de imprevisto, que podría ocurrir alguna emergencia.

**REALIZADO:** Ruth Estefania Velásquez Zambrano.

**FECHA:** Julio 01 del 2014

**REVISADO:** CPA. Rosa Marjorie Torres Briones, MSc.

**FECHA:** Julio 03 del 2014

 <p>Cantón Buena Fe- Los Angeles Telf: 0901434492 Correo: rucsitavelasquez@hotmail.com</p>	<p><b>P.P</b> <b>5</b> <b>Pág. 6/12</b></p>	<p><b>MARCA</b></p>		<p><b>Revisado</b></p>
<p align="center"><b>AUDITORÍA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b></p>				
<p align="center"><b>PLANIFICACIÓN GENERAL DE AUDITORÍA</b></p>				
<p align="center"><b>Empresa: Exportadora Agro Manobanda Hnos. S.A.</b></p>				
<p><b>c.- Recursos Financieros</b></p> <p>Los recursos financieros utilizados en la ejecución de la Auditoría de Gestión serán propio del representante legal de la firma auditora.</p> <p>Los demás gastos que se generen como copias, impresiones, transporte, internet, cd, pendrive, son de absoluta responsabilidad del auditor.</p> <p><b>SUPERVISOR GENERAL</b></p> <p>Para la realización del presente trabajo de prestación de servicios (Auditoría de Gestión), en la Empresa Agro Manobanda Hnos. S.A. se constará con la vigilancia de un Auditor General, que orientará la auditoría hacia los objetivos planteados.</p>				
<p><b>REALIZADO:</b> Ruth Estefania Velásquez Zambrano.</p>			<p><b>FECHA:</b> Julio 01 del 2014</p>	
<p><b>REVISADO:</b> CPA. Rosa Marjorie Torres Briones, MSc.</p>			<p><b>FECHA:</b> Julio 03 del 2014</p>	



**AUDITORÍA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**PLANIFICACIÓN GENERAL DE AUDITORÍA**

**Empresa: Exportadora Agro Manobanda Hnos. S.A.**

**MARCAS DE AUDITORÍA**

Marcas	Significado
✓	Calculo verificado (toda operación aritmética)
H1-n	Hallazgo de auditoría
∧	Indagado
	Revisado
	Socializado
@	Analizado
✱	Observado
√	Recorrido de las instalaciones.
Ψ	Inspeccionado
Σ	Sumatoria
√	Revisado y verificado

**REALIZADO:** Ruth Estefanía Velásquez Zambrano.

**FECHA:** Julio 01 del 2014

**REVISADO:** CPA. Rosa Marjorie Torres Briones, MSc.

**FECHA:** Julio 03 del 2014

 <p><small>Cantón Esmora Pa- Los Angeles Telf: 0521454492 Correo: rvelasquez@netmail.com</small></p>	<p><b>P.P</b> <b>5</b> <b>Pág. 8/12</b></p>	<p><b>MARCA</b></p>		<p><b>Revisado</b></p>
<b>AUDITORÍA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>				
<b>PLANIFICACIÓN GENERAL DE AUDITORÍA</b>				
<b>Empresa: Exportadora Agro Manobanda Hnos. S.A.</b>				
<b>MOTIVO DE LA AUDITORÍA</b>				
<p>La Organización Exportadora Agro Manobanda Hnos. S.A., para óptimo funcionamiento ha considerado que la misma debe tener y respaldarse de forma permanente en un sistema de Auditoría de Gestión, específicamente aplicado al Talento Humano, a fin de obtener la eficacia, eficiencia y efectividad, de conformidad con la política implementada por el Nivel Legislativo.</p>				
<b>OBJETIVOS</b>				
<p>✓ Determinar la incidencia de la Auditoría de Gestión al Área de Talento Humano y su relación en las decisiones de los ejecutivos, en la Empresa Agro Manobanda Hermanos S.A., del Cantón Quevedo, año 2012.</p>				
<b>IMPORTANCIA AUDITORÍA</b>				
<p>Está direccionada al área de Talento Humano de la Empresa Agro Manobanda Hnos. S.A., para Determinar la incidencia de la Auditoría de Gestión al Área de Talento Humano y su relación en las decisiones de los ejecutivos, en la Empresa Agro Manobanda Hermanos S.A., del Cantón Quevedo, año 2012, tiene una duración de 120 días laborables-</p>				
<b>1. BASE LEGAL</b>				
<p>- <b>Normas Internacionales de Auditoría (NIAs)</b>, NIA 300 Planeación, NIA 310 Conocimiento del negocio, NIA 530 Muestreo de la auditoría y otros procedimientos a pruebas selectivas.</p>				
<b>REALIZADO:</b> Ruth Estefanía Velásquez Zambrano.			<b>FECHA:</b> Julio 01 del 2014	
<b>REVISADO:</b> CPA. Rosa Marjorie Torres Briones, MSc.			<b>FECHA:</b> Julio 03 del 2014	

 <p>Cantón Buena Fe- Los Ángeles Tel: 0981434492 Correo: ruceitavelasquez@hotmail.com</p>	<p><b>P.P</b> <b>5</b> <b>Pág.</b> <b>9/12</b></p>	<p><b>MARCA</b></p>		<p><b>Revisado</b></p>
<p align="center"><b>AUDITORÍA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b></p>				
<p align="center"><b>PLANIFICACIÓN GENERAL DE AUDITORÍA</b></p>				
<p align="center"><b>Empresa: Exportadora Agro Manobanda Hnos. S.A.</b></p>				
<p><b>1. CONOCIMIENTO DE LA EMPRESA</b></p>				
<p>La Organización Exportadora Agro Manobanda Hnos. S.A., empresa de inversión particular a fin de comercializar – comprar y vender-, productos agrícolas de la más diversa variedad, fin de consolidarse como institución líder en el mercado, con precios que satisfacen a los productores y al mismo tiempo, se exporta los excedentes posterior a su comercialización en los grandes centros de acopio y transformación, generando divisas para el País.</p>				
<p><b>3.1 VISIÓN</b></p>				
<p>Ser una empresa comercializadora y exportadora de Cacao y otros productos agrícolas; preferida, reconocida y solicitada en el mercado nacional e internacional; cumpliendo con los estándares exigidos de calidad.</p>				
<p><b>3.2 MISIÓN</b></p>				
<p>Somos una empresa dedicada a la comercialización y exportación de cacao en grano de calidad, para satisfacer las necesidades de la industria chocolatera nacional e internacional, ofreciendo buenos precios a nuestros productores y aportando al desarrollo del país.</p>				
<p><b>Velásquez &amp; Asociados</b></p>				
<p><b>REALIZADO:</b> Ruth Estefanía Velásquez Zambrano.</p>			<p><b>FECHA:</b> Julio 01 del 2014</p>	



**P.P**  
**5**  
**Pág. 10/12**

**MARCA**



**Investigado**

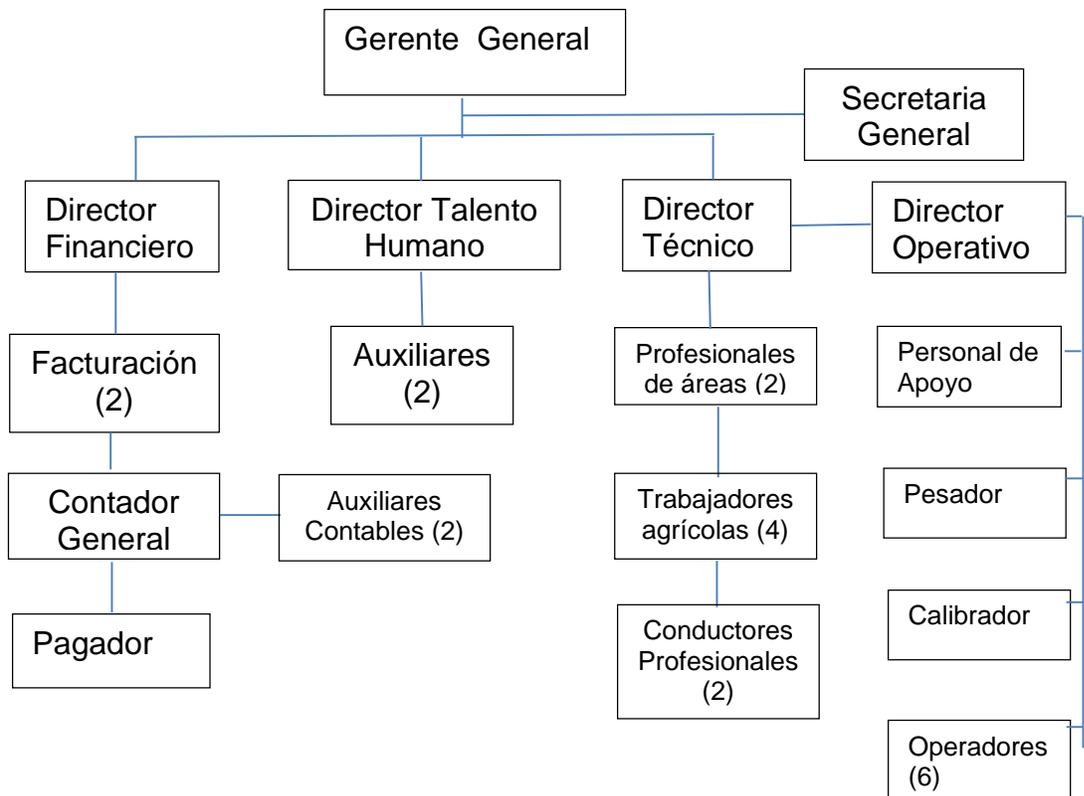
**AUDITORÍA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**PLANIFICACIÓN GENERAL DE AUDITORÍA**

**Empresa: Exportadora Agro Manobanda Hnos. S.A.**

La empresa Agro Manobanda Hnos. su estructura orgánica es mucho más amplia, para fines de investigación se hace referencia de los niveles jerárquicos, que se la implementa de la siguiente forma:

**ORGANIGRAMA FUNCIONAL**



**Origen:** Investigación  
**Elaboración:** Autora

<b>REALIZADO:</b> Ruth Estefanía Velásquez Zambrano.	<b>FECHA:</b> Julio 01 2014
<b>REVISADO:</b> CPA. Rosa Marjorie Torres Briones, MSc.	<b>FECHA:</b> Julio 03 2014

 <p>Cantón Buena Fe- Los Ángeles Telf: 0981434492 Correo: rucelitavelasquez@hotmail.com</p>	<b>P.P</b> <b>5</b> <b>Pág. 11/12</b>	<b>MARCA</b>		<b>Revisado</b>
--	---	--------------	---	-----------------

**AUDITORÍA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**PLANIFICACIÓN GENERAL DE AUDITORÍA**

**Empresa: Exportadora Agro Manobanda Hnos. S.A.**

**ENTREVISTA REALIZADA AL DIRECTOR DE TALENTO HUMANO DE LA EMPRESA AGRO MANOBANDA HERMANOS S.A.:**

Presentación.- Buenos días Sr. Director, a nombre y en representación de la Empresa de Auditoría Velásquez & Asociados, me permito acudir a usted, con la finalidad de tener argumentos valederos, para la realización de la Auditoría de Gestión al Área de Talento Humano en los referente a la relación y decisiones que aplica la Empresa Agro Manobanda Hnos. S.A.

Estoy realizando la investigación, para la elaboración de mi Tesis de Grado Profesional, para lo cual la institución, de la cual usted es el Director de Talento Humano de la Empresa Agro Manobanda Hermanos S.A., se permitirá responder las interrogantes que a continuación me permito formularle, para la realización de la investigación de mi tema de tesis **“AUDITORÍA DE GESTIÓN AL ÁREA DE TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON LA TOMA DE DECISIONES EN LA EMPRESA AGRO MANOBANDA HERMANOS S.A. CANTÓN QUEVEDO, AÑO 2012”** .

**Velásquez & Asociados**

<b>REALIZADO:</b> Ruth Estefanía Velásquez Zambrano.		<b>FECHA:</b> Julio 07 2014		
<b>REVISADO:</b> CPA Rosa Marjorie Torres Briones, MSc.		<b>FECHA:</b> Julio 08 2014		
 <p><b>&amp; Velásquez Asociados</b> Cantón Brena Pa.- Los Angeles Tel: 0991434492 Correo: rucita.velasquez@hotmail.com</p>	<b>P.P</b> <b>5</b> <b>Pág. 12/12</b>	<b>MARCA</b>		<b>Revisado</b>

### Entrevista a la Sra. Directora de Talento Humano

Interrogantes	Contestación	Comentario
¿Cuánto tiempo labora usted en la empresa AGRO MANOBANDA HERMANOS S.A., y porque méritos usted se hizo acreedor a tal designación?	Mi presencia en la empresa, como Director del Área de Talento Humano se debe, por haber triunfado en el concurso de mérito exigido por la organización, convocado en el año 1998, es decir que estoy laborando 16 años	Su experiencia profesional, se hizo merecedor a la designación de director de Talento Humano.
¿Describa brevemente al Talento Humano que labora en la empresa, de acuerdo a su área de competencia?	En la Empresa laboran 32 personas entre varones y mujeres y son: 2 Ing. Agrónomos y 4 operadores; 4 Ing. Comerciales y 3 operadores; 1 jefe financiero y 2 auxiliares; 1 contador y 2 auxiliares: 1 tesorero y 1 auxiliares, 2 conductores de vehículos; 2 auxiliares de servicios y 6 operadores agrícolas.	La Empresa cuenta con un Talento Humano, Altamente calificado con profesionalismo.
¿Cuáles son las políticas de incentivos en remuneración que utilizan con el Talento Humano de vuestra institución?	Los Directivos y Ejecutivos, nos reunimos para motivar al Talento Humano, a través de mecanismos de incentivos como son: 1. Seminarios de actualización 2. Seminarios de relaciones Humanas 3. Cumplimiento de las remuneraciones 4. Respeto al clima laboral	Efectúa acciones que motivan un buen desempeño dentro de la empresa.
¿De qué manera ustedes clasifican y reubican al Talento Humano de su Empresa?	Su clasificación y reubicación, de no existir el Talento Humano, se promueve concurso externo, por áreas: 1. Asensos y reubicación: estudios académicos y títulos obtenidos. 2. Concursos internos para asensos. 3. Concurso externo para vacantes	Realiza los asensos en su área de competencia, de manera interna y de no existir, se contrata personal idóneo.
¿Con qué frecuencia la empresa realiza cursos y seminarios de actualización de conocimientos, para elevar la productividad de la empresa?	Es política general de la empresa, realizar seminarios de actualización de conocimientos, al Talento Humano, por cuanto la preparación del mismo conduce a elevar su productividad.	La Institución se preocupa y da prioridad a su personal, capacitándolo.
¿Qué políticas utilizan para seleccionar al Talento Humano idóneo y calificado en beneficio de la institución?	Los Directivos y Ejecutivos de la empresa, el reclutamiento del personal más idóneo y altamente calificado en estudios y experiencia, contrata al personal que permitirá elevar a ésta en los estándares de eficiencia, eficacia y efectividad.	Aplican políticas de selección de personal de forma transparente.
¿La institución cumple con las normativas emanadas por el Gobierno en el ámbito laboral para con su personal?	La Empresa actúa de manera vertical y de fiel cumplimiento en el ámbito remunerativo; por ello: a) Pagos de su mensualidad b) Aportes al Seguro Social c) Pagos de Horas extraordinarias d) Vacaciones, Maternidad (Mujeres) e) Transporte, Aguinaldos, Pagos de utilidades	Política de la empresa es cumplir las normativas emanadas por el Gobierno Central en lo referente al nivel remunerativo
¿El control de asistencia del Talento Humano, ocasiona sanciones cuando el mismo no acata las disposiciones y normativas establecidas?	Se dispone de un control electrónico digitalizado, el departamento de Talento Humano envía los reportes al departamento correspondiente para la sanción pecuniaria establecida. Como podrá usted observar, la empresa cumple estrictamente con su personal y así mismo el Talento Humano debe cumplir con la empresa; de esa manera se mantiene el equilibrio laboral e institucional.	Como toda empresa se produce aplicación de sanciones, de acuerdo a lo que determina la Ley.

<b>REALIZADO:</b> Ruth Estefanía Velásquez Zambrano.			<b>FECHA:</b> Julio 07 2014	
<b>REVISADO:</b> CPA. Rosa Marjorie Torres Briones, MSc.			<b>FECHA:</b> Julio 08 2014	
 <p>Cantón Buena Fe- Los Ángeles Tel: 0981434492 Correo: rucsitavelasquez@hotmail.com</p>	<b>P.P</b> <b>6</b> <b>Pág. 1/1</b>	<b>MARCA</b>		<b>Socializado</b>
<b>AUDITORÍA DE GESTIÓN AL TALENTO HUMANO</b>				
<b>PLANIFICACIÓN ESPECIFICA DE AUDITORÍA</b>				
<b>Empresa:</b> Exportadora Agro Manobanda Hnos. S.A.				
Orden	REFERENCIA	INFORME	REALIZADO	FECHA
1	Recorrido e inspección de las instalaciones	P.E. 1	R.E.V.Z	27-31/10-14
2	Revisión de legislación	P.E. 2	R.E.V.Z	04-07/11-14
3	Políticas y normas de legislación	P.E. 3	R.E.V.Z	10-21/11-14
4	Estructura orgánica	P.E. 4	R.E.V.Z	24-28/11-14
5	Matriz FODA	P.E. 5	R.E.V.Z	01-12/12-14
6	Estructura para la evaluación del control interno	P.E. 6	R.E.V.Z	01-12/12-14

<b>REALIZADO:</b> Ruth Estefanía Velásquez Zambrano.			<b>FECHA:</b> 27-10/19-12/2014	
<b>REVISADO:</b> CPA. Rosa Marjorie Torres Briones, MSc.			<b>FECHA:</b> 27 Octubre 2014	

**FASE III  
FASE EJECUCIÓN**

---

**AUDITORÍA DE GESTIÓN**



Cantón Buena Fe – Los Ángeles  
Telf: 0981434492  
Correo: rucositavelasquez@hotmail.com

**P.E**  
**1**  
**Pág. 1/2**

**AUDITORÍA DE GESTIÓN AL TALENTO HUMANO  
RECORRIDO E INSPECCIÓN DE LAS INSTALACIONES**

**Empresa:** Exportadora Agro Manobanda Hnos. S.A.

Ubicada en la Parroquia Urbana San Camilo, Vía Quevedo – Valencia, Km. 1.5, su sede principal; fundada en el año de 1980 y dirigida por el Ing. Sandoya Álava Francisco Javier, Gerente General 20 - 03 - 1980.

Área de 1.8 has., funcionan las oficinas de: Administración Central, Técnica, Contabilidad, Talento Humano, Pagaduría, Áreas de Acopio, Secadores y tendales de cacao.

Desde el 14 al 18 de julio/14, se visitó: Área Técnica, tendales, Bodegas, maquinarias de secado.

El recorrido de la empresa auditoría representada por: Ruth Estefanía Velásquez Zambrano. y la Supervisora CPA. Rosa Marjorie Torres Briones, MSc., recorrieron las instalaciones de las oficinas de: Nivel Legislativo, Nivel Ejecutivos, Nivel Operativo y Nivel Auxiliar, donde laboran en conjunto 32 personas, que es el Talento Humano que permite a la Exportadora Agro Manobanda Hnos. S.A., desarrollar su actividad principal que es el acopio y comercialización de cacao.

Teléfono 05-2780254

**Atentamente:**

**Velásquez & Asociados**

**REALIZADO:** Ruth Estefanía Velásquez Zambrano.

**FECHA:** Julio 14 – 18- 2014

**REVISADO:** CPA. Rosa Marjorie Torres Briones, MSc.

**FECHA:** Julio 14 – 18 -2014

<b>MARCAS</b>		Observado
		Recorrido de las instalaciones
 <p> Cantón Buena Fe– Los Ángeles  Telf: 0981434492  Correo: rucesitavelasquez@hotmail.com </p>		<b>P.E</b> <b>1</b> <b>Pág. 2/2</b>
<b>AUDITORÍA DE GESTIÓN AL TALENTO HUMANO</b>		
<b>RECORRIDO E INSPECCIÓN DE LAS INSTALACIONES</b>		
<b>Empresa: Exportadora Agro Manobanda Hnos. S.A.</b>		
<p>Cada una de las áreas administrativas, consta de instalaciones adecuadas, para el desarrollo de las actividades que realiza la empresa y cada uno de los empleados cuenta con sus equipos y materiales de trabajo.</p> <p>Las diferentes áreas de las actividades laborales:</p> <p>Administración Central</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Técnica</li> <li>• Contabilidad</li> <li>• Talento Humano</li> <li>• Pagaduría</li> <li>• Áreas de Acopio</li> <li>• Secadores</li> <li>• Tendales de cacao.</li> <li>• Ordenes de transporte</li> <li>• Control de mercadería y pesaje</li> </ul> <p>Su atención de cada departamento inicia sus labores: 07h00 – 12h00 y de 14h00 – 18h00.</p> <p>En éste día se finalizó el recorrido, en compañía del Jefe de Talento Humano, de la empresa Agro Manobanda Hnos. S.A.</p>		
<b>REALIZADO:</b> Ruth Estefanía Velásquez Zambrano.		<b>FECHA:</b> Julio 14 – 18 - 2014

<b>REVISADO:</b> CPA. Rosa Marjorie Torres Briones, MSc.		<b>FECHA:</b> Julio 14 – 18 - 2014
<b>MARCAS</b>		Observado
		Recorrido de las instalaciones
 <small>Cantón Buena Fe – Los Ángeles  Telf: 0981434492  Correo: rucesitavelasquez@hotmail.com</small>		<b>P.E</b> <b>2</b> <b>Pág. 1/2</b>
<b>AUDITORÍA DE GESTIÓN AL TALENTO HUMANO</b>		
<b>REVISIÓN DE LEGISLACIÓN</b>		
<b>Empresa:</b> Exportadora Agro Manobanda Hnos. S.A.		
<p>El equipo de auditoría, apoyado por la supervisora de la empresa procedió a la revisión de la documentación legal de la Agro Manobanda Hnos. S.A. (Agromaban), en la misma se constató lo que se detalla a continuación:</p> <p>a.- Fecha de fundación: por iniciativa y decisión del Ing. Sandoya Alava Francisco Javier, creada desde el 20 de marzo de 1980 y sus finalidades fueron la comercialización de cacao y café, de los productores agrícolas de la zona de Quevedo y su entorno.</p> <p><b>MISIÓN</b></p> <p>Somos una empresa que se dedicada a la mercadeo y exportación de cacao en grano de calidad, para satisfacer las necesidades de la industria chocolatera nacional e internacional, brindando buenos precios a nuestros productores y aportando al desarrollo del país.</p> <p><b>VISIÓN</b></p> <p>Ser una empresa comercializadora y exportadora de Cacao y otros productos agrícolas; preferida, reconocida y solicitada en el mercado nacional e internacional; cumpliendo con los estándares exigidos de calidad.</p> <p>Como empresa exportadora de cacao fino de aroma, inició sus actividades abriendo nuevos mercados con la calidad de sus productos, la empresa internacionalmente es conocida como la marca Agro Manobanda, apetecida por los consumidores que gustan del cacao ecuatoriano fino de aroma:</p>		



REALIZADO: Ruth Estefanía Velásquez Zambrano.		FECHA: 01-10 Octubre 2014
REVISADO: CPA. Rosa Marjorie Torres Briones, MSc.		FECHA: 01 Octubre 2014
MARCAS	★	Observado
 <p>Cantón Buena Fe– Los Ángeles Telf: 0981434492 Correo: rucesitavelasquez@hotmail.com</p>		<b>P.E</b> <b>3</b> <b>Pág. 1/1</b>
<b>AUDITORÍA DE GESTIÓN AL TALENTO HUMANO</b>		
<b>POLÍTICAS Y NORMAS DE LEGISLACIÓN</b>		
<b>Empresa: Exportadora Agro Manobanda Hnos. S.A.</b>		
<p><b>Sistema de obligación patronal</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Constitución Política de la República del Ecuador</li> <li>• Reglamento Institucional</li> <li>• Código del Trabajo</li> <li>• Ley de Régimen Tributario</li> <li>• Seguro Patronal</li> <li>• Seguridad laboral</li> </ul> <p><b>Normas Técnicas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• COSO II</li> <li>• Normas Internacionales de Información Financieras</li> <li>• NIAs</li> </ul> <p>Para el fortalecimiento empresarial y la obtención de resultados, es necesario que la institución, en forma permanente deba realizar controles y ello le permitirá que el Talento Humano, sea más eficiente en su actividad de responsabilidad.</p> <p>Es importante presentar los resultados realizados en el control del Talento Humano y para ello es necesario que todo el personal que labora en la institución se involucre en el tema de la Auditoría de Gestión.</p>		

<b>REALIZADO:</b> Ruth Estefanía Velásquez Zambrano.		<b>FECHA:</b> 01-10 Octubre 2014
<b>REVISADO:</b> CPA. Rosa Marjorie Torres Briones, MSc.		<b>FECHA:</b> 10 Octubre 2014
<b>MARCAS</b>		Observado
		<b>P.E</b> <b>4</b> <b>Pág. 1/1</b>
<b>AUDITORÍA DE GESTIÓN AL TALENTO HUMANO</b>		
<b>ESTRUCTURA ORGÁNICA</b>		
<b>Empresa:</b> Exportadora Agro Manobanda Hnos. S.A.		
<p>La empresa Agro Manobanda Hnos. S.A., funciona bajo una estructura de mando de forma descendente y que se ramifica horizontalmente; ello, permite la identificación de todos los niveles jerárquicos, para el cometido de las actividades institucionales, con el fin de fortalecerse y crecer como empresa líder del mercado.</p> <p><b>Nivel Uno</b> Gerente General</p> <p><b>Nivel Dos</b> Direcciones Operacionales: Financiera, Talento Humano, Técnico, Operativo y Secretaria General.</p> <p><b>Nivel Tres</b> Contador General y Profesionales de Áreas</p> <p><b>Nivel Cuatro</b> Auxiliar Contables, Auxiliares de Talento Humano y Personal de Apoyo.</p> <p><b>Nivel Cinco</b> Pagador, Facturador, Trabajadores Agrícolas, Pesador y calibrador</p> <p><b>Nivel Seis</b> Conductores Profesionales y Operadores</p>		
<b>REALIZADO:</b> Ruth Estefanía Velásquez Zambrano.		<b>FECHA:</b> 01-10 Octubre 2014

REVISADO: CPA. Rosa Marjorie Torres Briones, MSc.		FECHA: 10 Octubre 2014	
MARCAS		Revisado	
			P.E 5 Pág. 1/1
Cantón Buena Fe – Los Ángeles Telf: 0981434492 Correo: rucositavelasquez@hotmail.com			
<b>AUDITORÍA DE GESTIÓN AL TALENTO HUMANO</b>			
<b>MATRIZ FODA</b>			
<b>Empresa: Exportadora Agro Manobanda Hnos. S.A.</b>			
<b>Esquema</b>	<b>Calificación</b>		
	<b>Alto</b>	<b>Medio</b>	<b>Bajo</b>
<b>Fortalezas</b>			
Terrenos y Construcciones funcionales	✓		
Posicionamiento nacional e internacional	✓		
Liderazgo en el mercado de comercialización de cacao y café.		✓	
Talento Humano capacitado		✓	
<b>Debilidades</b>			
No disponer de Auditoría permanente			✓
Esporádica comunicación al personal de la empresa		✓	
No aplica políticas de incentivos al personal		✓	
No armoniza un clima laboral		✓	
<b>Oportunidades</b>			
Crecimiento Empresarial	✓		
Incremento de Acopio de cacao	✓		
Apertura de nuevos mercado de exportación		✓	
Implementación de nuevas Tecnologías		✓	
<b>Amenazas</b>			
Nivel Competitivo agresivo	✓		
Políticas y Exigencias Salariales de Gobierno	✓		
Deserción de empleados a otras empresas		✓	
Presión laboral de conquistas sindicales	✓		
<b>Velásquez &amp; Asociados</b>			

<b>REALIZADO:</b> Ruth Estefanía Velásquez Zambrano.	<b>FECHA:</b> 01-10 Octubre 2014
<b>REVISADO:</b> CPA. Rosa Marjorie Torres Briones, MSc.	<b>FECHA:</b> 10 Octubre 2014
<b>MARCA</b>	Ψ Inspeccionado



Cantón Buena Fe– Los Ángeles  
Telf: 0981434492  
Correo: rucesitavelasquez@hotmail.com

**P.E**  
**6**  
**Pág. 1/1**

### AUDITORÍA DE GESTIÓN AL TALENTO HUMANO

#### Estructura para la evaluación del control interno

**Empresa:** Exportadora Agro Manobanda Hnos. S.A.

Objetivo

Conocer todo lo referente al Control Interno: entrevistas

No	Programaciones	Tiempo/ H	Simbol	Respon.	Observación
1	Cuestionario de control interno	40	E.E.C.I 1	R.V.Z.	Las interrogantes se basaron COSO II
2	Medir los riesgos en base a las evidencias.	30	M.R 2	R.V.Z.	Nivel de confianza y riesgos de la empresa
3	Planificar la elaboración del flujo grama del Talento Humano.	25	P.E.F 3	R.V.Z.	Analizar el Proceso de planificación
4	Matriz de Ishikawa	25	M.I 4		
5	Examinar los Hallazgos encontrados en la Auditoría del Talento Humano	40	H.E.A. G 5	R.V.Z.	Descripción de los hallazgos encontrados
6	Cuestionario aplicado al Talento Humano de la empresa Agro Manobanda Hermanos s.a.	40	C.A.T. H 6	R.V.Z.	Conocimientos del Talento Humano
7	Elaborar Informe de Final de Auditoría de Gestión	30	E.I.F.A 7	R.V.Z.	Criterios técnicos de los hallazgos
8	Diseñar los indicadores de gestión de Auditoría: Eficiencia, Eficacia y Calidad	20	I.G.A 8	R.V.Z.	Comprobación y confianza de la gestión.
	<b>Total</b>	<b>225/H</b>			

<b>Velásquez &amp; Asociados</b>		
<b>REALIZADO:</b> Ruth Estefanía Velásquez Zambrano.		<b>FECHA:</b> 01-10 Octubre 2014
<b>REVISADO:</b> CPA. Rosa Marjorie Torres Briones, MSc.		<b>FECHA:</b> 10 Octubre 2014
<b>MARCA</b>	<b>@</b>	<b>Analizado</b>



Cantón Buena Fe— Los Ángeles  
 Telf: 0981434492  
 Correo: rucsitavelasquez@hotmail.com

C.C.I 1

Ejecutado R.V.Z. 02-10-2014

Supervisado R.T.B. 07-11-2014

**AUDITORÍA DE GESTIÓN AL TALENTO HUMANO**

**1/16**

**PREGUNTAS PARA CONOCER EL AMBIENTE INTERNO**

**Empresa:** Exportadora Agro Manobanda Hnos. S.A.

**CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO**

Entrevista Directora de Talento Humano: Sra. Miriam Graciela Guillen Alcívar.

**COMPONENTE 1: AMBIENTE INTERNO**

Objetivo: Conocer el ambiente de trabajo y la Gestión que realiza el Área de Talento Humano.

No.	Interrogantes	Si	No	Ponderación		Análisis	Marca
				C.O.	P.O.		
1	¿Considera usted, que la gestión que realiza la Dirección de Talento Humano, es la más adecuada para la empresa?	x		3	3	Si es la más adecuada	^
2	¿El clima laboral de la empresa se desenvuelve de manera normal?		x	0,096	3	El ambiente laboral presenta conflictos internos.	H1-n
3	¿De forma permanente realizan seminarios de empoderamiento con la empresa?	x		3	3	De manera permanente los ejecutivos realizan actividades de integración	^
4	¿Los seminarios permiten la participación activa de los empleados?	x		3	3	La participación de los empleados en los seminarios, permite integrarlos.	^
5	¿La administración del Talento Humano, utiliza los elementos: planificar, organizar, dirigir y controlar?	x		3	3	La empresa si emplea los elementos útiles para un ambiente agradable	^
<b>TOTAL</b>		<b>4</b>	<b>1</b>	<b>12,09</b>	<b>15</b>		
<b>Marca</b>		<b>Σ</b>				<b>Sumatoria</b>	



Cantón Buena Fe— Los Ángeles  
 Telf: 0981434492  
 Correo: rucesitavelasquez@hotmail.com

C.C.I 1

Ejecutado R.V.Z. 02-10-2014

Supervisado R.T.B. 07-11-2014

**AUDITORÍA DE GESTIÓN AL TALENTO HUMANO**

**2/16**

**Empresa:** Exportadora Agro Manobanda Hnos. S.A.

**COMPONENTE 1: AMBIENTE INTERNO**

**Riesgo de control**

$$RC = \frac{CO}{PO} * 100 =$$

**Nota:** CP = Calificación Obtenida / Ponderación Optima \* 100

TABLA DE PONDERACIÓN		
%	Nivel de riesgo	Nivel de confianza
DEL 5% AL 39%	BAJO	BAJO
DEL 40 AL 59%	MODERADO	MODERADO
DEL 60 AL 95%	ALTO	ALTO

$$Riesgos de Control = \frac{12,09}{15} = 0,8065 * 100 = 80,65 \%$$

**Nivel de confianza: 80, 65 %**

**Nivel de riesgos: 19,35 %**

Análisis: el ambiente interno posee un nivel de confianza alto de 80,65 % y un nivel de riesgo bajo de 19,35 % debido a los diversos conflictos en el clima laboral del Talento Humano.

**Marca**



Cálculo verificado (toda operación aritmética)



Cantón Buena Fe– Los Ángeles  
 Telf: 0981434492  
 Correo: rucesitavelasquez@hotmail.com

C.C.I 1

Ejecutado R.V.Z.

02-10-14

Supervisado R.T.B.

07-11-14

**AUDITORÍA DE GESTIÓN AL TALENTO HUMANO**

**3/16**

**PREGUNTAS PARA CONOCER EL ESTABLECIMIENTO DE OBJETIVOS**

**Empresa:** Exportadora Agro Manobanda Hnos. S.A.

Entrevista Directora de Talento Humano: Sra. Miriam Graciela Guillen Alcívar.

**COMPONENTE 2: ESTABLECIMIENTO DE OBJETIVOS**

Objetivo: Analizar si las políticas y objetivos son acorde a las actividades.

No.	Interrogantes	Si	No	Ponderación		Análisis	Marca
				C.O.	P.O.		
1	¿En la Empresa la misión y visión es conocida por todos los trabajadores?	x		2,7	3	El 90% del personal tiene claro y conoce la misión y visión de la empresa.	H1-n
2	¿Usted y los trabajadores cumplen con las obligaciones de la empresa?	x		3	3	El Director de Talento Humano conoce, cumple y hace cumplir las obligaciones.	^
3	¿De manera permanente, socializan las normas y políticas de la empresa?	x		3	3	Todos los trabajadores conocen las normas y políticas de la institución.	^
4	¿La empresa tiene reglamentos establecidos para cada acción que se realiza?	x		3	3	Tiene normativas y se aplican sin ninguna restricción.	^
5	¿Los objetivos de la misión, los empleados se empoderan para elevar el crecimiento institucional?	x		3	3	Los trabajadores están conscientes y conocen que si empresa crece ellos también mejoran	^
	<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>14.70</b>	<b>15</b>		
<b>Marca</b>		<b>Σ</b>				<b>Sumatoria</b>	



Cantón Buena Fe— Los Ángeles  
 Telf: 0981434492  
 Correo: rucesitavelasquez@hotmail.com

C.C.I 1

Ejecutado R.V.Z. 02-10-2014

Supervisado R.T.B. 07-11-2014

**AUDITORÍA DE GESTIÓN AL TALENTO HUMANO**

**4/16**

**Empresa: Exportadora Agro Manobanda Hnos. S.A.**

**COMPONENTE 2: ESTABLECIMIENTO DE OBJETIVOS**

$$RC = \frac{CO}{PO} * 100 =$$

**Nota: CP = Calificación Obtenida / Ponderación Optima \* 100**

TABLA DE PONDERACIÓN		
%	Nivel de riesgo	Nivel de confianza
DEL 5% AL 39%	BAJO	BAJO
DEL 40 AL 59%	MODERADO	MODERADO
DEL 60 AL 95%	ALTO	ALTO

$$Riesgos de Control = \frac{14,70}{15} = 0,98 * 100 = 98 \%$$

**Nivel de confianza: 98 %**

**Nivel de riesgos: 2 %**

Análisis: El componente Establecimiento de Objetivos posee un nivel de confianza alto de 98 % y un nivel de riesgo bajo de 2 % debido a que la mayoría del personal tiene conocimientos de la visión y misión.

**Marca**



Cálculo verificado (toda operación aritmética)

**AUDITORÍA DE GESTIÓN AL TALENTO HUMANO**

5/16

**PREGUNTAS PARA CONOCER EL RIESGO**

**Empresa: Exportadora Agro Manobanda Hnos. S.A.**

**CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO**

Entrevista al Director de Talento Humano: Sra. Miriam Graciela Guillen Alcívar.

**COMPONENTE 3: IDENTIFICACIÓN DE ACONTECIMIENTOS**

Objetivo: Conocer los riesgos laborales en la empresa

No.	Interrogantes	Si	No	Ponderación		Análisis	Marca
				C.O.	P.O.		
1	¿Existe un manual de procedimientos administrativos en la empresa?	x		3	3	La empresa cuenta con un manual de procedimientos administrativos.	^
2	¿Usted, informa a los trabajadores de los riesgos laborales?	x		3	3	Los Trabajadores conocen de los riesgos laborales de la Institución.	^
3	¿Se capacita a los trabajadores de acuerdo a planes?		x	0,29	3	La empresa no cuenta con un plan de capacitación para los trabajadores.	H1-n
4	¿Se detectan los errores y se les comunica oportunamente?	x		3	3	Se detectan los errores e inmediatamente se los corrige.	^
	TOTAL	3	1	9,29	12		
<b>Marca</b>				<b>Σ</b>		<b>Sumatoria</b>	



Cantón Buena Fe- Los Ángeles  
 Telf: 0981434492  
 Correo: rucesitavelasquez@hotmail.com

C.C.I 1

Ejecutado R.V.Z.	02-10-14
Supervisado R.T.B.	07-11-14

**AUDITORÍA DE GESTIÓN AL TALENTO HUMANO**

6/16

**Empresa:** Exportadora Agro Manobanda Hnos. S.A.

**COMPONENTE 3: IDENTIFICACIÓN DE ACONTECIMIENTOS**

$$RC = \frac{CO}{PO} * 100 =$$

**Nota:** CP = Calificación Obtenida / Ponderación Optima \* 100

TABLA DE PONDERACIÓN		
%	Nivel de riesgo	Nivel de confianza
DEL 5% AL 39%	BAJO	BAJO
DEL 40 AL 59%	MODERADO	MODERADO
DEL 60 AL 95%	ALTO	ALTO

$$Riesgos de Control = \frac{9,29}{12} = 0,77417 * 100 = 77,42 \%$$

**Nivel de confianza: 77,4 %**

**Nivel de riesgos: 22,58 %**

Análisis: El componente Identificación de Acontecimientos posee un nivel de confianza alto de 77,42 % y un nivel de riesgo bajo de 22,58 % debido a que la empresa no cuenta con un plan de capacitación.

<b>Marca</b>		Cálculo verificado (toda operación aritmética)
--------------	--	--



Cantón Buena Fe— Los Ángeles  
 Telf: 0981434492  
 Correo: rucesitavelasquez@hotmail.com

C.C.I 1

Ejecutado R.V.Z. 02-10-14

Supervisado R.T.B. 07-11-14

**AUDITORÍA DE GESTIÓN AL TALENTO HUMANO  
 PREGUNTAS DE EVALUAR EL RIESGO**

7/16

**Empresa: Exportadora Agro Manobanda Hnos. S.A.**

**CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO**

Entrevista Director de Talento Humano: Sra. Miriam Graciela Guillen Alcívar.

**COMPONENTE 4: EVALUACIÓN DE RIESGOS**

Objetivo: Analizar los riesgos de las acciones utilizadas

No.	Interrogantes	Si	No	Ponderación		Análisis	Marca
				CO.	PO.		
1	¿Se utilizan normas de respeto y consideración para con los superiores en la organización?	x		3	3	El código administrativo permite disciplinar a los trabajadores.	^
2	¿De qué forma los directivos incentivan a sus trabajadores?	x		3	3	La empresa establece programas de incentivos para alcanzar las metas.	^
3	¿La empresa brinda oportunidad, para que sus trabajadores se capaciten como profesionales?		x	0,387	3	La empresa no da la oportunidad de que sus trabajadores se capaciten como profesionales.	H1-n
4	¿De qué manera se optimiza el desempeño laboral de sus trabajadores?	x		3	3	Si realiza el control de los trabajadores.	^
	TOTAL	3	1	9,39	12		
<b>Marca</b>		<b>Σ</b>				<b>Sumatoria</b>	



Cantón Buena Fe– Los Ángeles  
 Telf: 0981434492  
 Correo: rucesitavelasquez@hotmail.com

C.C.I 1

Ejecutado R.V.Z. 02-10-14

Supervisado R.T.B. 07-11-14

**AUDITORÍA DE GESTIÓN AL TALENTO HUMANO**

8/16

**Empresa:** Exportadora Agro Manobanda Hnos. S.A.

**COMPONENTE 4: EVALUACIÓN DE RIESGOS**

$$RC = \frac{CO}{PO} * 100 =$$

**Nota:** CP = Calificación Obtenida / Ponderación Óptima \* 100

TABLA DE PONDERACIÓN		
%	Nivel de riesgo	Nivel de confianza
DEL 5% AL 39%	BAJO	BAJO
DEL 40 AL 59%	MODERADO	MODERADO
DEL 60 AL 95%	ALTO	ALTO

$$Riesgos\ de\ Control = \frac{9,39}{12} = 0,78225 * 100 = 78,23 \%$$

**Nivel de confianza: 78,23 %**

**Nivel de riesgos: 21,77 %**

Análisis: El componente Evaluación de Riesgos posee un nivel de confianza alto de 78,23 % y un nivel de riesgo bajo de 21,77 % debido a que la empresa no brinda al Talento Humano la oportunidad de capacitarse para actualizar conocimientos.

**Marca**



Cálculo verificado (toda operación aritmética)



Cantón Buena Fe- Los Ángeles  
 Telf: 0981434492  
 Correo: rucesitavelasquez@hotmail.com

C.C.I 1

Ejecutado R.V.Z. 02-10-14

Supervisado R.T.B. 07-11-14

**AUDITORÍA DE GESTIÓN AL TALENTO HUMANO**

9/16

**PREGUNTAS DE RESPUESTAS A LOS RIESGOS**

**Empresa:** Exportadora Agro Manobanda Hnos. S.A.

**CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO**

Entrevista Directora Talento Humano: Sra. Miriam Graciela Guillen Alcívar.

**COMPONENTE 5: RESPUESTA A LOS RIESGOS**

Objetivo: Lograr resultados de las riesgos de la gestión.

No.	Interrogantes	Si	No	Ponderación		Análisis	Marca
				CO.	PO.		
1	¿Las evaluaciones realizadas contribuyen al desempeño del área?	x		3	3	Existe un buen parámetro de eficiencia y eficacia.	^
2	¿Usted, ayuda a los trabajadores para que tengan un buen clima laboral?	x		3	3	La empresa establece días de integración y confraternidad para las buenas relaciones laborales.	^
3	¿Informa usted a los trabajadores sobre los riesgos por insumos químicos?	x		3	3	Se capacita a los trabajadores sobre riesgos de agentes químicos.	^
4	¿En las oficinas existe una buena climatización?	x		3	3	La empresa se preocupa de tener una buena climatización en las oficinas.	^
	TOTAL	4	0	12	12		
<b>Marca</b>		<b>Σ</b>			<b>Sumatoria</b>		



Cantón Buena Fe- Los Ángeles  
 Telf: 0981434492  
 Correo: rucesitavelasquez@hotmail.com

C.C.I 1

Ejecutado R.V.Z.	02-10-14
Supervisado R.T.B.	07-11-14

**AUDITORÍA DE GESTIÓN AL TALENTO HUMANO**

10/16

**Empresa:** Exportadora Agro Manobanda Hnos. S.A.

**COMPONENTE 5: RESPUESTA A LOS RIESGOS**

$$RC = \frac{CO}{PO} * 100 =$$

**Nota:** CP = Calificación Obtenida / Ponderación Óptima \* 100

TABLA DE PONDERACIÓN		
%	Nivel de riesgo	Nivel de confianza
DEL 5% AL 39%	BAJO	BAJO
DEL 40 AL 59%	MODERADO	MODERADO
DEL 60 AL 95%	ALTO	ALTO

$$Riesgos de Control = \frac{12}{12} = 1 * 100 = 100 \%$$

**Nivel de confianza: 100 %**

**Nivel de riesgos: 0 %**

Análisis: El componente Respuesta a los Riesgos posee un nivel de confianza alto de 100% y un nivel de riesgo bajo de 0 % debido a que la empresa comunica al Talento Humano los riesgos existentes en la empresa.

**Marca**



Cálculo verificado (toda operación aritmética)

 Cantón Buena Fe– Los Ángeles Telf: 0981434492 Correo: rucesitavelasquez@hotmail.com						C.C.I 1	
						Ejecutado R.V.Z.	02-10-14
						Supervisado R.T.B.	07-11-14
<b>AUDITORÍA DE GESTIÓN AL TALENTO HUMANO</b>							
<b>PREGUNTAS DE ACTIVIDAD DE CONTROL</b>							
<b>Empresa: Exportadora Agro Manobanda Hnos. S.A.</b>							
<b>CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO</b>							
Entrevista Director de Talento Humano: Sra. Miriam Graciela Guillen Alcívar.							
<b>COMPONENTE 6: ACTIVIDADES DE CONTROL</b>							
Objetivo: Comprobar el cumplimiento de lo planificado y sus acciones							
No.	Interrogantes	Si	No	Ponderación		Análisis	Marca
				CO.	PO.		
1	¿Qué tipo de controles utiliza la empresa en salud e higiene?	X		3	3	Existe un buen control en parámetros de salud e higiene.	^
2	¿La empresa existe un buen control de la salud de los trabajadores (accidentes y enfermedades)?	X		3	3	La empresa cuenta con políticas de prevención de enfermedades, con dispensario médico particular.	^
3	¿Se utiliza el manual de funciones para mejorar el desempeño de los trabajadores?		X	0,4839	3	La empresa no aplica el manual de funciones para mejorar la productividad.	H1-n
4	¿En la empresa el área de T.H. se planifica la eficiencia y productividad en el corto plazo?	X		3	3	Si se planifica.	^
5	¿Al trabajador se asigna tareas de responsabilidad?	X		3	2	Cada trabajador conoce sus actividades que tiene que realizar.	^
	TOTAL	4	1	12,48	14		
<b>Marca</b>		<b>Σ</b>				<b>Sumatoria</b>	



Cantón Buena Fe— Los Ángeles  
 Telf: 0981434492  
 Correo: rucositavelasquez@hotmail.com

C.C.I 1

Ejecutado R.V.Z.	02-10-14
Supervisado R.T.B.	07-11-14

**AUDITORÍA DE GESTIÓN AL TALENTO HUMANO**

12/16

**Empresa: Exportadora Agro Manobanda Hnos. S.A.**

**COMPONENTE 6: ACTIVIDADES DE CONTROL**

$$RC = \frac{CO}{PO} * 100 =$$

**Nota: CP = Calificación Obtenida / Ponderación Optima \* 100**

TABLA DE PONDERACIÓN		
%	Nivel de riesgo	Nivel de confianza
DEL 5% AL 39%	BAJO	BAJO
DEL 40 AL 59%	MODERADO	MODERADO
DEL 60 AL 95%	ALTO	ALTO

$$Riesgos de Control = \frac{12,48}{14} = 0,8917 * 100 = 89,17 \%$$

**Nivel de confianza: 89,17 %**

**Nivel de riesgos: 10,83 %**

Análisis: El componente Actividades de Control posee un nivel de confianza alto de 89,17 % y un nivel de riesgo bajo de 10,83 % debido a que la empresa en la ejecución de las actividades diarias no aplica el manual de función.

**Marca**



Cálculo verificado (toda operación aritmética)

C.C.I 1

 <b>&amp; Velásquez Asociados</b> Cantón Buena Fe– Los Ángeles Telf: 0981434492 Correo: rucesitavelasquez@hotmail.com	Ejecutado R.V.Z.	02-10-14
	Supervisado R.T.B.	07-11-14

**AUDITORÍA DE GESTIÓN AL TALENTO HUMANO**

13/16

**PREGUNTAS DE COMUNICACIÓN**

**Empresa:** Exportadora Agro Manobanda Hnos. S.A.

**CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO**

Entrevista Directora de Talento Humano: Sra. Miriam Graciela Guillen Alcívar.

**COMPONENTE 7: INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN**

Objetivo: Analizar la comunicación en la selección del Talento Humano

No.	Interrogantes	Si	No	Ponderación		Análisis	Marca
				C.O.	P.O.		
1	¿La empresa cuenta con reglamentación para la selección de personal?	X		2	2	Si se cuenta con normativas para la selección de personal.	^
2	¿Publica en la prensa, que se requieren personal para la empresa?	X		2	2	Siempre se publica en los medios de comunicación la necesidad de llenar vacantes.	^
3	¿Se realiza concursos internos para llenar las vacantes?	X		2	2	La empresa siempre toma en consideración a los trabajadores para llenar las vacantes y ascenderlos.	^
4	¿Las vacantes se seleccionan de acuerdo a concursos de mérito y oposición?	X		2	2	Es una política de la empresa realizar concursos de méritos y oposición.	^
5	¿Qué tipo de técnica se utiliza para la selección del Talento Humano?	X		2	2	De acuerdo a las necesidades para reclutar al personal.	^
	TOTAL	5		10	10		
<b>Marca</b>		<b>Σ</b>			<b>Sumatoria</b>		



Cantón Buena Fe— Los Ángeles  
 Telf: 0981434492  
 Correo: rucesitavelasquez@hotmail.com

C.C.I 1

Ejecutado R.V.Z.	02-10-14
Supervisado R.T.B.	07-11-14

**AUDITORÍA DE GESTIÓN AL TALENTO HUMANO**

14/16

**Empresa:** Exportadora Agro Manobanda Hnos. S.A.

**COMPONENTE 7: INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN**

$$RC = \frac{CO}{PO} * 100 =$$

**Nota:** CP = Calificación Obtenida / Ponderación Optima \* 100

TABLA DE PONDERACIÓN		
%	Nivel de riesgo	Nivel de confianza
DEL 5% AL 39%	BAJO	BAJO
DEL 40 AL 59%	MODERADO	MODERADO
DEL 60 AL 95%	ALTO	ALTO

$$Riesgos de Control = \frac{10}{10} = 1 * 100 = \%$$

**Nivel de confianza: 100 %**

**Nivel de riesgos: 0 %**

Análisis: El componente Información y Comunicación posee un nivel de confianza alto de 100 % y un nivel de riesgo bajo de 0 % debido a que la empresa establece una adecuada comunicación con el Talento Humano comunicando información primordial para el desarrollo de las actividades diarias.

**Marca**



Cálculo verificado (toda operación aritmética)

 Cantón Buena Fe– Los Ángeles Telf: 0981434492 Correo: rucositavelasquez@hotmail.com						C.C.I 1	
						Ejecutado R.V.Z.	02-10-14
						Supervisado R.T.B.	07-11-14
<b>AUDITORÍA DE GESTIÓN AL TALENTO HUMANO</b>						15/16	
<b>PREGUNTAS DE MONITOREO</b>							
<b>Empresa: Exportadora Agro Manobanda Hnos. S.A.</b>							
<b>CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO</b>							
Entrevista al Director de Talento Humano: Sra. Miriam Graciela Guillen Alcívar.							
<b>COMPONENTE 8: SUPERVISIÓN O MONITOREO</b>							
Objetivo: Analizar las actividades, para la selección del Talento Humano							
No.	Interrogantes	Si	No	Ponderación		Análisis	Marca
				CO.	PO.		
1	¿Utiliza la organización sistemas de selección de personal idóneo?	X		2	2	Si se emplea la idoneidad.	^
2	¿Se realizan entrevistas al personal idóneo, para reclutarlo?	X		2	2	Se emplea la técnica de la entrevista, en el proceso de selección.	^
3	¿Las entrevistas y/o idoneidad la realiza el Director de Talento Humano?	X		2	2	El Director de Talento Humano es el realiza la entrevista.	^
4	¿L selección del personal se realiza de manera eficiente?		X	1,41	2	La selección demora debido a los diferentes procesos.	H1-n
5	¿Para cubrir una vacante es importante la experiencia y profesionalismo?	X		2	2	La institución prioriza la experiencia y profesionalismo.	^
	TOTAL	4	1	9,41	10		
<b>Marca</b>		<b>Σ</b>			<b>Sumatoria</b>		



Cantón Buena Fe— Los Ángeles  
 Telf: 0981434492  
 Correo: rucositavelasquez@hotmail.com

C.C.I 1

Ejecutado R.V.Z. 02-10-14

Supervisado R.T.B. 07-11-14

**AUDITORÍA DE GESTIÓN AL TALENTO HUMANO**

16/16

**Empresa:** Exportadora Agro Manobanda Hnos. S.A.

**COMPONENTE 8: SUPERVISIÓN O MONITOREO**

$$RC = \frac{CO}{PO} * 100 =$$

**Nota:** CP = Calificación Obtenida / Ponderación Óptima \* 100

TABLA DE PONDERACIÓN		
%	Nivel de riesgo	Nivel de confianza
DEL 5% AL 39%	BAJO	BAJO
DEL 40 AL 59%	MODERADO	MODERADO
DEL 60 AL 95%	ALTO	ALTO

$$Riesgos de Control = \frac{9,41}{10} = 0,941 * 100 = 94,1 \%$$

**Nivel de confianza: 94, 10 %**

**Nivel de riesgos: 5,9 %**

Análisis: El componente Supervisión o Monitoreo posee un nivel de confianza alto de 94,10 % y un nivel de riesgo bajo de 5,9 % debido a que la empresa se retarda en el proceso de selección del personal idóneo para las vacantes existentes.

**Marca**



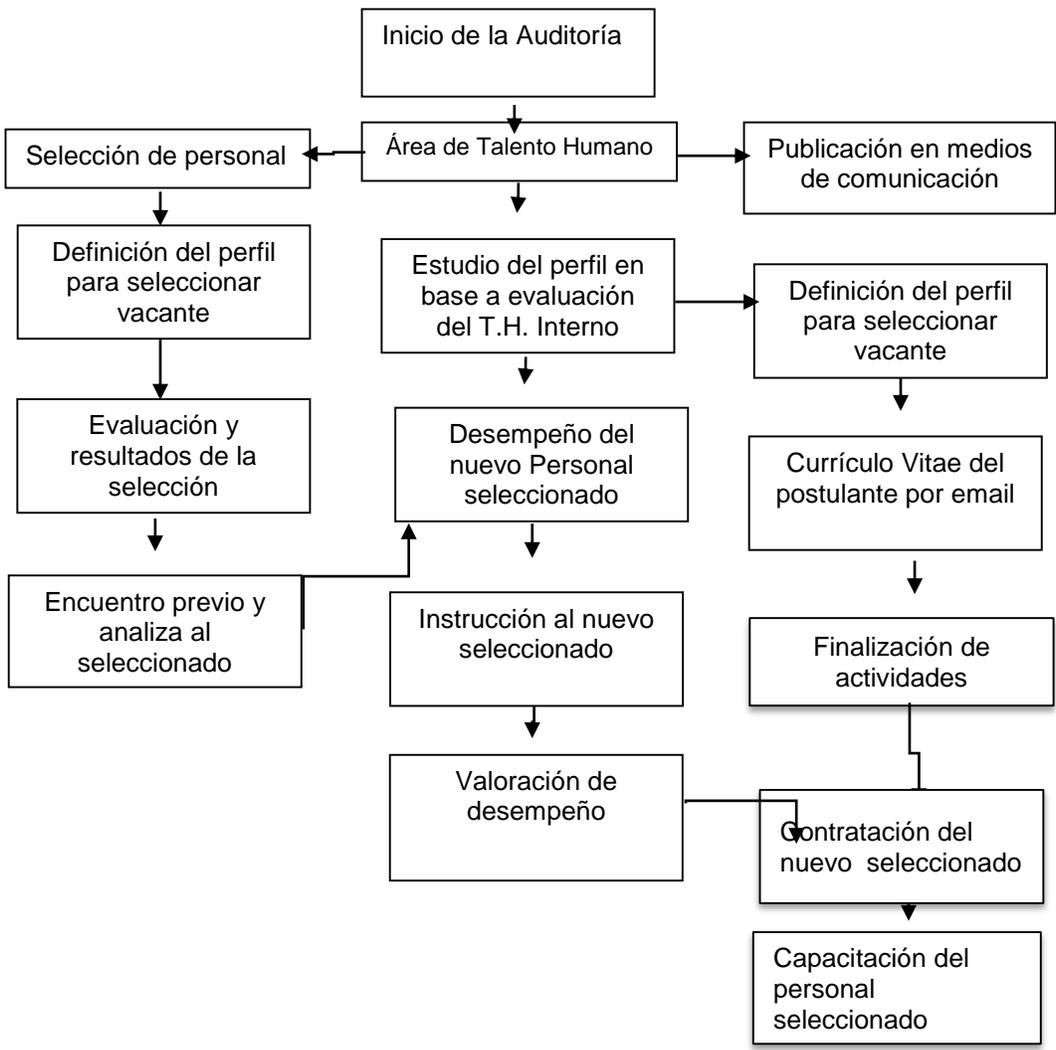
Cálculo verificado (toda operación aritmética)

 Cantón Buena Fe– Los Ángeles Telf: 0981434492 Correo: rucesitavelasquez@hotmail.com	M.R 2		
	Ejecutado R.V.Z.	10-11-14	
	Supervisado R.T.B.	17-11-14	
<b>AUDITORÍA DE GESTIÓN AL TALENTO HUMANO</b>		<b>1/4</b>	
<b>MEDICIÓN DE RIESGO GLOBAL</b>			
<b>Empresa: Exportadora Agro Manobanda Hnos. S.A.</b>			
La investigación es importante conocer los riesgos que tienen que ser controlados y se describen:			
<b>No.</b>	<b>Elementos de COSO II</b>	<b>C.O.</b>	<b>P.O.</b>
1	Ambiente Interno	12,09	15
2	Establecimientos de objetivos	14,70	15
3	Identificación de acontecimientos	9,29	12
4	Evaluar el riesgo	9,39	12
5	Respuesta a los riesgos	12	12
6	Actividades de control	12,48	14
7	Información y Comunicación	10	10
8	Supervisión o Monitoreo	9,41	10
	PROMEDIO	89,36	100
$RC = \frac{CO}{PO} * 100 =$			
<b>Nota: CP = Calificación Obtenida / Ponderación Optima * 100</b>			
$Riesgos de Control = \frac{89,36}{100} = 0,8036 * 100 = 89,36 \%$			
<b>TABLA DE PONDERACIÓN</b>			
%	Nivel de riesgo	Nivel de confianza	
DEL 5% AL 39%	BAJO	BAJO	
DEL 40 AL 59%	MODERADO	MODERADO	
DEL 60 AL 95%	ALTO	ALTO	
<b>Nivel de confianza: 89,36 %</b>			
<b>Nivel de riesgos: 10,64 %</b>			
<b>Marca</b>		Cálculo verificado (toda operación aritmética)	

 Cantón Buena Fe– Los Ángeles Telf: 0981434492 Correo: rucesitavelasquez@hotmail.com	<b>M.R 2</b>	
	Ejecutado R.V.Z.	10-11-14
	Supervisado R.T.B.	17-11-14
<b>AUDITORÍA DE GESTIÓN AL TALENTO HUMANO</b>		<b>2/4</b>
<b>CONOCER MEDICIÓN DE RIESGO</b>		
<b>Empresa: Exportadora Agro Manobanda Hnos. S.A.</b>		
<p><b>Análisis</b></p> <p>Valorado cada uno de los ítems de control interno, se conoció el riesgo de control de la institución, ésta tiene un Nivel de confianza alta, de 89,36 % y nivel de riesgo de 10,64 %, el motivo a que los elementos del COSO II, que se evaluó no satisfacen la medición.</p> <p>El riesgo de control de acuerdo a los resultados, obedece a que la organización no dispone de programas, para solucionar problemas internos que se presentan conflictos en el clima laboral de la empresa, dispone de un limitado Plan de capacitación, tiempo y una fuerza laboral que requiere prepararse con seminarios.</p> <p>Otros factores que cuenta la seguridad de control son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Deficiente aplicación del manual de funciones.</li> <li>• Desconocimiento de publicaciones de resultados de entrevistas y otros requisitos realizados a los postulantes.</li> </ul> <p>La institución debe mejorar en los ítems mencionados para que exista una disminución del riesgo de control.</p>		
<b>Marca</b>	<b>@</b>	<b>Analizado</b>

 Cantón Buena Fe- Los Ángeles Telf: 0981434492 Correo: rucositavelasquez@hotmail.com	M.R 2	
	Ejecutado R.V.Z.	10-11-14
	Supervisado R.T.B.	17-11-14
<b>AUDITORÍA DE GESTIÓN AL TALENTO HUMANO</b>		<b>3/4</b>
<b>RIESGO INHERENTE</b>		
<b>Empresa: Exportadora Agro Manobanda Hnos. S.A.</b>		
<b>Riesgos</b>	<b>C.O.</b>	<b>P.O.</b>
Bloque de vías	<b>8</b>	<b>10</b>
Competidores	<b>7</b>	<b>10</b>
Impuestos	<b>6</b>	<b>10</b>
Creación de nuevas Leyes y reglamentos	<b>6</b>	<b>10</b>
Disminución de la calidad del cacao	<b>5</b>	<b>10</b>
Substracción del producto	<b>7</b>	<b>10</b>
Disminución de la producción nacional	<b>7</b>	<b>10</b>
Devaluación del producto	<b>7</b>	<b>10</b>
Fuerzas naturales	<b>6</b>	<b>10</b>
Productos sustitutos	<b>6</b>	<b>10</b>
Total	<b>65</b>	<b>100</b>
$RI = \frac{CO}{PO} * 100 =$ <p><b>Nota: CP = Calificación Obtenida / Ponderación Optima * 100</b></p> $Riesgo Inherente = \frac{65}{100} = 0,65 * 100 = 65 \%$		
<b>TABLA DE PONDERACIÓN</b>		
<b>%</b>	<b>Nivel de riesgo</b>	<b>Nivel de confianza</b>
DEL 5% AL 39%	<b>BAJO</b>	BAJO
DEL 40 AL 59%	MODERADO	MODERADO
DEL 60 AL 95%	ALTO	<b>ALTO</b>
<b>Nivel de confianza: 65 %</b>		
<b>Nivel de riesgos: 35 %</b>		
<p><b>Análisis:</b> El Riesgo Inherente posee un nivel de confianza alto de 65 % y un nivel de riesgo bajo de 35 % debido a las amenazas externas que afectan directamente las actividades ejecutadas por el Talento Humano, las mismas que por la actividad de la empresa no se pueden prevenir, o minimizarlas a tiempo</p>		

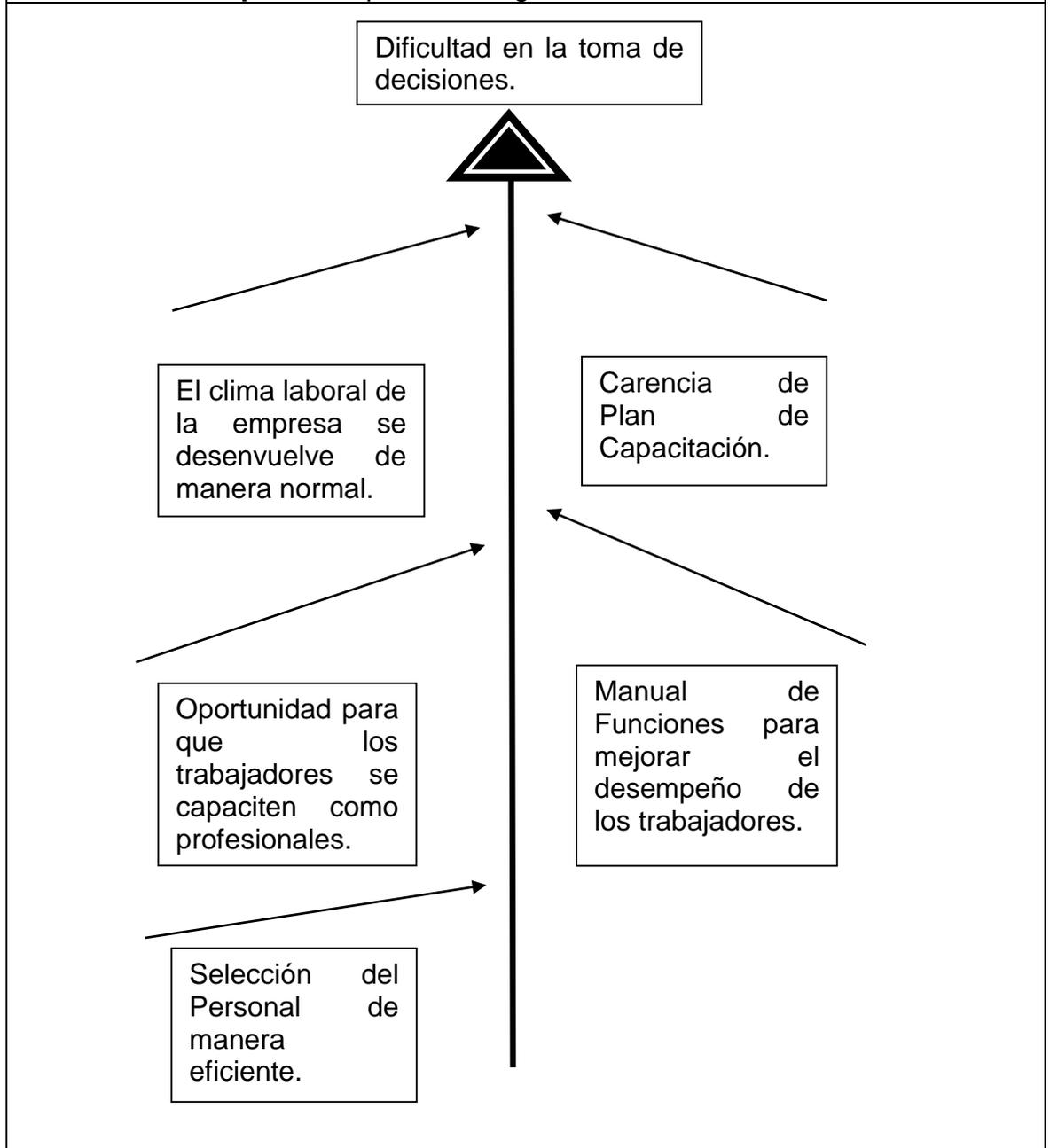
<b>Marca</b>		Cálculo verificado (toda operación aritmética)	
 <small>Cantón Buena Fe– Los Ángeles Telf: 0981434492 Correo: rucositavelasquez@hotmail.com</small>		M.R 2	
		Ejecutado R.V.Z.	10-11-14
		Supervisado R.T.B.	17-11-14
<b>AUDITORÍA DE GESTIÓN AL TALENTO HUMANO</b>			<b>4/4</b>
<b>PONDERACIÓN DE RIESGO</b>			
<b>Empresa:</b> Exportadora Agro Manobanda Hnos. S.A.			
<b>Riesgo de Detección:</b>			
<p>Los resultados obtenidos de la Dirección de Talento Humano de la Empresa Agro Manobanda Hnos. S.A., se observa que el Riesgo de detección es del 10%, de acuerdo a las técnicas y herramientas de Auditoría, permite conocer el ambiente laboral y el clima organizacional.</p>			
<b>Riesgos</b>	<b>Calificación n cuantitativa</b>	<b>Calificación cualitativa</b>	
Riesgo de control	<b>10,64</b>	<b>bajo</b>	
Riesgo inherente	<b>35</b>	<b>moderado</b>	
Riesgo de detección	<b>10</b>	<b>bajo</b>	
<b>Riesgo de Auditoría:</b>			
<p>Los porcentajes conocidos por medio de la investigación a las Empresas Auditoras se compone de la siguiente fórmula:</p>			
$RA = (RC * RI * RD) * 100 = 0,1064 * 0,35 * 0,10 = 0,003724 * 100 = 0,37 \%$			
<p>Mediante la fórmula de aplicación se obtuvo el nivel de riesgo de auditoría de 0.37 %, el mismo que se calcula luego de obtener el riesgo de control, inherente y establecer y el riesgo de detección a criterio del auditor, el porcentaje demuestra que durante la investigación, posibles errores o inadecuados procedimientos que no se lograron determinar oportunamente.</p>			

<b>Marca</b>		Cálculo verificado (toda operación aritmética)	
 <p>Cantón Buena Fe- Los Ángeles Telf: 0981434492 Correo: rucositavelasquez@hotmail.com</p>		<b>P.E.F 3</b>	
		Ejecutado R.V.Z.	18-11-14
		Supervisado R.T.B.	21-11-14
<b>AUDITORÍA DE GESTIÓN AL TALENTO HUMANO</b>		<b>1/1</b>	
<b>PLANIFICACIÓN ELABORACIÓN DE FLUJOGRAMA</b>			
<b>Empresa: Exportadora Agro Manobanda Hnos. S.A.</b>			
 <pre> graph TD     A[Inicio de la Auditoría] --&gt; B[Área de Talento Humano]     B --&gt; C[Selección de personal]     B --&gt; D[Publicación en medios de comunicación]     C --&gt; E[Definición del perfil para seleccionar vacante]     E --&gt; F[Evaluación y resultados de la selección]     F --&gt; G[Encuentro previo y analiza al seleccionado]     G --&gt; H[Desempeño del nuevo Personal seleccionado]     B --&gt; I[Estudio del perfil en base a evaluación del T.H. Interno]     I --&gt; J[Definición del perfil para seleccionar vacante]     I --&gt; K[Currículo Vitae del postulante por email]     J --&gt; L[Finalización de actividades]     K --&gt; L     L --&gt; M[Contratación del nuevo seleccionado]     M --&gt; N[Capacitación del personal seleccionado]     H --&gt; O[Instrucción al nuevo seleccionado]     O --&gt; P[Valoración de desempeño]     P --&gt; M   </pre>			
<b>MARCA</b>		<b>Investigado</b>	

**AUDITORÍA DE GESTIÓN AL TALENTO HUMANO** 1/1

**MATRIZ DE ISHIKAWA**

**Empresa:** Exportadora Agro Manobanda Hnos. S.A.



**MARCA**



**Socializado**

 Cantón Buena Fe- Los Ángeles Telf: 0981434492 Correo: rucsitavelasquez@hotmail.com	H.E.A.G 5	
	Ejecutado R.V.Z.	24-11-14
	Supervisado R.T.B.	28-11-14
<b>AUDITORÍA DE GESTIÓN AL TALENTO HUMANO</b>		1/10
<b>HALLAZGOS</b>		
<b>Empresa: Exportadora Agro Manobanda Hnos. S.A.</b>		
<b>Hallazgo No. 1</b>		
<p><b>Título:</b> El clima laboral de la empresa se desenvuelve de manera normal.</p> <p><b>Condición.</b> Los trabajadores presentan problemas para desarrollar sus labores con eficiencia.</p> <p><b>Criterio.</b> El presente hallazgo incumple al primer componente del COSO II Ambiente Interno sub-componente seis Compromiso de competencias.</p> <p><b>Causa.</b> Al realizar la evaluación a la organización, se comprobó que no existe programa que permita atender y asistir al trabajador cuando se presenta algún inconveniente.</p> <p><b>Efecto.</b> La inexistencia de un programa de evaluación oportuna, conduce a presentarse problemas en la institución.</p> <p><b>Análisis.</b> Se producen riesgos que son muy difíciles de controlar y esto conduce a que los problemas se agudicen.</p> <p><b>Conclusión.</b> Las excelentes relaciones laborales, dependen de la implementación de programas que conduzca a la seguridad, confianza y emoción afectiva de los trabajadores, a fin de solucionar los inconvenientes en la empresa.</p> <p><b>Recomendación.-</b> Muy importante la implementación de programas de soluciones laborales y esto debe conducirlo el Director de Talento Humano, a través del Visitador (a) Social, para evitar agudización de los conflictos laborales.</p>		
<b>MARCA</b>	<b>H1-n</b>	Hallazgo de auditoría

 Cantón Buena Fe- Los Ángeles Telf: 0981434492 Correo: rucsitavelasquez@hotmail.com	H.E.A.G 5	
	Ejecutado R.V.Z.	24-11-14
	Supervisado R.T.B.	28-11-14
<b>AUDITORÍA DE GESTIÓN AL TALENTO HUMANO</b>		2/10
<b>HALLAZGOS</b>		
<b>Empresa: Exportadora Agro Manobanda Hnos. S.A.</b>		
 Cantón Buena Fe- Los Ángeles Telf: 0981434492 Correo: rucsitavelasquez@hotmail.com		
<b>Indicador 1</b>		
$\text{Clima laboral} = \frac{\text{Empleados con Problemas}}{\text{Número de Emplados}}$		
$\text{Eventos de solución de problemas.} = \frac{1}{31} = 0.032 \text{ Pregunta No. 8}$		
$\text{Eventos de solución de problemas.} = 0.032 * 100 = 3.22 \%$		
<b>Análisis:</b>		
<p>El resultado del indicador, que se transforma en el hallazgo, se presenta que el 3.22%, de los empleados tienen problemas internos; en consecuencia, es necesario ajustar el programa para encontrar la solución y controlar la situación de la institución.</p>		
<b>MARCA</b>	✓	Revisado y verificado

 <p>Cantón Buena Fe – Los Ángeles Tel: 0981434492 Correo: rucsitavelasquez@hotmail.com</p>	H.E.A.G 5	
	Ejecutado R.V.Z.	24-11-14
	Supervisado R.T.B.	28-11-14
<b>AUDITORÍA DE GESTIÓN AL TALENTO HUMANO</b>		3/10
<b>HALLAZGOS</b>		
<b>Empresa: Exportadora Agro Manobanda Hnos. S.A.</b>		
 <p>Cantón Buena Fe – Los Ángeles Tel: 0981434492 Correo: rucsitavelasquez@hotmail.com</p>		
<b>Hallazgo No. 2</b>		
<b>Título: Carencia de Plan de Capacitación.</b>		
<p><b>Condición.</b> La institución no dispone de un sistema de capacitaciones que permita mejorar las capacidades e incremento del nivel intelectual y productivo de los trabajadores.</p> <p><b>Criterio.</b> El presente hallazgo incumple al tercer componente del COSO II Identificación de Acontecimientos, sub-componente tres Metodologías y Técnicas.</p> <p><b>Juicio.</b>-El sistema de capacitación, permite elevar la eficiencia de los trabajadores de la empresa.</p> <p><b>Causa.</b> Obedece a la parte legislativa y también a limitada presión del Director de Talento Humano, para ubicar en el presupuesto, los recursos para las capacitaciones al Personal.</p> <p><b>Efecto.</b> La Baja productividad obedece a la <b><u>no asignación</u></b> de recursos presupuestarios a fin de programar planes de capacitación.</p> <p><b>Análisis.</b> Es necesario establecer el plan de capacitación de esta forma los puestos de trabajo no se encontraran abandonados.</p> <p><b>Conclusión.</b> Con los seminarios de capacitación, se mejorará la eficiencia productiva del personal de la empresa.</p> <p><b>Recomendación.</b>-Necesario asignar en la partida presupuestaria, los recursos necesarios, para la realización de seminarios de capacitación para los trabajadores de la organización.</p>		
<b>MARCA</b>	<b>H1-n</b>	Hallazgo de auditoría

 <p>Cantón Buena Fe- Los Ángeles Tel: 0981434492 Correo: rucsitavelasquez@hotmail.com</p>	H.E.A.G 5	
	Ejecutado R.V.Z.	24-11-14
	Supervisado R.T.B.	28-11-14
<b>AUDITORÍA DE GESTIÓN AL TALENTO HUMANO</b>		4/10
<b>HALLAZGOS</b>		
<b>Empresa:</b> Exportadora Agro Manobanda Hnos. S.A.		
 <p>Cantón Buena Fe- Los Ángeles Tel: 0981434492 Correo: rucsitavelasquez@hotmail.com</p>		
<b>Indicador No. 2</b>		
$\text{Capatación del personal} = \frac{\text{Talento Humano Capacitado}}{\text{Total Capacitados}}$		
$\text{Capatación del personal} \frac{3}{31} = 0.0967 \text{ Pregunta No. 9}$		
$\text{Capatación del personal } 0.0967 * 100 = 9.67 \%$		
<b>Análisis:</b>		
<p>El resultado obtenido permite demostrar que el 9.67%, de los empleados presentan problemas internos y es necesario implementar eventos de capacitación a fin de solucionar los problemas institucionales.</p>		
<b>MARCA</b>	✓	Revisado y verificado

 <p>           Cantón Buena Fe– Los Ángeles            Tel: 0981434492            Correo: rucsitavelasquez@hotmail.com         </p>	H.E.A.G 5	
	Ejecutado R.V.Z.	24-11-14
	Supervisado R.T.B.	28-11-14
<b>AUDITORÍA DE GESTIÓN AL TALENTO HUMANO</b>		5/10
<b>HALLAZGOS</b>		
<b>Empresa: Exportadora Agro Manobanda Hnos. S.A.</b>		
<b>Hallazgo No. 3</b>		
<p><b>Título:</b> Oportunidad para que los trabajadores se capaciten como profesionales.</p> <p><b>Condición.</b> Los resultados obtenidos permitió observar que la empresa <b><u>no brinda</u></b>, la oportunidad a sus empleados profesionales capacitarse fuera de las instalaciones.</p> <p><b>Criterio.</b> El presente hallazgo incumple al cuarto componente del COSO II Evaluación de Riesgos sub-componente cinco Correlación entre acontecimientos.</p> <p><b>Causa.</b> Los ejecutivos no brindan la oportunidad a sus profesionales para capacitarlos y elevar sus conocimientos que beneficien a la institución.</p> <p><b>Efecto.</b> Al no capacitar al profesional de la institución seguirán contratando personal externo de manera ocasional.</p> <p><b>Análisis.</b> Es importantes brinda oportunidad a los trabajadores ya que ellos contribuyen al mejoramientos de las actividades de la empresa.</p> <p><b>Conclusión.</b> La no capacitación oportuna y permanente de sus profesionales, repercute negativamente a la empresa.</p> <p><b>Recomendación.</b> -Muy importante que la empresa realice de manera permanente programas de capacitación a sus profesionales.</p>		
<b>MARCA</b>	<b>H1-n</b>	Hallazgo de auditoría

 Cantón Buena Fe- Los Ángeles Telf: 0981434492 Correo: rucsitavelasquez@hotmail.com	<b>H.E.A.G 5</b>	
	Ejecutado R.V.Z.	24-11-14
	Supervisado R.T.B.	28-11-14
<b>AUDITORÍA DE GESTIÓN AL TALENTO HUMANO</b>		6/10
<b>HALLAZGOS</b>		
<b>Empresa: Exportadora Agro Manobanda Hnos. S.A.</b>		
 Cantón Buena Fe- Los Ángeles Telf: 0981434492 Correo: rucsitavelasquez@hotmail.com		
<b>Indicador No. 3</b>		
$\text{Oportunidad profesional} = \frac{\text{Talento Humano con Oportunidad}}{\text{Total de Talento Humano}}$		
$\text{Oportunidad profesional} \frac{4}{31} = 0.1290 \text{ Pregunta No. 7}$		
$\text{Oportunidad profesional } 0.1290 * 100 = 12.90 \%$		
<b>Análisis:</b>		
<p>Los resultados de la pregunta No. 7, permite conocer que la institución no otorga tiempo necesario para preparar a sus profesionales y representa el 12.9%.</p>		
<b>MARCA</b>	✓	Revisado y verificado

 Cantón Buena Fe– Los Ángeles Tel: 0981434492 Correo: rucositavelasquez@hotmail.com	H.E.A.G 5	
	Ejecutado R.V.Z.	24-11-14
	Supervisado R.T.B.	28-11-14
<b>AUDITORÍA DE GESTIÓN AL TALENTO HUMANO</b>		7/10
<b>HALLAZGOS</b>		
<b>Empresa:</b> Exportadora Agro Manobanda Hnos. S.A.		
Hallazgo No.4		
<p><b>Título:</b> Manual de Funciones para mejorar el desempeño de los trabajadores.</p> <p><b>Condición.</b> El Manual de Funciones, es utilizado por los Ejecutivos de manera esporádica y esto produce resultados de baja productividad.</p> <p><b>Criterio.</b> El presente hallazgo incumple al sexto componente del COSO II Actividades de Control sub-componente tres Políticas y Procedimientos.</p> <p><b>Efecto.</b> La limitada utilización y aplicación del Manual de Funciones obedece a la inobservancia de los Ejecutivos y Director del Talento Humano.</p> <p><b>Causa.</b> El Manual de Funciones es la herramienta fundamental en la que se respalda el Ejecutivo, para elevar la productividad de los trabajadores.</p> <p><b>Análisis.</b> La no aplicación del Manual de Funciones, conduce a que los empleados de la empresa no cumplan con su responsabilidad.</p> <p><b>Conclusión.</b> Los rendimientos de productividad son bajos, por cuanto el Director de Talento Humano, no utiliza el Manual de funciones de manera conveniente y oportuna, para elevar la productividad de la empresa.</p> <p><b>Recomendación.-</b>Se debe utilizar el Manual de Funciones permanentemente y esto conducirá a elevar la productividad de los trabajadores y de la institución.</p>		
<b>MARCA</b>	<b>H1-n</b>	Hallazgo de auditoría

 Cantón Buena Fe- Los Ángeles Telf: 0981434492 Correo: rucsitavelasquez@hotmail.com	<b>H.E.A.G 5</b>	
	Ejecutado R.V.Z.	24-11-14
	Supervisado R.T.B.	28-11-14
<b>AUDITORÍA DE GESTIÓN AL TALENTO HUMANO</b>		8/10
<b>HALLAZGOS</b>		
<b>Empresa: Exportadora Agro Manobanda Hnos. S.A.</b>		
 Cantón Buena Fe- Los Ángeles Telf: 0981434492 Correo: rucsitavelasquez@hotmail.com		
<b>Indicador No. 4</b>		
$\text{Manual de Funciones} = \frac{\text{Aplicacion del Manual de funciones}}{\text{Total de Aplicacion}}$		
$\text{Manual de Funciones} \frac{5}{31} = 0.161290 \text{ Pregunta No. 4}$		
$\text{Manual de Funciones } 0.161290 * 100 = 16.13 \%$		
<b>Análisis:</b>		
<p>Los resultados de la pregunta No. 4, permite conocer que la institución no aplica el Manual de Funciones y se analiza que su productividad es seguridad baja = 16.13%.</p>		
<b>MARCA</b>	✓	Revisado y verificado

 <p> Cantón Buena Fe– Los Ángeles  Tel: 0981434492  Correo: rucsitavelasquez@hotmail.com </p>	H.E.A.G 5	
	Ejecutado R.V.Z.	24-11-14
	Supervisado R.T.B.	28-11-14
<b>AUDITORÍA DE GESTIÓN AL TALENTO HUMANO</b>		9/10
<b>HALLAZGOS</b>		
<b>Empresa: Exportadora Agro Manobanda Hnos. S.A.</b>		
<b>Hallazgo No. 5</b>		
<b>Título: Selección del Personal de manera eficiente.</b>		
<p><b>Condición.</b> El resultado del cuestionario en lo referente a la selección de personal, éstos no se publican en los medios de comunicación, el funcionario responsable lo entrega al interesado.</p> <p><b>Criterio.</b> El presente hallazgo incumple al octavo componente del COSO II Seguimiento o Monitoreo sub-componente Comunicación de Deficiencias.</p> <p><b>Causa.</b> La limitada costumbre de la empresa de hacer conocer los resultados por medio organismo de difusión. Se produce por acatamiento de órdenes superiores.</p> <p><b>Efecto.</b> Los resultados tienen que manejarse con transparencia en la selección de personal, de lo contrario el personal para desempeñar los puestos vacantes no será idóneo.</p> <p><b>Análisis.</b> La empresa tiene la costumbre de no difundir los resultados de los aspirantes a llenar una vacante; por cuanto, dicha actuación obedece a disposiciones superiores.</p> <p><b>Conclusiones.</b> Los interesados no tienen la oportunidad de conocer las calificaciones de manera pública.</p> <p><b>Recomendación.</b>-la institución debe manejar una política de transparencia en lo que a comunicación a los aspirantes hacerles conocer los resultados de la misma.</p>		
<b>MARCA</b>	<b>H1-n</b>	Hallazgo de auditoría

 Cantón Buena Fe- Los Ángeles Tel: 0981434492 Correo: rucsitavelasquez@hotmail.com	H.E.A.G 5	
	Ejecutado R.V.Z.	24-11-14
	Supervisado R.T.B.	28-11-14
<b>AUDITORÍA DE GESTIÓN AL TALENTO HUMANO</b>		10/10
<b>HALLAZGOS</b>		
<b>Empresa: Exportadora Agro Manobanda Hnos. S.A.</b>		
 Cantón Buena Fe- Los Ángeles Tel: 0981434492 Correo: rucsitavelasquez@hotmail.com		
<b>Indicador No. 5</b>		
$\text{Selección de Personal} = \frac{\text{Personal Eficiente}}{\text{Total de Personal}}$		
$\text{Selección de Personal} \frac{22}{31} = 0.7096 \text{ Pregunta No. 11}$		
$\text{Selección de Personal} \quad 0.7096 * 100 = 70.96 \%$		
<b>Análisis:</b>		
<p>Los resultados de la pregunta No. 11, permite conocer que la institución no publica los resultados de la selección del personal, en los medios de comunicación y su porcentaje es de riesgo alta = 70.96%.</p>		
<b>MARCA</b>	✓	Revisado y verificado

#### 4.1.6 CUESTIONARIO APLICADO AL TALENTO HUMANO DE LA EMPRESA AGRO MANOBANDA HERMANOS S.A.

 <small>Cantón Buena Fe - Los Angeles          Tel: 0981434492          Correo: rucestavelasquez@hotmail.com</small>	C.A.T.H 6	
	Ejecutado R.V.Z.	01-12-14
	Supervisado R.T.B.	16-12-14
<b>AUDITORÍA DE GESTIÓN AL TALENTO HUMANO</b>		1/11

**Empresa:** Exportadora Agro Manobanda Hnos. S.A.

1.- ¿Qué nivel de importancia considera usted, la realización de una Auditoría al Talento Humano de la Empresa AGRO MANOBANDA HERMANOS S.A.?

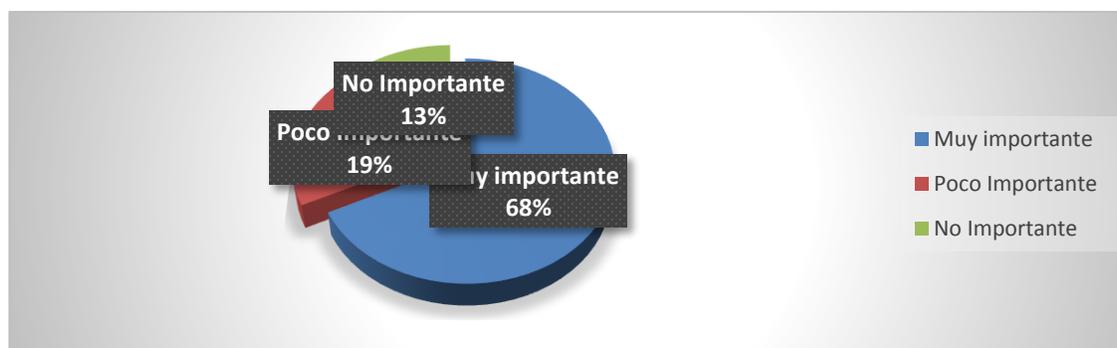
**Cuadro 3 Nivel de importancia de la auditoría.**

Representación	Cantidad	Porcentaje (%)
Muy importante	21	68
Poco Importante	6	19
No Importante	4	13
Total	31	100

Fuente: Datos de la Empresa

Elaborado: Autora

Grafico 1



Explicación: El Talento Humano de la empresa respondió de la siguiente manera:

- a) El 68% considera muy importante la Auditoría de Gestión
- b) El 19% respondió como poco importante y,
- c) El 13% supo indicar que no es importante la Auditoría

 <small>Cantón Buena Fe – Los Angeles Telf: 0981434492 Correo: ruceitavelasquez@hotmail.com</small>	<b>C.A.T.H 6</b>	
	Ejecutado R.V.Z.	01-12-14
	Supervisado R.T.B.	16-12-14
<b>AUDITORÍA DE GESTIÓN AL TALENTO HUMANO</b>		2/11

**Empresa:** Exportadora Agro Manobanda Hnos. S.A.

2.- ¿De qué manera considera usted, la relación entre el ejecutivo y el Talento Humano en la Empresa?

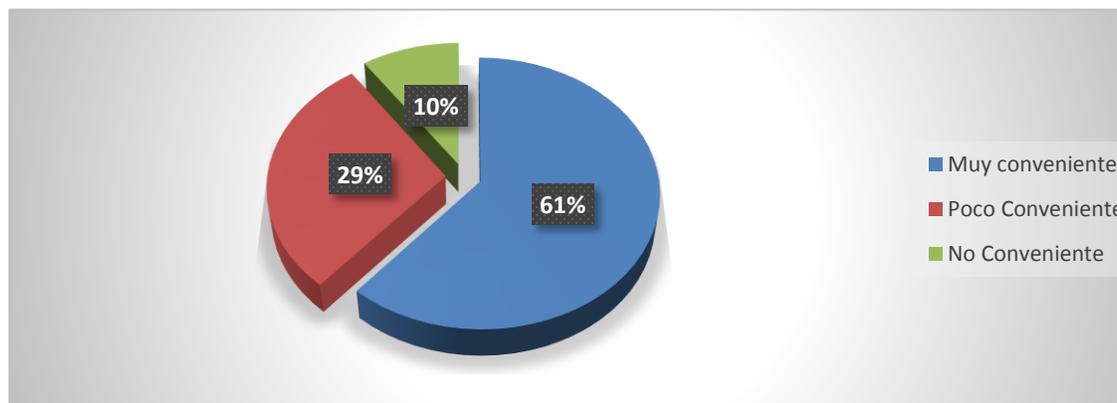
**Cuadro 4 Relaciones entre el Ejecutivo y el Talento Humano.**

Representación	Cantidad	Porcentaje (%)
Muy conveniente	19	61
Poco Conveniente	9	29
No Conveniente	3	10
Total	31	100

Fuente: Datos de la Empresa

Elaborado: Autora

Gráfico 2



Explicación: respecto a las decisiones que el ejecutivo debe realizar al Talento Humano se evidencia así:

1. El 61% respondió que es muy conveniente la relación que debe mantener el Ejecutivo, con el Talento Humano.
2. El 29% supo indicar que es poco conveniente y,
3. El 10% consideró que no es conveniente y por lo tanto su respuesta es indiferente

 <small>Cantón Buena Fe— Los Ángeles Telf: 0981434492 Correo: rucesitavelasquez@hotmail.com</small>	<b>C.A.T.H 6</b>	
	Ejecutado R.V.Z.	01-12-14
	Supervisado R.T.B.	16-12-14
<b>AUDITORÍA DE GESTIÓN AL TALENTO HUMANO</b>		3/11

**Empresa:** Exportadora Agro Manobanda Hnos. S.A.

**3.-** ¿Cómo considera usted, la realización de un examen de productividad al Talento Humano de la Empresa?

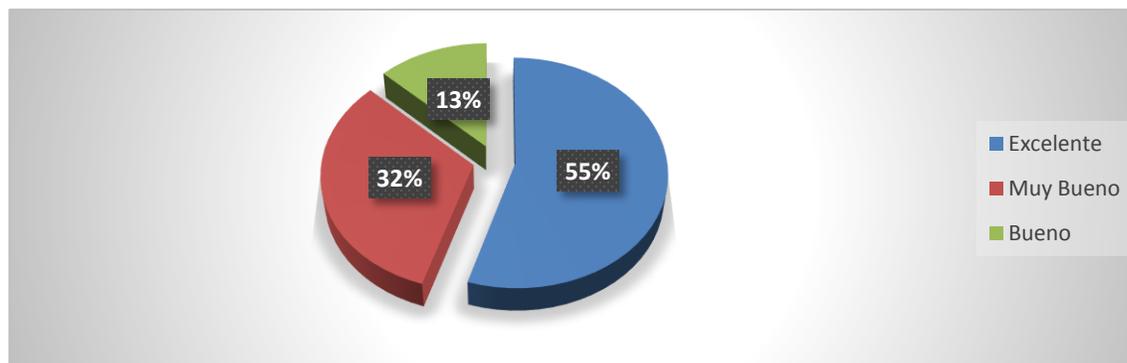
**Cuadro 5 Examen de Productividad.**

Representación	Cantidad	Porcentaje (%)
Excelente	17	55
Muy Bueno	10	32
Bueno	4	13
Total	31	100

Fuente: Datos de la Empresa

Elaborado: Autora

**Gráfico 3**



Explicación: la interrogante planteada reflejó respuestas que se las indica:

- a) El 55% de los administrativos indicó que es excelente la realización del examen de productividad del Talento Humano de la empresa.
- b) El 32% respondió como muy bueno la realización del examen de productividad; y,
- c) El 13% supo indicar que lo considera como bueno

 Cantón Buena Fe– Los Ángeles Tel: 0981434492 Correo: rucsitavelasquez@hotmail.com	C.A.T.H 6	
	Ejecutado R.V.Z.	01-12-14
	Supervisado R.T.B.	16-12-14
<b>AUDITORÍA DE GESTIÓN AL TALENTO HUMANO</b>		4/11

**Empresa:** Exportadora Agro Manobanda Hnos. S.A.

4.- ¿Considera usted que en la empresa se aplica el manual de funciones para mejorar la productividad de sus trabajadores?

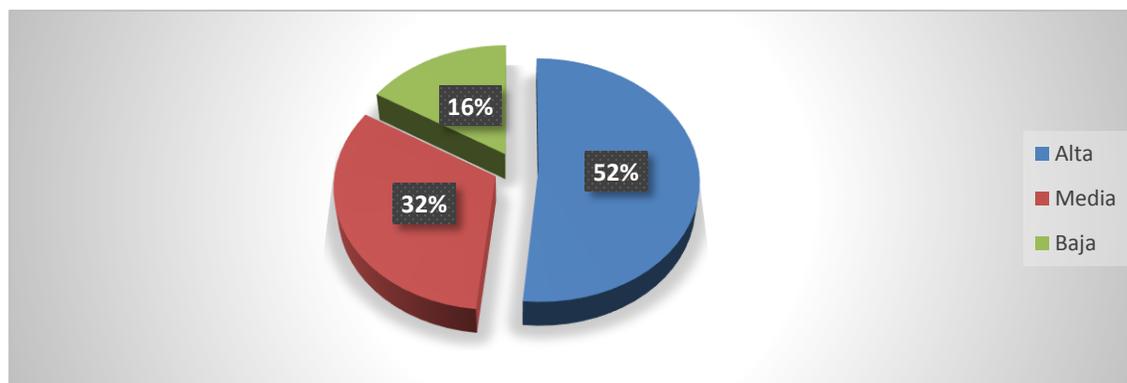
**Cuadro 6 Manual de funciones para productividad.**

Representación	Cantidad	Porcentaje (%)
Alta	16	52
Media	10	32
Baja	5	16
Total	31	100

Fuente: Datos de la Empresa

Elaborado: Autora

**Gráfico 4**



Explicación: El mayor porcentaje que respondió, respecto a la ubicación de escala de remuneración es el siguiente orden:

1. El 58% considera que debe ser alta
2. El 39% considera como una ubicación media; y,
3. El 3% tiene que ser baja

 Cantón Buena Fe– Los Ángeles Tel: 0981434492 Correo: rucsitavelasquez@hotmail.com	C.A.T.H 6	
	Ejecutado R.V.Z.	01-12-14
	Supervisado R.T.B.	16-12-14
<b>AUDITORÍA DE GESTIÓN AL TALENTO HUMANO</b>		4/11

**Empresa:** Exportadora Agro Manobanda Hnos. S.A.

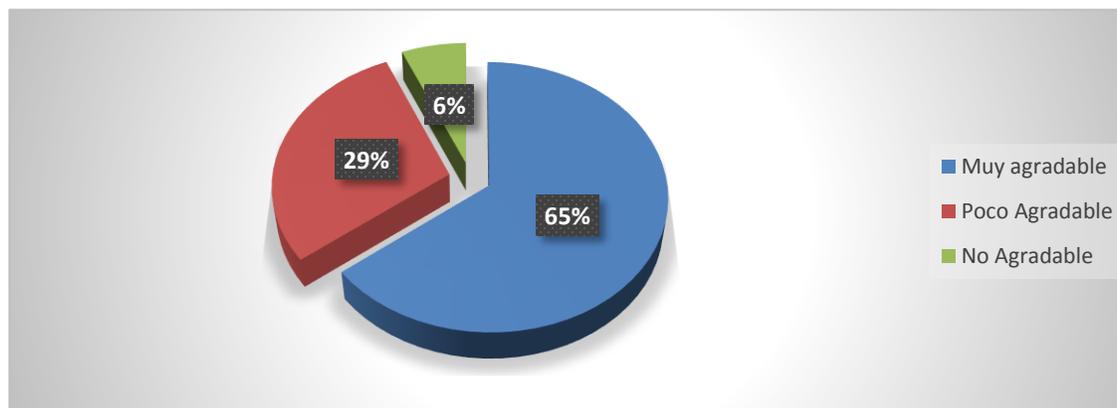
5.- ¿Cómo considera usted, que la empresa promueva actividades que conduzcan a mantener un clima laboral positivo, identificado con la Institución?

**Cuadro 7 Clima Laboral.**

Representación	Cantidad	Porcentaje (%)
Muy agradable	20	65
Poco Agradable	9	29
No Agradable	2	6
Total	31	100

Fuente: Datos de la Empresa  
 Elaborado: Autora

**Gráfico 5**



Explicación: los resultados del cuestionario aplicado a la población de 31 elementos administrativos, permitió tener los siguientes, después de condensarse los mismos:

- a) El 65% supo responder de manera positiva a la interrogante planteada
- b) El 29% indicó que es poco agradable el clima laboral en la empresa; y,

El 6% contestó que es no agradable el clima laboral

 Cantón Buena Fe – Los Ángeles Telf: 0981434492 Correo: rucesitavelasquez@hotmail.com	C.A.T.H 6	
	Ejecutado R.V.Z.	01-12-14
	Supervisado R.T.B.	16-12-14
<b>AUDITORÍA DE GESTIÓN AL TALENTO HUMANO</b>		6/11

**Empresa:** Exportadora Agro Manobanda Hnos. S.A.

6.- ¿Considera usted importante la integración del Talento Humano, en conformar equipos de trabajo para el desarrollo de sus actividades?

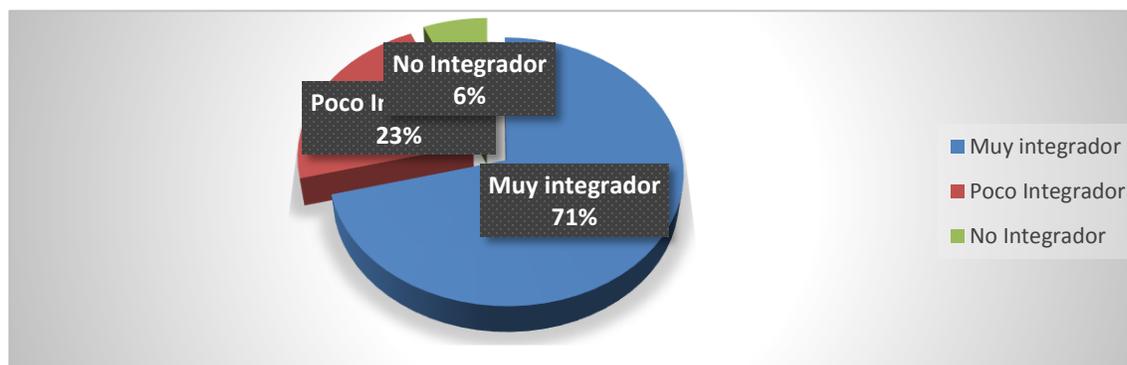
**Cuadro 8 Equipos de Trabajo.**

Representación	Cantidad	Porcentaje (%)
Muy integrador	22	71
Poco Integrador	7	23
No Integrador	2	6
Total	31	100

Fuente: Datos de la Empresa

Elaborado: Autora

Gráfico 6



Explicación: El 71% respondió de manera positiva, sistema de integración en grupos de trabajo para realizar de las actividades.

El 23% manifestó como poco positivo la integración; y,

El 6% considera no importante el integrarse en grupos de trabajo para cumplir las labores emanadas por el ejecutivo.

 Cantón Buena Fe- Los Ángeles Tel: 0981434492 Correo: rucsitavelasquez@hotmail.com	C.A.T.H 6	
	Ejecutado R.V.Z.	01-12-14
	Supervisado R.T.B.	16-12-14
<b>AUDITORÍA DE GESTIÓN AL TALENTO HUMANO</b>		7/11

**Empresa:** Exportadora Agro Manobanda Hnos. S.A.

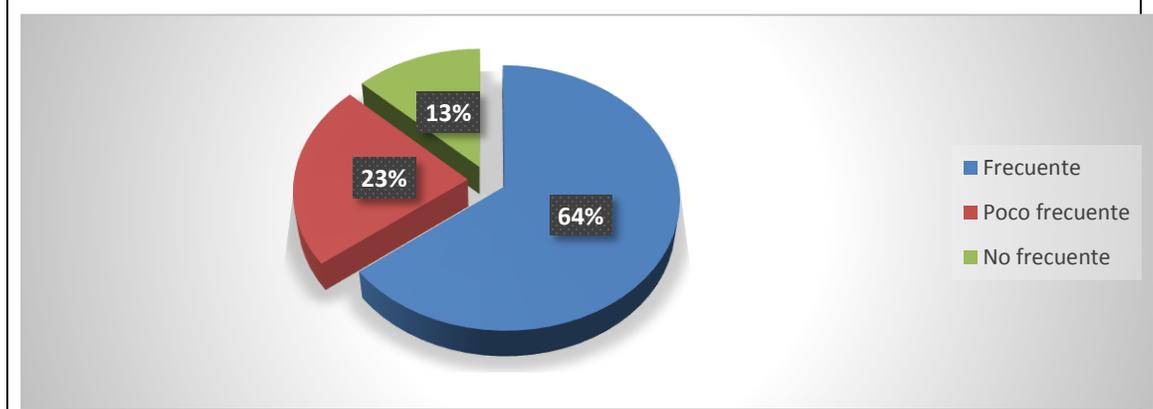
7.- ¿Es frecuente que la empresa realice y utilice políticas promocionales de capacitación como profesionales?

**Cuadro 9 Capacitación para profesionales.**

Representación	Cantidad	Porcentaje (%)
Frecuente	20	64
Poco frecuente	7	23
No frecuente	4	13
Total	31	100

Fuente: Datos de la Empresa  
 Elaborado: Autora

**Gráfico 7**



Explicación: todo el Talento Humano referente a ésta interrogante supo manifestar su apreciación:  
 El 64% considera que debe realizarse de manera frecuente la evaluación para la reclasificación de puestos de trabajo en la institución.  
 El 23% respondió que es poco frecuente; y,  
 El 13% consideró que no es frecuente la realización de evaluación en la reclasificación de puestos de trabajo.

 Cantón Buena Fe– Los Ángeles Tel: 0981434492 Correo: rucositavelasquez@hotmail.com	C.A.T.H 6	
	Ejecutado R.V.Z.	01-12-14
	Supervisado R.T.B.	16-12-14
<b>AUDITORÍA DE GESTIÓN AL TALENTO HUMANO</b>		8/11

**Empresa:** Exportadora Agro Manobanda Hnos. S.A.

8.- ¿Conoce Usted que la empresa donde labora, aplican programas, para con sus empleados solucionar problemas que se generen en la misma?

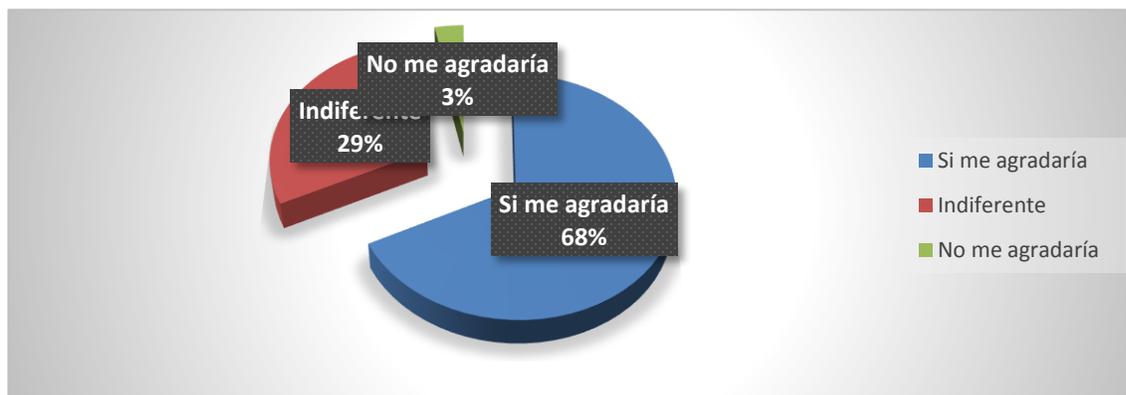
**Cuadro 10 Programas de solución de problemas.**

Representación	Cantidad	Porcentaje (%)
Si me agradaría	21	68
Indiferente	9	29
No me agradaría	1	3
Total	31	100

Fuente: Datos de la Empresa

Elaborado: Autora

**Gráfico 8**



Explicación: la interrogante planteada, permitió obtener resultados que se reflejan a continuación:

El 68% indicó que si le agradaría que se realicen políticas de incentivos para mejorar la eficiencia del personal; el 29% respondió de manera indiferente ante la interrogante planteada; y, el 3% manifestó de manera negativa.

 Cantón Buena Fe– Los Ángeles Tel: 0981434492 Correo: ruceditavelasquez@hotmail.com	C.A.T.H 6	
	Ejecutado R.V.Z.	01-12-14
	Supervisado R.T.B.	16-12-14
<b>AUDITORÍA DE GESTIÓN AL TALENTO HUMANO</b>		9/11

**Empresa:** Exportadora Agro Manobanda Hnos. S.A.

9.- ¿Por qué es necesario que la empresa aplique programas de Capacitación para elevar la eficiencia del personal que requiere para sus actividades?

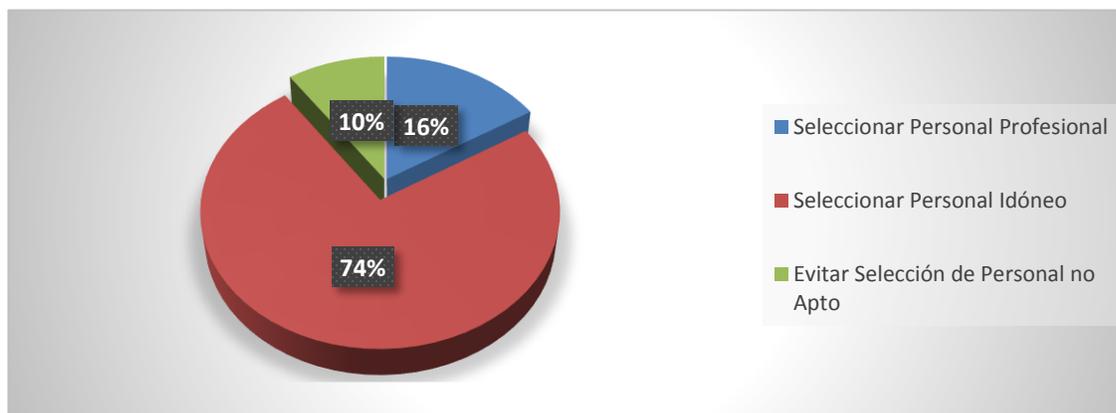
**Cuadro 11 Programa de Capacitación del personal.**

Representación	Cantidad	Porcentaje (%)
Seleccionar Personal Profesional	5	16
Seleccionar Personal Idóneo	23	74
Evitar Selección de Personal no Apto	3	10
Total	31	100

Fuente: Datos de la Empresa

Elaborado: Autora

**Gráfico 9**



Explicación: la pregunta planteada al Talento Humano, en lo referente a la aplicación de la metodología de la selección del personal, permitió obtener los siguientes datos:

- a) el 74% respondió que se debe seleccionar al personal de manera idónea;
- b) el 16% indicó que se debe seleccionar al personal de manera profesional; y,
- c) el 10% reveló que se debe evitar la selección del personal no apto para la organización.

 Cantón Buena Fe– Los Ángeles Tel: 0981434492 Correo: rucsitavelasquez@hotmail.com	C.A.T.H 6	
	Ejecutado R.V.Z.	01-12-14
	Supervisado R.T.B.	16-12-14
<b>AUDITORÍA DE GESTIÓN AL TALENTO HUMANO</b>		10/11

**Empresa:** Exportadora Agro Manobanda Hnos. S.A.

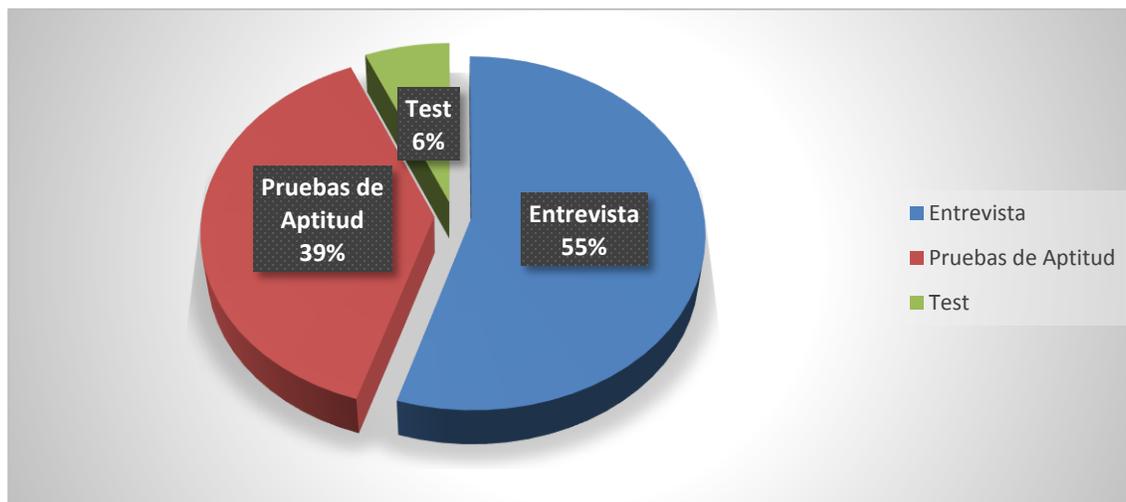
10.- ¿Cuál son los mecanismos que usted conoce, para seleccionar al personal que requiere la empresa AGRO MANOBANDA HERMANOS S.A.?

**Cuadro 12 Mecanismo de selección de personal.**

Representación	Cantidad	Porcentaje (%)
Entrevista	17	55
Pruebas de Aptitud	12	39
Test	2	6
Total	31	100

Fuente: Datos de la Empresa  
 Elaborado: Autora

**Gráfico 10**



Explicación: El mecanismo para seleccionar al personal, el 55% respondió que la entrevista es la mejor forma para escoger al Talento Humano; el 39% indicó que deben realizarse pruebas de aptitud; y, el 6% manifestó que solo debe aplicarse el Test para la selección de personal.

 Cantón Buena Fe– Los Ángeles Tel: 0981434492 Correo: rucsitavelasquez@hotmail.com	C.A.T.H 6	
	Ejecutado R.V.Z.	01-12-14
	Supervisado R.T.B.	16-12-14
<b>AUDITORÍA DE GESTIÓN AL TALENTO HUMANO</b>		11/11

**Empresa:** Exportadora Agro Manobanda Hnos. S.A.

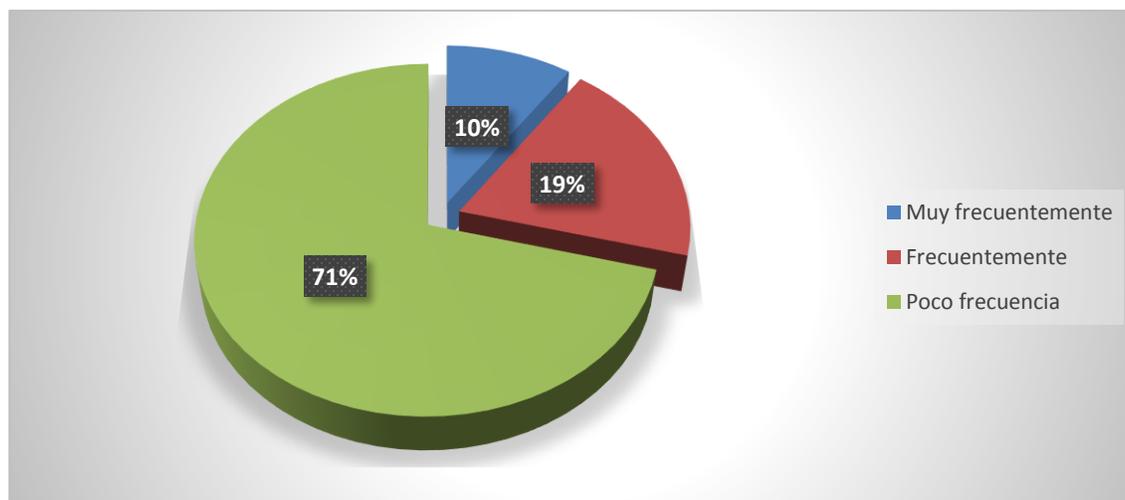
**11.-** ¿Con que frecuencia ha observado usted que los resultados de la selección de personal, han sido publicados en los medios de comunicación?

**Cuadro 13** Publicación en medios de comunicación.

Representación	Cantidad	Porcentaje (%)
Muy frecuentemente	3	10
Frecuentemente	6	19
Poco frecuencia	22	71
Total	31	100

Fuente: Datos de la Empresa  
 Elaborado: Autora

**Gráfico 11**



**Análisis:** los resultados de la selección del personal se reflejan de la siguiente manera:

71%, supieron indicar que se realiza con poca frecuencia; el 19%, respondieron que los realizan frecuentemente y el 10% manifestaron que muy frecuentemente lo realizan

**FASE IV**  
**FASE DE INFORME**

---

**AUDITORÍA DE GESTIÓN**

 <small>Cantón Buena Fe- Los Ángeles  Telf: 0981434492  Correo: rucesitavelasquez@hotmail.com</small>	P.P.7	
	Ejecutado R.V.Z.	16-12-14
	Supervisado R.T.B.	20-12-14
	E.I.C.I 6	1/4
<b>INFORME DE CONTROL INTERNO</b>		
<b>Empresa: Exportadora Agro Manobanda Hnos. S.A.</b>		
<p>Sr. Sandoya Álava Francisco Javier  Gerente General de Agro Manobanda Hnos. S.A.</p> <p><b>I INTRODUCCIÓN</b></p> <p>Se realizó la Auditoría de Gestión al Área de Talento Humano, de la empresa que usted, acertadamente dirige, correspondiente al ejercicio económico 2012.</p> <p>La finalidad es proporcionar a la empresa de las herramientas que permita tomar acciones oportunas; así mismo, fue necesario evaluar los riesgos que se encuentran latentes en la institución.</p> <p>Riesgo Inseparable, Riesgo de Control, Riesgo de Detección y Riesgo Aceptable de Auditoría, con la finalidad de cuantificar la situación de la Gestión del Área de Talento Humano, para ello se realizó el Control interno y fue necesario considerar los procedimientos de la Auditoría de Gestión.</p> <p>A continuación, me permito puntualizar los hallazgos de la presente investigación de auditoría de gestión.</p>		
<b>MARCA</b>		<b>Revisado</b>
		P.P.7

 <p> Cantón Buena Fe – Los Ángeles  Telf: 0981434492  Correo: rucsitavelasquez@hotmail.com </p>	Ejecutado R.V.Z.	16-12-14
	Supervisado R.T.B.	20-12-14
	E.I.C.I 6	2/4
<b>INFORME DE CONTROL INTERNO</b>		
<b>Empresa: Exportadora Agro Manobanda Hnos. S.A.</b>		
<b>II HALLAZGOS</b> <b>Auditoría de Gestión</b>  <b>Hallazgo No. 1</b>  <b>Clima de la empresa desarrolla do forma normal</b>  <b>Solución.-</b> Las excelentes relaciones laborales, dependen de la implementación confianza y emoción afectiva de los trabajadores, a fin de solucionar los inconvenientes en la empresa.  <b>Recomendación.-</b> Muy importante la implementación de programas de soluciones laborales y esto debe conducirlo el Director de Talento Humano, a través del Visitador (a) Social, para evitar agudización de los conflictos laborales.  <b>Hallazgo No. 2</b>  <b>Carencia de Plan de Capacitación.</b>  <b>Solución.-</b> Con los seminarios de capacitación, se mejorará la eficiencia productiva del personal de la empresa.  <b>Recomendación.-</b> Necesario asignar en la partida presupuestaria, los recursos necesarios, para la realización de seminarios de capacitación para los trabajadores de la organización.		
<b>MARCA</b>		<b>Socializado</b>

 <p> Cantón Buena Fe- Los Ángeles  Telf: 0981434492  Correo: rucsitavelasquez@hotmail.com </p>	P.P.7	
	Ejecutado R.V.Z.	16-12-14
	Supervisado R.T.B.	20-12-14
	E.I.C.I 6	3/4
<b>INFORME DE CONTROL INTERNO</b>		
<b>Empresa: Exportadora Agro Manobanda Hnos. S.A.</b>		
<p><b>Hallazgo No. 3</b></p> <p><b>Capacitación de los trabajadores como profesionales.</b></p> <p><b>Solución.-</b> La capacitación de los profesionales, evitará contratar personal externo.</p> <p><b>Recomendación.-</b> Muy importante que la empresa realice de manera permanente programas de capacitación a sus profesionales.</p> <p><b>Hallazgo No.4</b></p> <p><b>Manual de Funciones para mejorar la productividad.</b></p> <p><b>Solución.-</b> Los rendimientos de productividad son bajos, por cuanto el Director de Talento Humano, no utiliza el Manual de funciones de manera conveniente y oportuna, para elevar la productividad de la empresa.</p> <p><b>Recomendación.-</b> Se debe utilizar el Manual de Funciones permanentemente y esto conducirá a elevar la productividad de los trabajadores y de la institución.</p> <p><b>Hallazgo No. 5</b></p> <p><b>La Selección del Personal de forma eficiente.</b></p>		
<b>MARCA</b>		<b>Socializado</b>
		P.P.7

 Cantón Buena Fe- Los Angeles Telf: 0981434492 Correo: rucesitavelasquez@hotmail.com	Ejecutado R.V.Z.	16-12-14
	Supervisado R.T.B.	20-12-14
	E.I.C.I 6	4/4
<b>INFORME DE CONTROL INTERNO</b>		
<b>Empresa:</b> Exportadora Agro Manobanda Hnos. S.A.		
<p><b>Solución.</b>-La empresa tiene la costumbre de no difundir los resultados de los aspirantes a llenar una vacante; por cuanto, dicha actuación obedece a disposiciones superiores.</p> <p><b>Recomendación.</b>- la institución debe manejar una política de transparencia en lo que a comunicación a los aspirantes hacerles conocer los resultados de la misma.</p> <p>El examen de Auditoría del Área de talento Humano, consistió en evaluar todas:Riesgo Inseparable, Riesgo de Control, Riesgo de Detección y Riesgo Aceptable de Auditoría, esto permitió obtener los siguientes resultados:</p> <p><b>Riesgo de control.</b>- No dispone de programas, para solucionar problemas internos, dispone de un limitado Plan de capacitación, tiempo y una fuerza laboral que requiere prepararse y su porcentaje es del 10,64 %.</p> <p><b>Riesgo Inherente:</b> Establecidos los riesgos inherentes obtuvimos un 35 % considera un riesgo bajo.</p> <p><b>Riesgo de Detección:</b> Los resultados obtenidos de la Dirección de Talento Humano de la Empresa Agro Manobanda Hnos. S.A., se observa que la Riesgo de detección es del 10 %.</p> <p><b>Riesgo de Auditoría:</b> Luego de conocer el riesgo de control, inherente y de detección se procedió al cálculo del riesgo de auditoria el cual resultado de 0,37 %.</p>		
<b>MARCA</b>		<b>Socializado</b>

 <p> Cantón Buena Fe- Los Ángeles  Telf: 0981434492  Correo: rucesitavelasquez@hotmail.com </p>	P.P.7	
	Ejecutado R.V.Z.	16-12-14
	Supervisado R.T.B.	20-12-14
	E.I.C.I 6	4/4
<b>INFORME DE CONTROL INTERNO</b>		
<b>Empresa: Exportadora Agro Manobanda Hnos. S.A.</b>		
<p><b>III ALCANCE</b></p> <p>El presente trabajo investigativo se basara en el año 2012.</p> <p><b>IV EQUIPO AUDITOR</b></p> <p>El equipo contara con el auditor sénior y los junior necesarios para la ejecución de la Auditoría de Gestión.</p> <p><b>V ENFOQUE</b></p> <p>Establecer los riesgos de control interno para conocer el nivel de control que se encuentra la empresa.</p> <p><b>VI OPINIÓN</b></p> <p>En nuestra opinión la empresa Agro Manobanda Hnos. S.A. tiene un nivel aceptable de riesgo el cual se debe a la actividad de la empresa y a descuidos por parte de los administradores.</p> <p>Los administradores deben tomar medidas para minimizar los riesgos existentes.</p> <p><b>Atentamente,</b>  <b>Ruth Estefanía Velázquez Zambrano</b></p>		
<b>MARCA</b>		<b>Socializado</b>

 Cantón Buena Fe – Los Ángeles Telf: 0981434492 Correo: rucsitavelasquez@hotmail.com	P.P.8	
	Ejecutado R.V.Z.	16-12-14
	Supervisado R.T.B.	20-12-14
	E.I.C.I 6	1/10
<p><b>AGRO MANOBANDA HNOS. S.A.</b></p> <p><b>INFORME FINAL DE AUDITORÍA DE GESTIÓN AL TALENTO HUMANO</b></p> <p><b>PERÍODO</b></p> <p><b>2012</b></p>		
Elaborado por: Ruth Estefanía Velásquez Zambrano		15-12-14
Revisado por : CPA Rosa Marjorie Torres Briones, MSc.		18-12-14
<b>MARCA</b>		<b>Socializado</b>

 <b>Velásquez</b> <i>Asociados</i>	Cantón Buena Fe – Los Ángeles		P.P.8	
	Telf: 0981434492		Ejecutado R.V.Z.	16-12-14
	Correo: rucsitavelasquez@hotmail.com		Supervisado R.T.B.	20-12-14
			E.I.C.I 6	2/10
<p><b>Sr. Sandoya Álava Francisco Javier</b>  <b>Gerente General de AGRO MANOBANDA HNOS. S.A.</b>  Ciudad.</p> <p><b>I INTRODUCCIÓN</b></p> <p>De conformidad al proceso contractual de la Empresa AGRO MANOBANDA HNOS. S.A. y la suscrita Auditora de la Empresa VELASQUEZ &amp; ASOCIADOS, como representante legal, una vez que se ha concluido con la investigación de la Auditoría de Gestión, realizada al Área de talento Humano, pongo a vuestra consideración el Informe Final y los resultados obtenidos.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Para la realización de la investigación fue necesario las siguientes actividades: entrevista personal con el Sr. Directora del Área de Talento Humano.</li> <li>• Cuestionario aplicado a todos los empleados y trabajadores de la institución en número de 32 formularios, que se adjuntan al presente informe; y, tabulados.</li> <li>• Contiene los Objetivos General y Específicos, de la Auditoría, Propósito, Alcance, Factores Internos y Externo con sus respectivos análisis.</li> </ul> <p>La Información se la realizó de acuerdo al contrato suscrito por las partes.</p>				
Elaborado por: Ruth Estefanía Velásquez Zambrano			15-12-14	
Revisado por : C.P.A Rosa Marjorie Torres Briones, MSc.			18-12-14	
<b>MARCA</b>			<b>Socializado</b>	
			P.P.8	

 <small>Cantón Buena Fe- Los Ángeles  Tel: 0981434492  Correo: rucesitavelasquez@hotmail.com</small>	Ejecutado R.V.Z.	16-12-14
	Supervisado R.T.B.	20-12-14
E.I.C.I 6		3/10
<p><b>II PROPÓSITOS DE LA AUDITORÍA</b></p> <p>Evaluar los resultados en base al conocimiento y cumplimiento de las políticas laborales de la institución. La investigación se la realizó el Área del talento Humano, Dirección que se transforma en el organismo medular, para mantener el clima laboral y esto permite conocer los problemas internos de los trabajadores y encontrar las soluciones, cuando las mismas se presentan, en base al grado de razonabilidad de la política del patrono y sus empleados.</p> <p><b>OBJETIVOS.</b></p> <p><b>General</b></p> <p>Realizar la Auditoría de Gestión al Área de Talento Humano y su relación en las decisiones de los ejecutivos, en la Empresa Agro Manobanda Hermanos S.A., del Cantón Quevedo, año 2012.</p> <p><b>Específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Diagnosticar la situación de la empresa Agro Manobanda Hermanos S.A., a través del área del Talento Humano, para conocer el clima laboral.</li> <li>• Conocer las políticas de selección y admisión de nuevos profesionales para la institución.</li> <li>• Examinar las técnicas empleadas en la selección del nuevo personal, que utiliza la empresa para la contratación.</li> </ul> <p>Evaluar la planificación aplicada a los trabajadores, para el desarrollo de sus actividades y responsabilidades.</p>		
Elaborado por: Ruth Estefanía Velásquez Zambrano		15-12-14
Revisado por : CPA Rosa Marjorie Torres Briones, MSc.		18-12-14
<b>MARCA</b>		<b>Socializado</b>

 <small>Cantón Buena Fe – Los Ángeles  Telf: 0981434492  Correo: rucsitavelasquez@hotmail.com</small>	P.P.8	
	Ejecutado R.V.Z.	16-12-14
	Supervisado R.T.B.	20-12-14
	E.I.C.I 6	4/10
<p><b>III ALCANCE DE LA AUDITORÍA</b></p> <p>El análisis de auditoría de gestión se lo realizó a través del Área del Talento Humano, relacionada con el cumplimiento de las políticas laborales de obligación con los organismos de control, de la Empresa Agro Manobanda Hnos. S.A.,</p> <p><b>IV LEGALES</b></p> <p>El Código de Trabajo, Ley de Seguro Social, Reglamento de Seguridad y salud de los trabajadores y Medio Ambiente Ley de Coso II, Normas de Auditoría Generalmente Aceptadas y Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados.</p> <p><b>V PROCEDIMIENTOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Análisis del entorno laboral, organizacional, Factores Internos y externos de la empresa.</li> <li>• Evaluación del Control Interno – entrevista.</li> <li>• Valoración de Riesgos y Hallazgos encontrados.</li> <li>• Presentación del informe final de auditoría.</li> </ul> <p><b>VI RECURSOS ECONÓMICOS Y MATERIALES</b></p> <p>Realizar la Auditoría de Gestión al Área de Talento Humano y su relación en las decisiones de los ejecutivos, en la Empresa Agro Manobanda Hermanos S.A., del Cantón Quevedo, año 2012.</p> <p>Recurso Humano</p> <p>Auditora: Ruth Velásquez Zambrano</p> <p>Supervisora: CPA. Rosa Marjorie Torres Briones</p>		
Elaborado por: Ruth Estefanía Velásquez Zambrano	15-12-14	
Revisado por : CPA Rosa Marjorie Torres Briones, MSc.	18-12-14	
<b>MARCA</b>		<b>Socializado</b>

 Cantón Buena Fe- Los Ángeles Telf: 0981434492 Correo: rucesitavelasquez@hotmail.com	P.P.8	
	Ejecutado R.V.Z.	16-12-14
	Supervisado R.T.B.	20-12-14
	E.I.C.I 6	5/10

### Recursos Materiales

Descripción	Cantidad	V.U.	Total
Flash memory	1	12	12,00
Apoya mano	1	5,00	5,00
Lápices	6	0,25	1,20
Bolígrafos	6	0,25	1,20
Borradores	4	0,25	1,00
Carpetas	12	0,50	6,00
Copias	200	0,02	20,00
Anillados	6	1,50	9,00
CDs	10	0,75	7,50
Movilización			200,00
Internet			80,00
Gastos Varios			300,00
<b>Subtotal</b>			<b>642,90</b>
Imprevistos 5%			32,15
<b>Total</b>			<b>675,05</b>

Recursos materiales que se utilizarán en la Auditoría de Gestión al Talento Humano de la Empresa Agro Manobanda Hnos. S.A., considerando el 5% de imprevisto, que podría ocurrir alguna emergencia.

## VII DATOS DE LA EMPRESA

### ANTECEDENTES

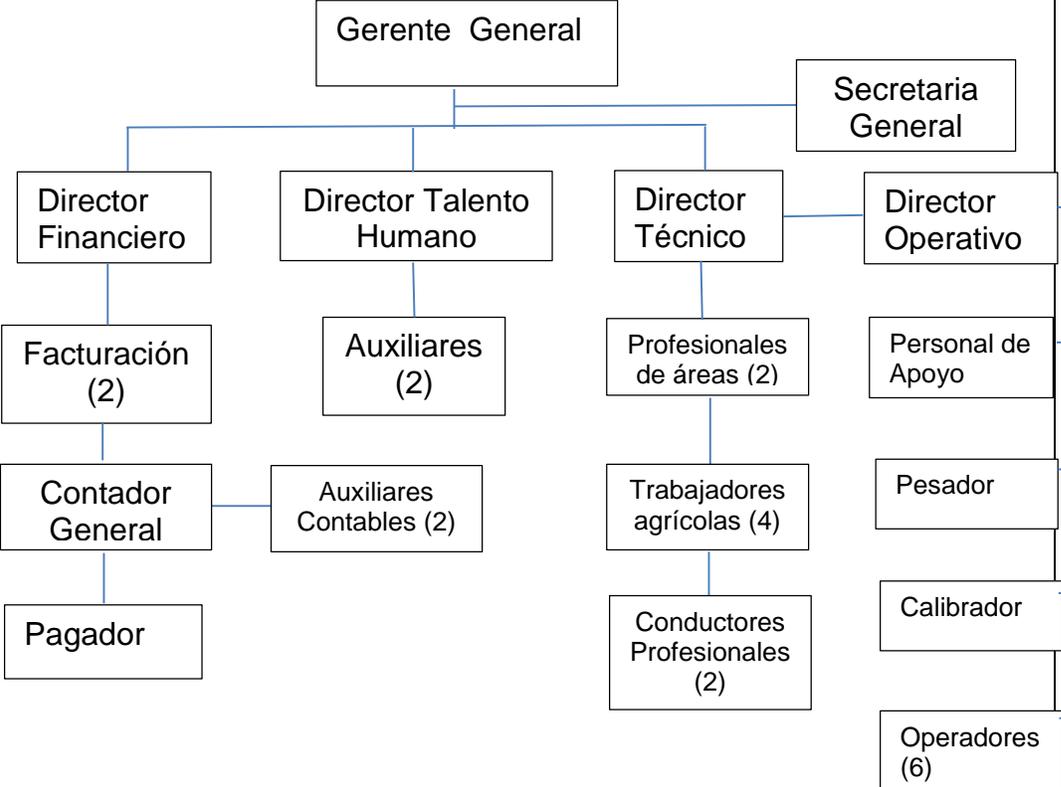
Agro Manobanda Hnos. S.A. (Agromaban), creada desde el 20 de marzo de 1980 por el Dr. Jorge Manobanda inició sus operaciones como una comercializadora de cacao y café, la misma que vendía sus productos en el antiguo puerto de Guayaquil, ahora "Malecón 2000". La visión, emprendimiento y entereza llevó al Dr. Manobanda a contactar nuevos mercados en el exterior, los mismos que ávidos de adquirir mayores volúmenes de cacao nacional fino de aroma o cacao sabor arriba no dudaron en entablar con premura estrechas relaciones comerciales.

Elaborado por: Ruth Estefanía Velásquez Zambrano	15-12-14
Revisado por : CPA Rosa Marjorie Torres Briones, MSc.	18-12-14

<b>MARCA</b>		<b>Socializado</b>
--------------	---	--------------------

 <p>Cantón Buena Fe- Los Ángeles Telf: 0981434492 Correo: rucsitavelasquez@hotmail.com</p>	P.P.8	
	Ejecutado R.V.Z.	16-12-14
	Supervisado R.T.B.	20-12-14
	E.I.C.I 6	6/10
<p><b>VALORES</b></p> <p>Venerando y haciendo honor al lema "El cliente siempre tiene la razón" <b>Agro Manobanda</b> se determina por ser una empresa abierta para todo tipo de requerimientos y observaciones de nuestros clientes y que honorablemente y con compromiso cubre en su totalidad los compromisos, contratos y requerimientos adquiridos.</p> <p><b>MISIÓN</b></p> <p>Somos una empresa dedicada al mercadeo y exportación de cacao en grano de calidad, para satisfacer las necesidades de la industria chocolatera nacional e internacional, El proceso de selección consiste en una serie de pasos específicos que se emplean para brindar buenos precios a nuestros productores y aportando al desarrollo del país.</p> <p><b>VISIÓN</b></p> <p>Ser una empresa comercializadora y exportadora de Cacao y otros productos agrícolas; preferida, reconocida y solicitada en el mercado nacional e internacional; cumpliendo con los estándares exigidos de calidad.</p>		
Elaborado por: Ruth Estefanía Velásquez Zambrano		15-12-14
Revisado por : CPA Rosa Marjorie Torres Briones, MSc.		18-12-14
<b>MARCA</b>		<b>Socializado</b>

 <p> Cantón Buena Vista  Telf: 0981434492  Correo: rucsitavelasquez@hotmail.com </p>	P.P.8	
	Ejecutado R.V.Z.	16-12-14
	Supervisado R.T.B.	20-12-14
	E.I.C.I 6	7/10
<p><b>VIII FODA</b></p> <p><b>Fortalezas</b></p> <p>Terrenos y Construcciones funcionales</p> <p>Posicionamiento nacional e internacional</p> <p>Liderazgo en el mercado de comercialización de cacao y café.</p> <p>Talento Humano capacitado.</p> <p><b>Debilidades</b></p> <p>No disponer de Auditoría permanente</p> <p>Esporádica comunicación al personal de la empresa</p> <p>No aplica políticas de incentivos al personal</p> <p>No armoniza un clima laboral</p> <p><b>Oportunidades</b></p> <p>Crecimiento Empresarial</p> <p>Incremento de Acopio de cacao</p> <p>Apertura de nuevos mercado de exportación</p> <p>Implementación de nuevas Tecnologías</p> <p><b>Amenazas</b></p> <p>Nivel Competitivo agresivo</p> <p>Políticas y Exigencias Salariales de Gobierno</p> <p>Deserción de empleados a otras empresas</p> <p>Presión laboral de conquistas sindicales</p>		
Elaborado por: Ruth Estefanía Velásquez Zambrano		15-12-14

Revisado por : C.P.A. Rosa Marjorie Torres Briones, MSc.		18-12-14	
<b>MARCA</b>		<b>Socializado</b>	
 <small>Cantón Buena Fe- Los Ángeles  Telf: 0981434492  Correo: rucositavelasquez@hotmail.com</small>		P.P.8	
		Ejecutado R.V.Z.	16-12-14
		Supervisado R.T.B.	20-12-14
		E.I.C.I 6      8/10	
<p>La empresa Agro Manobanda Hnos. S.A. tiene una organización amplia, en el presente estudio se han analizado los niveles de jerarquía.</p> <p style="text-align: center;"><b>ORGANIGRAMA FUNCIONAL</b></p>  <pre> graph TD     GG[Gerente General] --- SG[Secretaria General]     GG --- DF[Director Financiero]     GG --- DTH[Director Talento Humano]     GG --- DT[Director Técnico]     GG --- DO[Director Operativo]          DF --- F["Facturación (2)"]     F --- CG[Contador General]     CG --- P[Pagador]          DTH --- A["Auxiliares (2)"]     A --- AC["Auxiliares Contables (2)"]          DT --- PA["Profesionales de áreas (2)"]     PA --- TA["Trabajadores agrícolas (4)"]     TA --- CP["Conductores Profesionales (2)"]          DO --- PAPO[Personal de Apoyo]     PAPO --- PES[Pesador]     PES --- CAL[Calibrador]     CAL --- OP["Operadores (6)"] </pre>			
<p><b>Origen:</b> Investigación  <b>Elaboración:</b> Autora</p>			

Elaborado por: Ruth Estefanía Velásquez Zambrano		15-12-14	
Revisado por : CPA Rosa Marjorie Torres Briones, MSc.		18-12-14	
<b>MARCA</b>		<b>Socializado</b>	
 <small>Cantón Buena Fe- Los Ángeles  Tel: 0981434492  Correo: rucositavelasquez@hotmail.com</small>		P.P.8	
		Ejecutado R.V.Z.	16-12-14
		Supervisado R.T.B.	20-12-14
E.I.C.I 6		9/10	
<p><b>IX RESULTADO DE LOS HALLAZGOS</b></p> <p>La Empresa Agro Manobanda Hnos. S.A., se han encontrados hallazgos muy significativos lo que dificulta el crecimiento de la institución, en el presente informe se hace referencia y se los describe a continuación.</p> <p><b>Hallazgo No. 1</b></p> <p><b>Valorar la actividad empresarial por la falta de programas, para solucionar los problemas de los trabajadores.</b></p> <p><b>Solución.-</b> Las excelentes relaciones laborales, dependen de la implementación de programas que conduzca a la seguridad, confianza y emoción afectiva de los trabajadores, a fin de solucionar los inconvenientes en la empresa.</p> <p><b>Recomendación.-</b> Muy importante la implementación de programas de soluciones laborales y esto debe conducirlo el Director de Talento Humano, a través del Visitador (a) Social, para evitar agudización de los conflictos laborales</p> <p><b>Hallazgo No. 2</b></p>			

<b>Carencia de Plan de Capacitación.</b>			
<b>Solución.-</b> Con los seminarios de capacitación, se mejorará la eficiencia productiva del personal de la empresa.			
<b>Recomendación.-</b> Necesario asignar en la partida presupuestaria, los recursos necesarios, para la realización de seminarios de capacitación para los trabajadores de la organización.			
Elaborado por: Ruth Estefanía Velásquez Zambrano		15-12-14	
Revisado por : CPA Rosa Marjorie Torres Briones, MSc.		18-12-14	
<b>MARCA</b>		<b>Socializado</b>	
 <small>Cantón Buena Fe-- Los Ángeles Tel: 0981434492 Correo: rucsitavelasquez@hotmail.com</small>		P.P.8	
		Ejecutado R.V.Z.	16-12-14
		Supervisado R.T.B.	20-12-14
		E.I.C.I 6	
		10/10	
<b>Hallazgo No. 3</b>			
<b>Capacitación de los trabajadores como profesionales.</b>			
<b>Solución.-</b> La capacitación de los profesionales, evitará contratar personal externo.			
<b>Recomendación.-</b> Muy importante que la empresa realice de manera permanente programas de capacitación a sus profesionales.			
<b>Hallazgo No.4</b>			
<b>Manual de Funciones para mejorar la productividad.</b>			
<b>Solución.-</b> Los rendimientos de productividad son bajos, por cuanto el Director de Talento Humano, no utiliza el Manual de funciones de manera conveniente y oportuna, para elevar la productividad de la empresa.			
<b>Recomendación.-</b> Se debe utilizar el Manual de Funciones permanentemente y esto conducirá a elevar la productividad de los trabajadores y de la institución.			
<b>Hallazgo No. 5</b>			
<b>Publicación de Resultados en la Selección del Personal.</b>			

<b>Solución.</b> -la empresa tiene la costumbre de no difundir los resultados de los aspirantes a llenar una vacante; por cuanto, dicha actuación obedece a disposiciones superiores.		
<b>X OPINIÓN</b>		
La institución debe manejar una política de transparencia en lo que a comunicación a los aspirantes hacerles conocer los resultados de la misma.		
Elaborado por: Ruth Estefanía Velásquez Zambrano		15-12-14
Revisado por : CPA Rosa Marjorie Torres Briones, MSc.		18-12-14
<b>MARCA</b>		<b>Socializado</b>

## 4.2. DISCUSIÓN

(Santillana Gonzalez, 2012), “Define a la auditoría como: “Auditoría de Gestión es una función independiente de evaluación establecida dentro de una organización, para examinar y evaluar sus actividades como un servicio a la misma organización. Es un control cuyas funciones consisten en examinar y evaluar la adecuación y eficiencia de otros controles”.

(Andrade Puga, 2012)“El examen posterior y sistemático que realiza un profesional auditor, de todas o parte de las operaciones o actividades de una entidad con el propósito de opinar sobre ellas, o de dictaminar cuando se trate de estados financieros”.

(Palacios Cereceto, 2013), “Es el examen objetivo, sistemático y profesional de las operaciones ejecutadas con la finalidad de evaluarlas, verificarlas y emitir un informe que contenga comentarios, conclusiones y recomendaciones”. Del periodo Analizando”.

La investigación permitió indagar, respecto de las instrucciones detalladas para la recopilación de la evidencia en lo que al área de Talento Humanos se respaldó el presente trabajo; incluye una lista de procedimiento de auditoría, objetivos que

se buscan para la aplicación de los mismos, el tamaño de la muestra y/o población universo, para conocer y demostrar las pruebas; se elabora un programa de trabajo de la auditoría de gestión para todos los niveles de responsabilidad.

Para un auditor, el examen le proporciona la seguridad de que el trabajo se planeó adecuadamente y para el supervisor, sirve de base para el seguimiento del proceso de auditoría y para el asistente, es una guía en la ejecución del trabajo.

El procedimiento utilizado, se respaldó en los elementos del COSO II, que permitió identificar y evaluar la situación actual del área de Talento Humano de la Empresa Agro Manobanda Hnos. S.A., donde se indagó sobre las normativas y acatamiento legales, política de ascensos, salarios y el nivel de satisfacción que demuestran los empleados de la institución.

Los resultados obtenidos de primera mano, de todo el personal que labora en la institución, supieron consignar sus respuestas, que es necesario que la institución debe promover concursos internos en lo que ha ascensos interno se refiere y también es importante el sistema salarial en lo que se refiere a la revisión del mismo; además, que se deben crear incentivos que permita incidir positivamente en el posicionamiento de la empresa ante la competencia.

El área de Talento Humano, se transforma en la base en la se sustentan todos los empleados y de la misma salen todas las inquietudes de los trabajadores para que sean conocidas por los directivos de la institución con lo cual se comprueba la hipótesis de que la auditoría de gestión hizo conocer de éstos problemas existentes y que la misma permitirá enrumbar a la empresa Agro Manobanda Hnos. S.A., por los derroteros del liderazgo en el cantón y su entorno.

### 4.3. Aprobación y/o desaprobación de la hipótesis

Hipótesis		Teoría	Resultados	Análisis
General	Específicas			
La Auditoría de Gestión al área de Talento Humano, permite conocer la incidencia de la relación en la toma de decisiones de la Empresa Agro Manobanda Hermanos S.A. del Cantón Quevedo.	La aplicación de políticas, leyes y métodos que emplea la empresa ayuda al diseño de tareas en los puestos de trabajo	El diseño de un puesto, se toma en cuenta al trabajador y la tarea que va a realizar, a fin de que ésta se realice cómodamente y de forma eficiente.	El área del Talento Humanos se respaldó el presente trabajo; incluye una lista de procedimiento de auditoría, objetivos que se buscan para la aplicación de los mismos, el tamaño de la muestra y/o población universo	Para el auditor, el examen le proporciona la seguridad de que el trabajo se planeó adecuadamente y para el supervisor, sirve de base para el seguimiento del proceso de auditoría y para el asistente, es una guía en la ejecución del trabajo. Por los resultados obtenidos la Hipótesis se aprueba.
	La evaluación del Talento Humano permite la correcta selección y formación del personal.	El trascurso de selección radica en una serie de pasos específicos que se emplean para evaluar que cual solicitante debe ser contratado.	El procedimiento utilizado, se respaldó en los elementos del COSO II, que permitió identificar y evaluar la situación actual del área de Talento Humano de la Empresa Agro Manobanda Hnos. S.A.	Se indagó sobre las normativas y acatamiento legales, política de asensos, salarios y el nivel de satisfacción que demuestran los empleados de la institución. De acuerdo a los resultados la hipótesis es aprobada.
	El examen de la productividad contribuye a la adecuada toma de decisiones.	El estudio se realizó con base en encuestas y entrevistas cuyos resultados reflejan la situación actual de las empresas objeto de estudio desde tres ópticas diferentes: usuarios, empleados de las empresas y directivos de las mismas.	El personal que labora en la institución, supieron consignar sus respuestas, que es necesario que la institución debe promover concursos internos en lo que ha asensos interno.	Es importante el sistema salarial en lo que se refiere a la revisión del mismo; además, que se deben crear incentivos que permita incidir positivamente en el posicionamiento de la empresa ante la competencia. Los resultados obtenidos permiten aceptar la hipótesis.
	La auditoría de gestión conduce a un informe de la Empresa Agro Manobanda Hnos. S.A.	Permite estimular al personal para el rol de asumir mayores retos y responsabilidades y que actúen en un nivel más alto de profesionalismo.	se transforma en la base en la se sustentan todos los empleados y de la misma salen todas las inquietudes de los trabajadores para que sean conocidas por los directivos de la institución	Se aprueba la hipótesis de que la auditoría de gestión hizo conocer de éstos problemas existentes y que la misma permitirá enrumbar a la empresa Agro Manobanda Hnos. S.A., a un informe de Auditoría de Gestión.

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

## 5.1. CONCLUSIONES

Al finalizar la Auditoría de Gestión, y después de aplicar las pruebas pertinentes se obtuvieron las siguientes conclusiones.

- La aplicación de políticas, leyes y métodos estableció la base del trabajo investigativos, y contribuye en el diseño de tareas en las actividades del Talento Humano. Es así que se invita a diseñar tareas en base a las normativas vigentes, como una guía para la ejecución de las actividades.
- En lo que respecta a las políticas de selección y admisión, la misma está normada por la Ley; es decir, la selección se la realiza en función de las necesidades estrictas, siempre y cuando, después de haber realizar el ascenso en base del concurso interno. El área de Talento Humano se encarga de la evaluación del personal más idóneo para desempeñar cargos de acuerdo sus capacidades.
- El examen a la productividad del área de Talento Humano permite a la empresa tomar decisiones acertadas, porque conoce el nivel de desempeño del personal que ejecutas las actividades diarias, y las capacidades de cada uno de ellos.
- El informe es el resultado final de la Auditoría de Gestión, el cual presentara al Gerente General un conocimiento más profundo de la realidad existente en la empresa, y así tomar decisiones acertadas.

## 5.2. RECOMENDACIONES

Una vez planteadas las conclusiones del presente trabajo investigativo de la empresa Agro Manobanda Hermanos S.A. se plantean las siguientes recomendaciones.

- Diseñar continuamente programas para el cumplimiento de las actividades diarias ejecutadas por el Talento Humano, y contribuir al personal colaborador en sus labores diarias.
- Evaluar a los candidatos para las vacantes existentes, y de esta manera el personal contratado será idóneo y desempeñara las labores encomendadas con eficiencia.
- Examinar continuamente la productividad del personal que labora en el área de Talento Humano, y de esta forma tomar decisiones acertadas que beneficiaran a la actividad de la empresa.
- Presentar una amplia perspectiva de los problemas internos del área, razón por la que se invita a emitir un informe de Auditoría de Gestión en el cual se presenten todos los riesgos encontrados, y presentar soluciones futuras.

**CAPÍTULO VI**  
**BIBLIOGRAFIA**

## 6.1 Literatura citada

- Albbarran, J. (2014). *Sistemas de Auditoria financieras*. México: Trillas.
- Albenga Rivera, R. (2011). Auditoria de Gestión al RR.HH. *Consejo Técnico de la contaduría en su proniunciamiento* (pág. 21). México: Contaduría Pública de Mexico.
- Alegre Nueno, M. (2012). *Cómo se desarrolla el informe final de auditoria*. Mexico: Limusa.
- Alles, M. (2011). *La Psicología del Talento Humano en la Empresa*. Madrid-España: Limusa.
- Alvarez Molina, J. (2013). *Manual de Empresas*. Buenos Aires-Argentina: Limusa.
- Alvarez Prieto, J. (2011). *Auditoria Operacional*. Carabobo-Venezuela: Univ. Carabobo.
- Alvarez, R. (2012). *Sistemas Computacionales de Auditoria*. Mexico: Trillas.
- Andrade Puga, R. (2012). *Auditoria Administrativa* . México: Fondo de Desarrollo Cultural.
- Andrade, S. (2012). *Diccionario de Economia* . USA: McgrawHill.
- Andrewartha, C. (2011). *Como Desarrollar Auditorias Ambientales*. México: Fondo de Desarrollo Cultural .
- Arbelaez Rodriguez, J. (2010). *Empresas Juridicas*. Caracas-Venezuela: Trillas.
- Barroso Rodilla, M. (2012). *Planificación de auditorias*. México: Fondo de Desarrollo Cultural.
- Blanco Palacio, E. (2010). Instituto Mexicano de Contadores Públicos. *Comité Internacional de Prácticas de Auditoria* (pág. 48). Mexico: Fondo de desarrollo Cultural.
- Burbano Gonzalez, R. (2013). *Planificación de Auditorias de Gestión*. Santiago-Chile: Universitaria-Chile.
- Casal, G. (2014). *Siatemas de Auditorias*. Bogotá-Colombia: CECSA.
- Charles-Krebs, D.-J. (2012). *Implementar las Auditorias de Desarrollo Ambiental*. México: Limusa.

- Chiavenato, I. (2011). *Fases de la Auditoria de Gestión*. México: Trillas.
- Chiavenato, I. (2011). *La Eficiencia de la Auditoria de Gestión del recurso Humano*. México: Trillas.
- Chiavenato, I. (2011). *la Eficiencia de la Auditoria de la Gestión del Recurso Humano*. México: Trillas.
- Chiavenato, I. (2012). *Introducción a la teoría General de la Administración*. Bogotá, Nariño, Colombia: CECSA.
- Chuisengo, R. (2012). *Nuevas Teorias del talento Humano*. México: Trillas.
- Contraloria General de la República. (2012). Fases de Ejecución de las Auditorias gubernamentales. En R. Máximo, *Análisis y desarrollo de las Auditorias Gubernamentales* (págs. 37-45). Colombia: Contraloria General e la República.
- Cortina-Martinez, S.-J. (2012). *La Etica Empresarial para la eficiencia de la Empresa*. México: Trillas.
- Costa Balleti, M. (2012). *Componentes dela Auditoria operativa*. Bogotá-Colombia: Trillas.
- Debeljuh, P. (2013). *Etica Empresarial. En el Nucleo dela Estrategia Corporativa*. Argentina: Cencage Learning.
- Fernandez Arena, J. A. (2012). *Productividad Empresarial* (Vol. IV). Barcelona, Cataluña, España: Grijalvo.
- Fleitman , J. (2011). *Evaluación de Auditoria Integral*. Mexico: McGrawHill.
- Forehand-von gilmer, D.-G. (2012). *La Organización de las Empresas*. USA: McGrawHill.
- Galicía, A. (2012). *Los nuevos desafíos de las ciencias contables en el marco de las normas internacionales de contabilidad*. Madrid-España: McgrawHill .
- García-Casanueva, J.-C. (2012). *Prácticcas de Gestión Empresarial*. México: Fondo de Desarrollo Cultural.

- Gomez Cejas, G. (2012). *Planeación de Auditoría y Organización de Empresas*. Habana-Cuba: facultad de Contaduría y Administración.
- Gómez Morfin, J. (2010). *Introducción a la Auditoría de los Estados Financieros*. México: Trillas.
- Guzman Valdivia, I. (2010). *Como Planificar el Desarrollo*. USA: McGrawHill.
- Harper-Linch, A.-R. (2012). *Auditoría de Gestión de Recurso Humano*. México: Limusa.
- Harper-Linch, A.-R. (2012). *Auditoría de Gestión de los recursos Humanos*. México: Limusa.
- Herbia, E. (2012). *Manual de Auditoría Interna*. Caracas-Venezuela: Universitaria.
- Martinez Rivera, M. (2011). *Sistemas de Auditorías de Gestión*. Bogotá-Colombia: Trillas.
- Mendivil, V. (2011). *Elementos de Auditoría*. Mexico: Thomson.
- Mendoza-Bertoli, R.-R. (2011). *El sistema de la Organización Empresarial*. Caracas-Venezuela: Universitaria-Caracas.
- Odum , R. (2010). *Planificación de Auditorías Ambientales*. México: Trillas.
- Palacios Cereceto, M. (2013). Auditoría de Gestión. *Conferencia de Auditoría Profesional en el Sector Público* (pág. 137). México: Fondo de Desarrollo Cultural.
- Palacios Cerzo, R. (2012). *Los Objetivos de la Auditoría de Gestión*. Lima-Perú: Universitaria-La Molina.
- Palacios Medina, M. (2011). *Los Procesos de Auditorías*. México: Limusa.
- Palacios Rivera, E. (2012). *Contabilidad Gubernamental*. Bogotá-Colombia: Limusa.
- Pérez Saenz, J. (2010). *Evaluación del control interno a llevar a cabo por el auditor*. Bogotá-Colombia: Limusa.
- Petersen-Plowman, M.-L. (2011). *Las empresas Familiares Emprendedoras* (III ed., Vol. III). Miami, Florida, USA: McGrawHill.

- Plaza Murillo, J. (2013). *Análisis de Auditorías*. Buenos Aires-Argentina: Oveja Negra.
- Ponce Aguilar, M. (2011). *Conocer Técnicas de Productividad en las Empresas Auditadas*. México: Limusa.
- Prieto Rossetti, M. (2011). *Análisis de las NAGAS según los procesos de Auditoría*. Puno-Perú: Universitaria.
- Raetinov, M. (2012). *El Talento Humano y las Competencias*. Madrid-España: Grijalvo.
- Registro, O. (2010). *Normas Legales de la Superintendencia de Compañías*. Quito: Registro Oficial.
- Registro, O. (2010). *Código de Trabajo*. Quito - Ecuador: Registro Oficial.
- Ricarditti, M. (2010). *Enfoque de los Auditores*. Bogotá-Colombia: CECSA.
- Rivera, J. (2012). *Auditoría de Gestión en los procesos administrativos*. Buenos Aires-Argentina: Trillas.
- Rivera, M. (2014). *Auditoría y revisión de cuentas*. México: Fondo de desarrollo cultural.
- Rodríguez Galup, A. (2010). *Diccionario de Marketing*. Barcelona- España: Grijalvo.
- Rodríguez Palacios, E. (2012). *Las Evidencias en Auditorías*. México: Trillas.
- Rodríguez Valencia, J. (2010). *Auditoría Administrativa Operacional*. México: Fondo de Desarrollo Cultural.
- Rodríguez, M. (2011). Resolución Económica del V Congreso del Partido Comunista de Cuba. *Resolución Económica del V Congreso del Partido Comunista de Cuba* (pág. 12). Habana-Cuba: Habana.
- Romero, E. (2010). *Las Normas de Auditorías Generalmente aceptadas*. Queretaro-Mexico: Trillas.
- Rossetti Prieto, J. (2012). *Auditoría de Control Interno, sus bases*. Rio Janeiro-Brasil: Universale.

- Samuelson-Nordhaus, S.-J. (2013). *Economía de Mercado*. USA: McGrawHill.
- Santillana Gonzalez, J. R. (2012). *Auditoria*. Barcelona-España: Grijalvo.
- Schneider , M. (2010). *Percepciones del Ambiente Laboral*. Madrid-España: Universitaria-Complutence.
- Tagiuri Alement, R. (2011). *Organización Empresarial*. Barcelona-España: Limusa.
- Tagiuri, R. (2013). *Organizacióón Empresarial para el Ambiente*. Madrid-España: Limusa.
- Wayne-Mondy, R.-N. (2010). *Administración de recursos Humanos*. Mexico: Prentice.Hall.
- Wayne-Mondy, R.-N. (2010). *Administración de Recursos Humanos*. México: Prentice-Hall.
- Werther-Davis, J.-D. (2011). *Planeación de Auditorias*. USA: McGrawHill.
- Werther-Davis, J.-D. (2011). *Planeación de Auditorias del Recurso Humano*. USA: McGrawHill.
- Werther-Davis-Chiavenato, J.-D.-I. (2012). *Auditoria de Gestión del Recurso Humano*. México: Limusa.
- Williams, L. (2012). *Auditoria de Gestión Administrativa*. USA: MacGrawHill.

## **CAPÍTULO VII**

### **ANEXOS**

### **7.1: Entrevista con el Gerente General Ing. Sandoya Álava Francisco Javier**

1.- ¿Cuánto tiempo labora usted en la empresa AGRO MANOBANDA HERMANOS S.A., y porque méritos usted se hizo acreedor a tal designación?

2.- ¿Describa brevemente al Talento Humano que labora en la empresa, de acuerdo a su área de competencia?

3.- ¿Cuáles son las políticas de incentivos en remuneración que utilizan con el Talento Humano de vuestra institución?

4.- ¿De qué manera ustedes clasifican y reubican al Talento Humano de su

5.- ¿Con qué frecuencia la empresa realiza cursos y seminarios de actualización de conocimientos, para elevar la productividad de la empresa?

6.- ¿Qué políticas utilizan para seleccionar al Talento Humano idóneo y calificado en beneficio de la institución?

7.- ¿La institución cumple con las normativas emanadas por el Gobierno en el ámbito laboral para con su personal?

8.- ¿El control de asistencia del Talento Humano, ocasiona sanciones cuando el mismo no acata las disposiciones y normativas establecidas?

### **7.2: CUESTIONARIO APLICADO AL TALENTO HUMANO DE LA EMPRESA AGRO MANOBANDA HERMANOS S.A.**

1.- Que nivel de importancia considera usted, realizar, una Auditoría al Talento Humano de la Empresa AGRO MANOBANDA HERMANOS S.A.

Muy importante ( ) Poco Importante ( ) No Importante ( )

2.- ¿De qué manera considera usted, la relación entre el ejecutivo y el Talento Humano en la Empresa?

Muy conveniente ( ) Poco Conveniente ( ) No Conveniente ( )

3.- ¿Cómo considera usted, la realización de un examen de productividad al Talento Humano de la Empresa?

Excelente ( ) Muy Bueno ( ) Bueno ( )

4.- ¿Considera usted que en la empresa se aplica el manual de funciones para mejorar la productividad de sus trabajadores?

Alta ( ) Media ( ) Baja ( )

5.- ¿Cómo considera usted, que la empresa promueva actividades que conduzcan a mantener un clima laboral positivo, identificado con la Institución?

Muy agradable ( ) Poco Agradable ( ) No Agradable ( )

6.- ¿Considera usted importante la integración del Talento Humano, en conformar equipos de trabajo para el desarrollo de sus actividades?

Muy integrador ( ) Poco Integrador ( ) No Integrador ( )

7.- ¿Es frecuente que la empresa realice y utilice políticas promocionales de capaciten como profesionales?

Frecuente ( ) Poco frecuente ( ) No frecuente ( )

8.- ¿Conoce Usted que la empresa donde labora, aplican programas, para con sus empleados solucionar problemas que se generen en la misma?

Si me agradaría ( ) No me agradaría ( ) Indiferente ( )

9.- ¿Por qué es necesario que la empresa aplique programas de Capacitación para elevar la eficiencia del personal que requiere para sus actividades?

Seleccionar Personal Profesional ( )

Seleccionar Personal Idóneo ( )

Evitar Selección de Personal no Apto ( )

10.- ¿Cuál son los mecanismos que usted conoce, para seleccionar al personal que requiere la empresa AGRO MANOBANDA HERMANOS S.A.?

Entrevista ( ) Test ( ) Pruebas de Aptitud ( )

11.- ¿Con que frecuencia ha observado usted que los resultados de la selección de personal, han sido publicados en los medios de comunicación?

Muy frecuentemente ( ) Frecuentemente ( ) Poco frecuencia ( )

### 7.3: Fotos

Producto que comercializa la Empresa Agro Manobanda Hnos. S.A. (Cacao)



La Empresa Comprando Cacao



El Sr. Jorge Manobanda y el personal de la oficina



Verificación del producto en el secado y listo para exportación



## 7.4 Carta de aceptación



Quevedo, 18 de septiembre del 2013.

Sra.  
**RUTH ESTEFANIA VELASQUEZ ZAMBRANO**  
Quevedo.

Reciba un cordial y grato saludo de todos quienes formamos la compañía **Agro Manobanda Hermanos S.A. Agromaban.**

El motivo de la presente es aceptar su oferta de servicios correspondientes a la **AUDITORIA DE GESTION AL AREA DE TALENTO HUMANO Y SU RELACION CON LA TOMA DE DECISIONES.**

Consideramos que su conocimiento en el tema permitirán hacer un trabajo objetivo y meticulado en nuestra empresa, el mismo que le permitirá brindarnos una asesoría eficiente y sólida, constituyendo un apoyo importante para el desarrollo de nuestras actividades.

Sin más por el momento me despido augurando éxitos en sus labores profesionales.

Atentamente



**ING. FRANCISCO SANDOYA ALAVA**  
GERENTE GENERAL

7.5 Ruc



REGISTRO UNICO DE CONTRIBUYENTES  
SOCIEDADES



**NÚMERO RUC:** 0991387870001  
**RAZÓN SOCIAL:** AGRO MANOBANDA HERMANOS S.A. AGROMABAN  
**NOMBRE COMERCIAL:**  
**CLASE CONTRIBUYENTE:** ESPECIAL  
**REPRESENTANTE LEGAL:** SANDOYA ALAVA FRANCISCO JAVIER  
**CONTADOR:** ORDOÑEZ RENDON VANESSA JACQUELINE

**FEC. INICIO ACTIVIDADES:** 17/03/1997      **FEC. CONSTITUCIÓN:** 17/03/1997  
**FEC. INSCRIPCIÓN:** 17/04/1997      **FECHA DE ACTUALIZACIÓN:** 25/10/2010

**ACTIVIDAD ECONOMICA PRINCIPAL:**

VENTA AL POR MAYOR DE GRANOS

**DOMICILIO TRIBUTARIO:**

Provincia: LOS RIOS Cantón: QUEVEDO Parroquia: SAN CRISTOBAL Calle: PRINCIPAL Número: 802 Carretera: VIA A VALENCIA Kilómetro: 1 Referencia ubicación: DIAGONAL A LA ACADEMIA NAVAL GUAYAQUIL Telefono Trabajo: 052751254 Email: agromanobanda@manobandagroup.com Telefono Trabajo: 052750253 Fax: 052751237

**DOMICILIO ESPECIAL:**

**OBLIGACIONES TRIBUTARIAS:**

- \* ANEXO RELACION DEPENDENCIA
- \* ANEXO TRANSACCIONAL SIMPLIFICADO
- \* DECLARACIÓN DE IMPUESTO A LA RENTA SOCIEDADES
- \* DECLARACIÓN DE RETENCIONES EN LA FUENTE
- \* DECLARACIÓN MENSUAL DE IVA
- \* IMPUESTO A LA PROPIEDAD DE VEHÍCULOS MOTORIZADOS

**DE ESTABLECIMIENTOS REGISTRADOS:** del 001 al 002      **ABIERTOS:** 2  
**JURISDICCIÓN:** \ REGIONAL LITORAL SUR\ LOS RIOS      **CERRADOS:** 0

*[Firma manuscrita]*  
**SRI**  
**SERVICIO DE RENTAS INTERNAS**

**FIRMA DEL CONTRIBUYENTE**  
Usuario: MFCASTRO      Lugar de emisión: QUEVEDO CALLE BOLIVAR Y      Fecha y hora: 25/10/2010

**REGISTRO UNICO DE CONTRIBUYENTES  
SOCIEDADES**



**NUMERO RUC:** 0991387870001  
**RAZON SOCIAL:** AGRO MANOBANDA HERMANOS S.A. AGROMABAN

**ESTABLECIMIENTOS REGISTRADOS:**

**No. ESTABLECIMIENTO:** 002      **ESTADO** ABIERTO    **MATRIZ**      **FEC. INICIO ACT.** 23/03/2002  
**NOMBRE COMERCIAL:**      **FEC. CIERRE:**  
**ACTIVIDADES ECONÓMICAS:**      **FEC. REINICIO:**  
VENTA AL POR MAYOR DE GRANOS

**DIRECCIÓN ESTABLECIMIENTO:**

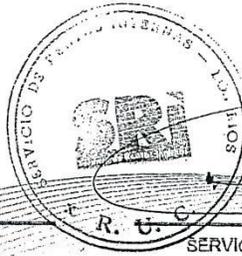
Provincia: LOS RIOS Cantón: QUEVEDO Parroquia: SAN CRISTOBAL Calle: PRINCIPAL Número: 802 Referencia: DIAGONAL A LA ACADEMIA NAVAL GUAYAQUIL Carretero: VIA A VALENCIA Kilómetro: 1 Telefono Trabajo: 052751254 Email: agromanobanda@manobandagroup.com Telefono Trabajo: 052750253 Fax: 052751237

**No. ESTABLECIMIENTO:** 001      **ESTADO** ABIERTO      **FEC. INICIO ACT.** 17/03/1997  
**NOMBRE COMERCIAL:**      **FEC. CIERRE:**  
**ACTIVIDADES ECONÓMICAS:**      **FEC. REINICIO:**  
VENTA AL POR MAYOR DE GRANOS

**DIRECCIÓN ESTABLECIMIENTO:**

Provincia: GUAYAS Cantón: GUAYAQUIL Parroquia: TARQUI Ciudadela: KENNEDY NORTE Calle: JUSTINO CORNEJO Número: 14 Intersección: JOAQUIN ORRANTIA Referencia: FRENTE AL EDIFICIO DEL BANCO DE MACHALA Manzana: 705 Oficina: 1 Telefono Trabajo: 042680316 Email: agromanobanda@manobandagroup.com Telefono Trabajo: 042680417

FIRMA DEL CONTRIBUYENTE



SERVICIO DE RENTAS INTERNAS

Usuario: MPCASTRO

Lugar de emisión: QUEVEDO/CALLE BOLIVAR Y Fecha y hora: 25/10/2010

## 7.6 Urkund



UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO  
Facultad de Ciencias Empresariales  
COORDINACIÓN DE CARRERA  
INGENIERÍA EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA



Para: Lcdo. Edgar Pastrano Quintana- Decano de la Facultad de Ciencias Empresariales  
De: C.P.A. Rosa Torres Briones- Directora de Tesis  
Asunto: Informe de Dirección de Proyecto de Investigación  
Fecha: 08-07-2015

Adjunto, al presente sírvase 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 EN LA EMPRESA AGRO MANOBANDA HERMANOS S.A CANTÓN QUEVEDO, AÑO 2012"**, elaborado por la señorita **VELÁSQUEZ ZAMBRANO RUTH ESTEFANIA**, previo a la obtención del título de Ingeniería en Contabilidad y Auditoría, que fue elaborado bajo mi dirección según lo reasignado en la resolución Sexta adoptada en la Comisión Académica de la FCE, con fecha 20 -11- 2014, y prórroga bajo Resolución Primera adoptada en la Comisión Académica realizada el 29 de mayo 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 de un 99% y de copia 1%, del trabajo investigativo.

URKUND

Document	TESIS RUTH VELASQUEZ.docx (D14928602)
Submitted	2015-07-02 18:15 (-05:00)
Submitted by	rtorres@uteq.edu.ec
Receiver	rtorres.uteq@analysis.urkund.com
Message	Fwd: TESIS DE RUTH VELASQUEZ URKUND <a href="#">Show full message</a>

1% of this approx. 53 pages long document consists of text present in 1 sources.

Atentamente,

C.P.A. Rosa Torres Briones MSc.  
DIRECTORA DE TESIS

Adj. 1 anillado del Trabajo de Investigación

## Urkund Analysis Result

Analysed Document: TESIS RUTH VELASQUEZ.docx (D14928602)  
Submitted: 2015-07-03 01:15:00  
Submitted By: rtorres@uteq.edu.ec

Sources included in the report:

<http://www.agromanobanda.com/historia.htm>

Instances where selected sources appear:

2

A handwritten signature in blue ink, consisting of several overlapping loops and a long horizontal stroke extending to the right.

UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO  
 FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
 Km. 1 ½ Vía Sto. Domingo 052760424  
 Quevedo - Los Ríos - Ecuador



RESOLUCIONES ADOPTADAS POR LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

SEÑORA  
 VELASQUEZ ZAMBRANO RUTH ESTEFANIA  
 PRESENTE.-

En virtud a la Resolución PRIMERA, adoptada en la Comisión Académica de la Facultad de Ciencias Empresariales en sesión ORDINARIA celebrada el 29 de mayo del 2015, en las que se acogen y aprueban las solicitudes suscritas por los estudiantes de las Carreras de Marketing, Administración Financiera, Gestión Empresarial, Contabilidad y Auditoría-CPA y Economía; y, de acuerdo al Reglamento de Régimen Académico codificado en actual vigencia Disposición Transitoria Quinta literal a) ultimo inciso, solicitan se les considere la correspondiente prórroga, tomando en consideración que no se requerirá de pago de nueva matrícula, arancel, tasa ni valor similar con la finalidad de poder culminar la presentación de su trabajo de investigación y obtener su título. En uso de sus atribuciones y por su capacidad resolutoria y autonomía responsable permitidas por las leyes, reglamentos y estatutos de la UTEQ. RESUELVE: Ratificar administrativamente la aprobación de la prórroga por la Comisión Académica realizada el 29 de mayo del 2015, en base a lo aprobado por el Consejo Académico de la UTEQ en sesión realizada el 14 de mayo del 2015; y, acorde lo determinado por el Consejo de Educación Superior en el Reglamento de Régimen Académico codificado en actual vigencia Disposición Transitoria Quinta literal a) ultimo inciso que dice: Que, conforme lo dispuesto por el CES en su Resolución RPC-SE-18-Nº. 206-2015, que modifica la Disposición Transitoria Quinta en su literal a) donde señala "quienes hayan iniciado su tesis o trabajo de titulación hasta el 31 de enero del 2015, podrán solicitar una prórroga adicional de tres meses para presentación final de su trabajo. Las IES deberán garantizar las condiciones para el cumplimiento de esta disposición.

NOMBRES Y APELLIDOS	CARRERA	TEMA DE TESIS	RESOLUCIÓN APROBACIÓN DEL ANTEPROYECTO DE TESIS	DIRECTOR
VELASQUEZ ZAMBRANO RUTH ESTEFANIA	INGENIERÍA EN CONTABILIDAD Y AUDITORIA-CPA	"AUDITORÍA DE GESTIÓN AL ÁREA DE TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON LA TOMA DE DECISIONES EN LA EMPRESA AGRO MANOBANDA HERMANOS S.A. CANTÓN QUEVEDO, AÑO 2012."	SEXTA 20/11/2014	CPA. ROSA TORRES BRIONES MSc.

Atentamente,

Lic. Edgar Pastrano Quintana  
 DECANO DE FCE



Quevedo, 05 de junio del 2015



UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO  
 FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
 Km. 1 ½ Vía Sto. Domingo 052760424  
 Quevedo - Los Ríos - Ecuador

RESOLUCIONES ADOPTADAS POR LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

Señores

ING. ABRAHAM AUHING TRIVIÑO, MSc.  
 CPA. MONICA SANDOVAL CUJI, MSc.  
 ING. MIREYA FLORES JAÉN, MSc.

Presente.-

En virtud a la Resolución PRIMERA, adoptada en la Comisión Académica de la Facultad de Ciencias Empresariales, en sesión ORDINARIA celebrada el 26 de junio del 2015, en la que se revisan los expedientes estudiantiles de las Carreras de: Ingeniería en Contabilidad y Auditoría-CPA, Marketing, Gestión Empresarial, Economía y Administración Financiera, y sobre el proceso de verificación de los expedientes estudiantiles para la ratificación de los miembros de los tribunales de tesis y en atención a la Prórroga establecida por la Comisión Académica realizada el 29 de mayo del 2015, en base a lo aprobado por el Consejo Académico de la UTEQ en sesión realizada el 14 de mayo del 2015; y, acorde lo determinado por el Consejo de Educación Superior en el Reglamento de Régimen Académico codificado en actual vigencia Disposición Transitoria Quinta (literal a) último inciso que dice. **Que, conforme lo dispuesto por el CES en su Resolución RPC-SE-18-N° 206-2015, que modifica la Disposición Transitoria Quinta (literal a) señala "quienes hayan iniciado su tesis o trabajo de titulación hasta el 31 de enero del 2015, podrán solicitar una prórroga adicional de tres meses para presentación final de su trabajo. Las LES deberán garantizar las condiciones para el cumplimiento de esta disposición. Por lo que se autoriza procedan a la revisión de las tesis en base a los informes de la Comisión de Evaluación de Auditoría y Seguimiento de Trabajo de Tesis. En uso de sus atribuciones y por su capacidad resolutoria y autonomía responsable permitidas por las leyes, reglamentos y estatutos de la UTEQ, RESUELVE Ratificar administrativamente los miembros de los tribunales de tesis quienes en unidad de criterios deberán en el lapso de 20 días entregar el informe respectivo de la revisión de las tesis.**

NOMBRE DEL ASPIRANTE	CARRERA	TEMA PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	RESOLUCIÓN DEL ANTEPROYECTO DE TESIS	TRIBUNAL DE TESIS	DIRECTOR DE TESIS
VELASQUEZ ZAMBRANO RUTH ESTEFANIA	INGENIERÍA EN CONTABILIDAD Y AUDITORIA-CPA	"AUDITORIA DE GESTIÓN AL ÁREA DE TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON LA TOMA DE DECISIONES EN LA EMPRESA AGRO MANOABANDA HERMANOS S.A. CANTÓN QUEVEDO, AÑO 2012."	SEXTA 20/11/2014	ING. ABRAHAM AUHING TRIVIÑO, MSc.; CPA. MONICA SANDOVAL CUJI, MSc.; ING. MIREYA FLORES JAÉN, MSc. PRIMERA 29/04/2015	CPA. ROSA TORRES BRIONES MSc.

Atentamente,

  
 Lic. Edgar Pastrano Quintana, MSc.  
 DECANO DE FCE

Quevedo, 29 de junio del 2015

