



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO

FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS

CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN
DEL TÍTULO DE: INGENIERA EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA**

TEMA

**AUDITORÍA DE GESTIÓN AL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO
DE BIOANDINA S.A. DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL, POR EL PERÍODO
DE OCTUBRE A DICIEMBRE DEL 2015, PARA MEDIR SU EFICIENCIA,
EFICACIA Y ECONOMÍA**

AUTORA: María Cristina Guzmán Portilla

TUTOR: Lcdo. Alfredo Figueroa Zaldumbide, DplS.

Riobamba-Ecuador

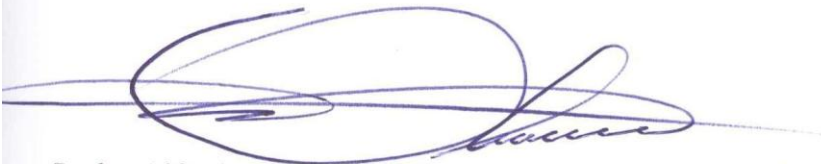
2016

INFORME DEL TUTOR

Por medio de la presente reciba un cordial y atento saludo, a la vez tengo el agrado de comunicar que la señorita Guzmán Portilla María Cristina con número de cédula 060540986-1, egresada de la Carrera de Contabilidad y Auditoría de la Facultad de Ciencias Políticas y Administrativas con el tema de Proyecto de Investigación: AUDITORÍA DE GESTIÓN AL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO DE BIOANDINA S.A DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL, POR EL PERÍODO DE OCTUBRE A DICIEMBRE DEL 2015, PARA MEDIR SU EFICIENCIA, EFICACIA Y ECONOMÍA; se encuentra dentro de los parámetros establecidos por la Institución, por lo que solicito autorice continuar el trámite pertinente y su posterior defensa.

Por la atención favorable anticipo mi sincero agradecimiento.

Atentamente,

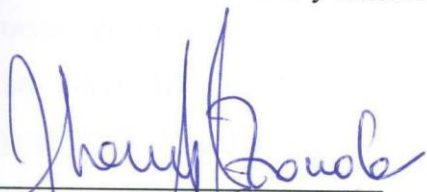


Lcdo. Alfredo Figueroa Zaldumbide, DplS.

TUTOR

HOJA DE CALIFICACIÓN DEL TRIBUNAL

Proyecto de investigación previo a la obtención del título de Ingeniera en Contabilidad y Auditoría mención C.P.A., aprobado por el tribunal en representación de la Universidad Nacional de Chimborazo y ratificado por su tutor.



Dr. Jhony Zavala
Presidente del Tribunal

9 (NUEVE)

Calificación



Ms. Marco Moreno
Miembro del Tribunal

9 (NUEVE)

Calificación



Lcdo. Alfredo Figueroa Z. DplS
Tutor

10 (DIEZ)

Calificación

AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN

La responsabilidad del contenido de este proyecto de graduación corresponde exclusivamente a la autora y al patrimonio intelectual de la Universidad Nacional de Chimborazo.



MARIA GUZMÁN PORTILLA

060540986-1

DEDICATORIA

A mi Madre ARACELY, por ser esa persona que me ha acompañado durante todo el trayecto de mi vida estudiantil.

A mi hijo NEYMAR, quien ha sido mi mayor motivación para nunca rendirme en mis estudios y poder llegar a ser un ejemplo para él.

A mi esposo XAVIER, porque su ayuda fue un aporte fundamental para la culminación de mi tesis.

María Cristina

AGRADECIMIENTO

A Dios, por permitirme llegar a este momento tan especial en mi vida. Por los triunfos y los momentos difíciles que me han enseñado a valorarlo cada día más.

Mucha gratitud a la prestigiosa UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO, a la Facultad de Ciencias Políticas y Administrativas, sus autoridades, a todos los docentes que conforman la Carrera de Contabilidad y Auditoría, por la dedicación abnegada y por transmitir sus conocimientos y esa entrega incondicional para desarrollar mis aprendizajes universitarios, y de manera muy especial quiero agradecer al Lcdo. Alfredo Figueroa Zaldumbide, DplS, quien con sus conocimientos y esa gran calidad de ser humano, colaboró en calidad de Docente Tutor de mi proyecto de investigación, para guiarme de forma muy profesional en mí trabajo investigativo.

María Cristina

ÍNDICE GENERAL

PORTADA	i
INFORME DEL TUTOR	ii
HOJA DE CALIFICACIÓN DEL TRIBUNAL	iii
AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN	iv
DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTO	vi
ÍNDICE GENERAL.....	vii
ÍNDICE DE TABLAS.....	xii
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xiii
RESUMEN.....	xiv
SUMARY	xv
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I.....	3
1. MARCO REFERENCIAL	3
1.1 EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	3
1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	3
1.3 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	4
1.4 Preguntas directrices.....	4
1.5 OBJETIVOS:.....	5
1.5.1 Objetivo general:	5
1.5.2 Objetivos específicos:.....	5
1.6 JUSTIFICACIÓN.....	5
CAPÍTULO II.....	7
2. MARCO TEÓRICO	7
2.1 ANTECEDENTES DE INVESTIGACIONES.....	8

2.2 FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	9
2.2.1 AUDITORÍA.....	9
2.2.1.1 Concepto de Auditoría.....	9
2.2.1.2 Clasificación de la Auditoría	9
2.2.1.3 La Auditoría de Gestión con relación al talento humano	11
2.2.1.4 La Auditoría de Gestión en relación con las finanzas	12
2.2.1.5 La importancia de eficiencia, eficacia y economía.....	12
2.2.1.6 Auditoría de Gestión.....	13
2.2.1.7 Objetivo de una Auditoría de Gestión	13
2.2.1.8 Riesgo de la Auditoría de Gestión	14
2.2.1.9 Elementos de la Auditoría de Gestión	14
2.2.1.10 Flujo del proceso de la Auditoría de Gestión	16
2.2.1.11 Indicadores de Gestión	18
2.2.1.12 Evaluación de desempeño	19
2.2.1.13 Diferencias entre Auditoría Financiera y Auditoría de Gestión	20
2.2.2 CONTROL INTERNO.....	21
2.2.2.1 Objetivos del Control interno	21
2.2.2.2 Componentes del Control Interno.....	22
2.2.2.3 Marcas de Auditoría	24
2.2.2.4 Técnicas de Auditoría.....	24
2.2.2.5 Clasificación de las Técnicas de Auditoría.....	25
2.2.2.6 Hallazgos de Auditoría	27
2.2.3 TALENTO HUMANO.....	28
2.2.3.1 Importancia del talento humano en las organizaciones	28
2.2.3.2 Auditoría de talento humano	28
2.2.4 LA EMPRESA	29
2.2.5 BASE LEGAL.....	32

2.2.5.1 Según la Constitución del Ecuador.....	32
2.2.5.2 Según la Ley Orgánica para el Fortalecimiento y Optimización del Sector Societario y Bursátil.	34
2.3 HIPÓTESIS	35
2.3.1 Hipótesis	35
2.4 Variables	35
2.4.1 Operacionalización de las variables	36
2.5 DEFINICIONES DE TÉRMINOS BÁSICOS	38
CAPÍTULO III	40
3. MARCO METODOLÓGICO	40
3.1 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	41
3.2 TIPO DE INVESTIGACIÓN	41
3.3 NIVEL DE INVESTIGACIÓN.....	41
3.4 POBLACIÓN Y MUESTRA	42
3.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS.....	42
3.5.1 Técnicas	42
3.5.2 Instrumento	42
3.6 TÉCNICAS PARA PROCESAMIENTO E INTERPRETACIÓN DE DATOS	43
3.6.1 Técnicas estadísticas.....	43
3.6.2 Técnicas lógicas.....	43
3.6.3 PROCESAMIENTO Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	44
3.7 EJECUCIÓN DE LA AUDITORIA	57
3.7.1 Antecedentes.....	65
3.7.2 Motivo de la Auditoría	65
3.7.3 Fechas de intervención	65
3.7.4 Distribución del trabajo y los recursos humanos.....	66
3.7.5 Objetivo de la Auditoría	66

3.7.6 Alcance de la Auditoría	66
3.7.7 Conocimiento de la entidad y su base legal.....	67
3.7.8 Principales disposiciones legales.....	70
3.7.9 Misión y objetivos institucionales	72
3.7.10 Principales actividades, operaciones e instalaciones.....	72
3.7.11 Principales políticas y estrategias institucionales.....	73
3.7.12 Financiamiento	74
3.7.13 Funcionarios principales.....	74
3.7.14 Principales políticas contables.....	74
3.7.16 Sistema de información automatizado.....	76
3.7.17 Puntos de Interés para el examen	76
3.7.18 Transacciones importantes identificadas	76
3.7.19 Identificación de los componentes importantes a examinarse en la planificación específica	76
3.7.20 Matriz de evaluación preliminar del Riesgo de Auditoría.....	77
3.8 Planificación Específica	78
3.8.1 Cuestionario del Control Interno	79
3.8.2 Evaluación del Control Interno:	81
3.8.3 Procedimiento de contratación del talento humano.....	84
3.8.4 Indicadores de gestión	85
3.8.5 Comunicación de los resultados	86
3.8.6 Comprobación de la hipótesis	87
CAPÍTULO IV	88
4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	88
4.1 AUSENCIA DE PROCESOS DE CONTRATACIÓN DE PERSONAL	88
4.2 INEXISTENCIA DE UN MANUAL DE FUNCIONES	90
4.3. NO SE HA SOCIALIZADO LA VISIÓN, MISIÓN Y VALORES CORPORATIVOS	92

4.4 FALTA DE CAPACITACIÓN AL PERSONAL	93
BIBLIOGRAFÍA	95
ANEXOS	97

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1 Diferencias entre Auditoría Financiera y Auditoría de Gestión	20
Tabla N° 2 Variable Independiente	36
Tabla N° 3 Variable Dependiente.....	37
Tabla N° 4 Plan de recolección de la información	43
Tabla N° 5 Conoce visión, misión y valores corporativos	44
Tabla N° 6 Adecuado ambiente de trabajo.....	45
Tabla N° 7 Existencia de manuales de procedimientos.....	46
Tabla N° 8 Capacitación sobre las funciones y responsabilidades.....	47
Tabla N° 9 Se realiza Auditoria de Gestión al talento humano.....	48
Tabla N° 10 Efectuar Auditoría de Gestión	49
Tabla N° 11 Calificación del clima organizacional.....	50
Tabla N° 12 Adecuada relación entre sus compañeros	51
Tabla N° 13 Utilización de los recursos y materiales.....	52
Tabla N° 14 Procesos administrativos ayudan a cumplir los objetivos.....	53
Tabla N° 15 Procesos de contratación de personal	54
Tabla N° 16 Control interno mejora el rendimiento económico	55
Tabla N° 17 Dispuesto a una Auditoría de Gestión	56
Tabla N° 18 Abreviaturas de papeles de trabajo	60
Tabla N° 19 Programa Preliminar de Auditoría	61
Tabla N° 24 Nómina de personal	63
Tabla N° 20 Fechas de intervención.....	65
Tabla N° 21 Distribución del trabajo.....	66
Tabla N° 22 Funcionario principales.....	74
Tabla N° 23 Matriz de evaluación.....	77
Tabla N° 25 Matriz de calificación del nivel de confianza y riesgo	82
Tabla N° 26 Calificación de riesgo y confianza.....	83
Tabla N° 27 Cálculo de indicadores	85
Tabla N° 28 Resultados de indicadores de gestión	85

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 1 Flujo del proceso de la Auditoría de Gestión	16
Gráfico N° 2 Competencias laborales y valores institucionales.....	30
Gráfico N° 3 Organigrama estructural	31
Gráfico N° 4 Conoce visión, misión y valores corporativos	44
Gráfico N° 5 Adecuado ambiente de trabajo.....	45
Gráfico N° 6 Existencia de manuales de procedimientos	46
Gráfico N° 7 Capacitación sobre las funciones y responsabilidades	47
Gráfico N° 8 Se realizan auditoría de gestión al talento humano.....	48
Gráfico N° 9 Efectuar Auditoría de Gestión	49
Gráfico N° 10 Calificación del clima organizacional.....	50
Gráfico N° 11 Adecuada relación entre sus compañeros	51
Gráfico N° 12 Utilización de los recursos y materiales	52
Gráfico N° 13 Procesos administrativos ayudan a cumplir los objetivos	53
Gráfico N° 14 Procesos de contratación de personal	54
Gráfico N° 15 Control interno mejora el rendimiento económico	55
Gráfico N° 16 Dispuestos a una Auditoría de Gestión.....	56
Gráfico N° 19 Plan de socialización.....	64
Gráfico N° 17 Representación de riesgo y confianza.....	83
Gráfico N° 18 Procedimiento de contratación del talento humano	84
Gráfico N° 20 Representación gráfica de indicadores	85

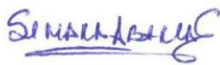
RESUMEN

El talento humano puede ser medido mediante indicadores de gestión que indiquen eficiencia, eficacia y economía componentes esenciales de la Auditoría de Gestión, para mantener y evaluar periódicamente el sistema de control de la empresa, sin embargo, es necesario las evidencias para presentar los resultados sobre el rendimiento de los colaboradores de la empresa Bioandina S.A, dedicada a la construcción de obras civiles, según consta en el objeto social de la escritura pública de la constitución de la Compañía; revisando la nómina, para ubicar la falta de compromiso y alineación de los objetivos estratégicos con un Departamento de Talento Humano, al realizar un estudio simplificado existen pequeñas falencias que pueden ser corregidas a su debido tiempo. El diseño de investigación que se aplicó es no experimental, porque en el proceso investigativo no existió una manipulación intencional de las variables, es decir el problema a investigarse fue estudiado tal como se da en su contexto, ubicando al talento humano en un enfoque cualitativo para proceder a dar énfasis en su interpretación cuantitativa mediante tablas y gráficos. La Auditoría, evidencia la necesidad de conocer los problemas existentes en la Empresa, una vez identificados se plantean estrategias para tratar de mejorar el funcionamiento del Departamento de Talento Humano, tomando como prioridad las buenas relaciones procedentes de todos los elementos constitutivos que rigen el normal funcionamiento, sin menoscabar los problemas maximizados o minimizados que puedan surgir en las relaciones laborales. Recomendar la utilización de un manual de funciones para que socialice con todos los integrantes de la Entidad, de tal manera que conozcan sus funciones y responsabilidades que deben cumplir.

Palabras claves: AUDITORÍA – GESTIÓN – TALENTO HUMANO

Abstract

Human talent can be measured through management indicators that point out efficiency, effectiveness and economy essential components of the Management Audit, to maintain and evaluate periodically the control system of the company, however, it is necessary the evidence to present the results on the performance of the collaborators of Bioandina SA, dedicated to the construction of civil works, as stated in the corporate purpose of the public deed of the Company's constitution; Reviewing the payroll, to locate the lack of commitment and alignment of the strategic objectives with a Department of Human Talent, when carrying out a simplified study there are small shortcomings that can be corrected in due time. The research design that was applied is non-experimental, because in the investigative process there was no intentional manipulation of the variables, the problem to be investigated was studied as it occurs in its context, placing human talent in a qualitative approach to proceed to emphasize their quantitative interpretation using tables and graphs. The Audit evidences the need to know the existing problems in the Company. Once identified, strategies are proposed to try to improve the functioning of the Human Talent Department, taking as a priority the good relations coming from all the constituent elements that govern the normal functioning, without undermining the maximized or minimized problems that may arise in labor relations. To recommend the use of a manual of functions so that it can socialize with all the members of the Entity, so that they know the functions and responsibilities that they must fulfill.



Reviewed by: Abarca, Sandra
Language Center Teacher



INTRODUCCIÓN

La gestión de talento humano en la actualidad, es un aspecto importante en la administración de una organización pública o privada, sin embargo, los sistemas de control de las diferentes actividades y acciones de todos los niveles en su estructura administrativa presentan un problema de desempeño en las labores de la Empresa, la falta de comportamiento organizacional, la escasa capacitación, la inexistencia de manual de funciones y procedimientos donde se describa las tareas y obligación que deben cumplir.

El talento humano puede ser medido mediante indicadores de gestión que indiquen eficiencia, eficacia y economía componentes esenciales de la Auditoría de Gestión, para mantener y evaluar periódicamente el sistema de control de la Empresa, sin embargo, es necesario las evidencias para presentar los resultados sobre el rendimiento de los colaboradores.

Al efectuar una adecuada gestión del talento humano, se deben considerar tres principios básicos: eficiencia, eficacia y economía. El principio de eficiencia se refiere a la óptima relación entre los medios empleados y los resultados obtenidos. El principio de eficacia se establece en la consecución de los objetivos específicos fijados y a la obtención de los resultados previstos y finalmente la economía determinada en los medios utilizados por las instituciones para llevar a cabo sus actividades y tareas se pondrán a disposición en el momento oportuno, en cantidad y calidad apropiada de los servicios que se ofrecen.

La presente investigación se estructuró en cuatro capítulos:

El Capítulo I, contiene el marco referencial de la investigación, donde se presenta el problema de la gestión del talento humano de la Empresa Bioandina S.A., además el planteamiento del problema con el proceso de integración de las variables dependiente e independiente, a partir de su situación para ubicar sus causas y efectos de los diferentes inconvenientes presentados en sus actividades con el talento humano.

El Capítulo II, describe el Marco Teórico, con las variables identificadas de la Auditoría, su definición, clasificación, los riesgos y los indicadores de gestión. El Control Interno, donde constan los componentes y marcas, la clasificación, con las características de los hallazgos. El talento humano definiendo el concepto y la importancia en las actividades de la Institución y finalmente la situación actual, historia, misión, visión, valores corporativos y la base legal de cómo está constituida.

El Capítulo III, expone el Marco Metodológico con los métodos aplicados durante la investigación, las estrategias y procedimientos efectuados en la Auditoría realizada al Departamento de Talento Humano de la Empresa Biondina S.A, el tipo de investigación utilizada documental y de campo. La recolección de la información en forma sencilla y práctica utilizando tablas dinámicas de excel y gráficos.

El Capítulo IV, contiene las conclusiones y recomendaciones, en donde se describen los hallazgos de la Auditoría de Gestión del Talento Humano con la identificación de los atributos.

CAPÍTULO I

1. MARCO REFERENCIAL

1.1 EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

Auditoría de Gestión al Departamento de Talento Humano de Bioandina S.A de la ciudad de Guayaquil, por el período de octubre a diciembre del 2015, para medir su eficiencia, eficacia y economía.

1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En el Ecuador las empresas se han caracterizado por dar reconocimiento total al sistema financiero, encaminado a un capitalismo total, aladeando sin importancia alguna a quienes generan el recurso, que cada día producen con esfuerzo, calidad, eficiencia y eficacia para que la empresa surja. Este generador del recurso mencionado es el trabajador, sea empleado u obrero o a su vez Gerente o Administrador, en todos los casos ninguno de éstos ha sido tratado con el mayor de los cuidados por un departamento que se dedique a verificar el aspecto psicológico, social, cultural y laboral de cada uno de estos entes, motivos suficientes para hacer materia de estudio si el Departamento de Talento Humano cumple sus funciones o no. (Benjamín Franklin, 2010)

Guayaquil en la actualidad se ha convertido en una de las ciudades con el mayor número de empresas que según la Superintendencia de Compañías de Valores y Seguros en el año 2012, existen 21.629 compañías clasificadas en: nombre colectivo, en comandita simple y dividida por acciones, de responsabilidad limitada, sociedades anónimas, de economía mixta, multinacionales, corporaciones, consorcios, holding y grupos que mueven el sistema financiero a nivel nacional e internacional; en la mayoría de estas personas jurídicas existe un personal que no está en afinidad con el departamento de Talento Humano porque no cumple el rol específico para lo cual se creó que en doctrina tiene funciones inherentes al ser humano como personas con capacidades, emociones y sentimientos.

Bioandina S.A es una Empresa dedicada a la construcción de obras civiles, según consta en el objeto social de la escritura pública de la constitución de la Compañía; revisando la nómina, se cuenta con personal calificado, con un departamento de Talento Humano que está a cargo de la Gerencia la Lic. Andrea Espinoza Duque, al realizar un estudio simplificado es notable que existen pequeñas falencias que pueden ser corregidas a su debido tiempo retomando algunas sugerencias que se presenta en este proyecto.

1.3 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cómo la realización de una Auditoría de Gestión dentro del Departamento de Talento Humano de la Empresa Bioandina S.A por el período octubre a diciembre del 2015, permite medir su eficiencia, eficacia y economía?

1.4 Preguntas directrices

- ¿Para qué realizar un estudio íntegro de la base de datos del Departamento de Talento Humano de la Empresa Bioandina S.A de la ciudad de Guayaquil durante el periodo de octubre a diciembre del 2015?
- ¿Cuál es la calidad de gestión que se refleja en el trato empleador, administradores, obreros y proveedores; realizada por el Departamento de Talento Humano de la Empresa Bioandina S.A de la ciudad de Guayaquil?
- ¿Cómo plantear estrategias para el mejor desempeño de los deberes y obligaciones del Departamento de Talento Humano de la Empresa Bioandina S.A de la ciudad de Guayaquil?

1.5 OBJETIVOS:

1.5.1 Objetivo general:

Determinar cómo la realización de una Auditoría de Gestión en el Departamento de Talento Humano de la Empresa Bioandina S.A por el período octubre a diciembre del 2015, permite medir su eficiencia, eficacia y economía.

1.5.2 Objetivos específicos:

1. Realizar un estudio íntegro de la base de datos del Departamento de Talento Humano de la Empresa Bioandina S.A de la ciudad de Guayaquil durante el período de octubre a diciembre 2015, para lograr la obtención de resultados.
2. Medir la calidad de gestión que se refleja en el trato empleador, administradores, obreros y proveedores; realizada por el Departamento de Talento Humano de la Empresa Bioandina S.A de la ciudad de Guayaquil mediante la información existente.
3. Plantear estrategias para el mejor desempeño de los deberes y obligaciones del Departamento Talento Humano de la Empresa Bioandina S.A de la ciudad de Guayaquil.

1.6 JUSTIFICACIÓN

La Auditoría de Gestión fue importante porque se pretendió medir la calidad de asistencia que se refleja en el trato: empleadores, administradores, obreros y proveedores; por el departamento de Talento Humano de la Empresa Bioandina S.A de la ciudad de Guayaquil; buscando resultados positivos.

El talento humano en el Ecuador es un problema latente en su gestión y ejecución de cumplimiento, debido a la poca o escasa información sobre los aspectos socio - económicos laborales, el Departamento de Talento Humano de la Empresa Bioandina S.A de la ciudad de Guayaquil, no se a distancia del problema enunciado.

La Auditoría, evidencia la necesidad de conocer los problemas existentes en la Empresa, una vez identificados se plantean estrategias para tratar de mejorar el funcionamiento del Departamento de Talento Humano, tomando como prioridad las buenas relaciones procedentes de todos los elementos constitutivos que rigen el normal funcionamiento, sin menoscabar los problemas maximizados o minimizados que puedan surgir en las relaciones laborales.

Este examen se facilitó gracias a la base de datos existentes en el Departamento de Talento Humano de la Empresa Bioandina S.A de la ciudad de Guayaquil, archivos tales como: físicos y electrónicos, plataforma virtual, intranet y programas digitales. Estas herramientas son tan elementales y la base primordial para realizar una buena gestión y poder valorar la ejecución del departamento mencionado emitiendo análisis y conclusiones acorde a los resultados obtenidos.

CAPÍTULO II

2. MARCO TEÓRICO

La Auditoría de Gestión es una de las aplicaciones de los principios científicos de la Contabilidad, basada en la verificación de los registros patrimoniales de las haciendas, para observar su exactitud; no obstante, este no es su único objetivo. Su eficacia es reconocida desde los tiempos más remotos, teniéndose conocimientos de su existencia ya en las lejanas épocas de la civilización sumeria.

Referente a lo mencionado anteriormente se define según (Tribunal de Cuentas Europeo, 2015) “una Auditoría de Gestión consiste en un examen independiente, objetivo y fiable de si las iniciativas, sistemas, operaciones, programas, actividades u organizaciones funcionan como arreglo a los principios de economía, eficiencia y eficacia, si existe margen de mejora”.

La Auditoría de Gestión surgió de la necesidad para medir y cuantificar los logros alcanzados por la empresa en un período de tiempo determinado. Las primeras auditorías fueron revisiones minuciosas y detalladas de los registros establecidos para determinar si cada operación había sido asentada en la cuenta apropiada y por el importe correcto. Hoy en día, el inversionista, el accionista, las actividades del gobierno y el público en general, buscan información con el fin de juzgar la calidad administrativa.

En Ecuador se prevé la profesión contable en el sector de la Auditoria como compleja, razón por la cual deben crearse, en nuestro círculo de enseñanza cátedra para el estudio de la materia, incentivando el aprendizaje y así mismo organizarse cursos similares a los que en otros países se realizan.

2.1 ANTECEDENTES DE INVESTIGACIONES

Realizada una breve investigación se da a conocer las siguientes tesis similares al presente proyecto de investigación

- En la Universidad Central del Ecuador, se realizó la investigación de una Auditoría de Gestión a la Empresa PUNTOGAMA CIA LTDA, efectuada por el señor JAIME DANNY MAZA GRANDA, donde se llegó a la conclusión que no se realiza una planificación estratégica, tiene misión, visión, objetivos que sólo es de conocimiento de los directivos, no existe una difusión de estos componentes para conocimiento del personal de todas las áreas. La Empresa se maneja sin presupuestos en todas las áreas y el desempeño no se mide bajo ningún indicador.
- En la Escuela Superior Politécnica del Litoral se realizó una “Auditoría de Gestión como herramienta para evaluar los procesos administrativos, financieros y operativos de las empresas industriales grandes”, realizado por la srta. MARCELA ALEXANDRA MALDONADO BURGOS, donde se concluye que existe preferencia por ciertas áreas al momento de brindar capacitación al personal se crea un ambiente tenso y se descuidan otras importantes.

2.2 FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

2.2.1 AUDITORÍA

2.2.1.1 Concepto de Auditoría

La Auditoría es la recopilación y evaluación de datos sobre información cuantificable de una entidad económica para determinar e informar sobre el grado de correspondencia entre la información y los criterios establecidos. La Auditoría debe ser realizada por una persona competente e independiente. (Harper, 1986).

Según la definición planteada por el autor, la Auditoría es un examen especial que conlleva un proceso sistemático para obtener y evaluar de manera objetiva las evidencias relacionadas con informes sobre actividades económicas y otros acontecimientos relacionados.

2.2.1.2 Clasificación de la Auditoría

a. Por la procedencia del auditor

Auditoría Interna:

La Auditoría Interna es una función practicada por auditores internos, profesionales con un profundo conocimiento en la cultura de negocios, los sistemas y los procesos. La función de Auditoría Interna provee seguridad de que los controles internos instaurados son adecuados para mitigar los riesgos y alcanzar el logro de las metas y objetivos de la organización. (Santilla, 2013).

Auditoría Externa:

Es el examen o verificación de las transacciones, cuentas, informaciones o estados financieros, correspondientes a un período, evaluando la conformidad o cumplimiento de las disposiciones legales o internas vigentes en el sistema de control interno contable. Se practica por profesionales facultados, que no es personal de la organización cuyas

afirmaciones o declaraciones auditan. Además, examina y evalúa la planificación, organización, dirección y control interno administrativo, la economía y eficiencia con que se han empleado los recursos humanos, materiales y financieros, así como el resultado de las operaciones previstas, a fin de determinar si se han alcanzado las metas propuestas. (Cuellar Guillermo, 2009)

b. Por su área de aplicación

Auditoría Financiera:

Examen que realizan los auditores en forma objetiva, sistemática y profesional sobre los estados financieros de una entidad o empresa e incluye la evaluación del control interno contable, a base de los registros, comprobantes y otras evidencias que sustenten las operaciones financieras, mediante la aplicación de Normas de Auditoría Generalmente Aceptadas, con el propósito de emitir una opinión profesional con respecto a la razonabilidad de los estados financieros y en su ausencia, informar respecto a los sistemas financieros y de control interno. (Dávalos, 1990)

Auditoría Administrativa:

Una Auditoría Administrativa es la revisión analítica total o parcial de una organización con el propósito de conocer su nivel de desempeño y mejorar oportunidades de mejora para innovar valor y crear una ventaja competitiva sustentable. (Benjamín Franklin, 2010)

Auditoría de Gestión:

La Auditoría de Gestión es el examen que se efectúa a una entidad por un profesional externo e independiente, con el propósito de evaluar la eficacia de la gestión en relación con los objetivos generales; su eficiencia como organización y su actuación y posicionamiento desde el punto de vista competitivo, con el propósito de emitir un informe sobre la situación global de la misma y la actuación de la dirección. (Blanco, 2003).

Auditoría Operacional:

El término Auditoría Operacional se refiere al análisis integral de una unidad operativa o una organización completa para evaluar sus sistemas, controles y desempeño, según se mide en función de los objetivos de la administración.

La Auditoría Operacional se centra en la eficacia, la eficiencia y la economía de las operaciones. (Whittington, 2000)

Examen especial:

Comprende la revisión y análisis de una parte de las operaciones o transacciones efectuadas con posterioridad a su ejecución, con el objeto de verificar aspectos presupuestales o de gestión, el cumplimiento de los dispositivos legales y reglamentarios aplicables y elaborar el correspondiente informe que incluya observaciones, conclusiones y recomendaciones. (Contraloría General del Estado, 2001)

2.2.1.3 La Auditoría de Gestión con relación al talento humano

La Auditoría de Gestión relacionada con el talento humano, se caracteriza como una herramienta de trabajo eficiente y eficaz; tal antecedente implica reconocer su complejidad en cuanto a los diversos factores de producción o de servicios. La nómina de talento humano es elemental y decisiva en el éxito o fracaso presente o futuro de cualquier empresa u organización. Una sola decisión errónea tomada en una Auditoría de Gestión frente al tratamiento de talento humano, puede causar grandes pérdidas, de tal modo una decisión acertada es de provecho para la misma; es por esto que la Auditoría de Gestión y el talento humano, tienen una relación específica que sirve como herramienta para la toma de decisiones como para los análisis de las mismas. (Harper, 1986)

2.2.1.4 La Auditoría de Gestión en relación con las finanzas

Cuando la Auditoría de Gestión se armoniza con las finanzas, se cuenta con una herramienta esencial para incrementar los niveles de una economía eficiente y eficaz, sobre la base de un desarrollo sostenido. Se evalúa la Auditoría de Gestión de control y uso de los recursos, se comprueban las disposiciones pertinentes para verificar su racional utilización y contribuir a mejorar las actividades de las finanzas.

A través de los resultados de evaluación y verificación debe mejorar, la efectividad de los procedimientos dirigidos a cumplir los objetivos perseguidos por la economía, no como ciencia sino como una práctica del sistema económico de las empresas. Se debe tener en cuenta lo siguiente: "Los asombrosos avances de la ciencia y la tecnología se multiplican diariamente, pero sus beneficios no llegan a la mayoría de la humanidad, y siguen estando en lo fundamental al servicio de un consumismo irracional que malgasta los recursos limitados y amenaza gravemente la vida en el planeta". Castro, F(1992)

Los principios de la Auditoría de Gestión, repercuten de manera positiva en la obtención de los objetivos y metas previstos en la entidad, organización o empresa.

2.2.1.5 La importancia de eficiencia, eficacia y economía

El asunto de la eficiencia se plantea cuando en una empresa, puede emplear incrementarse la cantidad de las actividades o resultados, obteniendo calidad sin emplear más recursos. Por lo tanto la Auditoría de la eficiencia consiste en valorar si existe una relación óptima entre los recursos empleados y los resultados derivados.

Por otro lado se plantean cuestiones de eficacia que se refiere a determinar en qué medida se han logrado los diferentes tipos de objetivos sean inmediatos, intermedios o globales, sin embargo la Auditoría debe tener en consideración los factores exógenos y proporcionar evidencias de que el impacto observado obedece realmente a la propia intervención y no es consecuencia de dichos factores externos.

En el aspecto de economía, se establece cuando en una entidad es posible reducir significativamente los costos de los recursos para un determinado nivel de actividades en el aspecto de derroche, pagos excesivos, gastos excesivos, es decir que una Auditoría de la economía ha de identificar si se han elegido los recursos más apropiados y al menor costo para lograr los objetivos establecidos.

2.2.1.6 Auditoría de Gestión

Definición

La Auditoría de Gestión es un examen que se realiza a una entidad con el propósito de evaluar el grado de eficiencia y eficacia con que se manejan los recursos disponibles y se logran los objetivos previstos por la Empresa.

Es el examen sistemático y profesional efectuado por un equipo multidisciplinario, con el propósito de evaluar la eficacia de la gestión de una entidad, programa, proyecto u operación; en relación a sus objetivos y metas, determinar el grado de economía y eficiencia en el uso de los recursos disponibles, de medir la calidad de servicios, obras o bienes ofrecidos y el impacto socioeconómico derivado de sus actividades. (Contraloría General del Estado, 2001)

2.2.1.7 Objetivo de una Auditoría de Gestión

El objetivo principal de la Auditoría de Gestión consiste en descubrir deficiencias e irregularidades en algunas de las partes de la empresa y registrar sus probables correcciones.

Principales objetivos de la Auditoría de Gestión:

- ✓ Verificar la existencia de objetivos y planes coherentes y realistas.
- ✓ Vigilar la existencia de políticas adecuadas y el cumplimiento de las mismas.
- ✓ Comprobar la confiabilidad de la información y de los controles establecidos.
- ✓ Comprobar la utilización adecuada de los recursos. (Consejo Técnico de la Contaduría Pública, s.f.)

Importancia

La Auditoría de Gestión es importante porque ayuda a la administración a reducir los costos y aumentar utilidades, aprovechar mejor los recursos humanos y materiales, acelerar el desarrollo de las entidades hacia la eficiencia, buscando siempre un perfeccionamiento continuo de los planes de acción y procedimientos, para lograr los objetivos propuestos por la empresa. (Soto, 2009).

2.2.1.8 Riesgo de la Auditoría de Gestión

Es el riesgo de que los estados financieros o áreas que se está examinando, contengan faltas o alteraciones no detectadas, una vez que la Auditoría ha sido completada. Según la perspectiva del auditor, el riesgo de Auditoría, es el riesgo que el auditor está dispuesto a asumir, de expresar una opinión sin salvedades respecto a los estados financieros que contengan errores importantes.

Riesgo Inherente.- Es la posibilidad de errores o irregularidades en la información financiera, administrativa u operativa, antes de considerar la efectividad de los controles internos diseñados y aplicados por el ente.

Riesgo de Control.- Está asociado con la posibilidad de que los procedimientos de control interno, incluyendo a la Unidad de Auditoría Interna, no puedan prevenir o detectar los errores e irregularidades significativas de manera oportuna.

Riesgo de Detección.- Existe al aplicar los Programas de Auditoría, cuyos procedimientos no son suficientes para descubrir errores o irregularidades significativas. (Contraloría General del Estado, 2001)

2.2.1.9 Elementos de la Auditoría de Gestión

El Estado requiere de planificación estratégica y de parámetros e indicadores de gestión cuyo diseño y creación es de responsabilidad de los administradores de las instituciones públicas en razón de su responsabilidad social de rendición de cuentas y de demostrar su gestión y sus resultados

Economía.- Uso oportuno de los recursos idóneos en cantidad y calidad correctas en el momento previsto, en el lugar indicado, es decir adquisición o producción al menor costo posible, con relación a los programas de la organización.

Eficiencia.- Es la relación entre los recursos consumidos y la producción de bienes y servicios, se expresa como un estándar aceptable o norma; la eficiencia aumenta en la medida en que un mayor número de unidades se producen utilizando una cantidad dada de insumo.

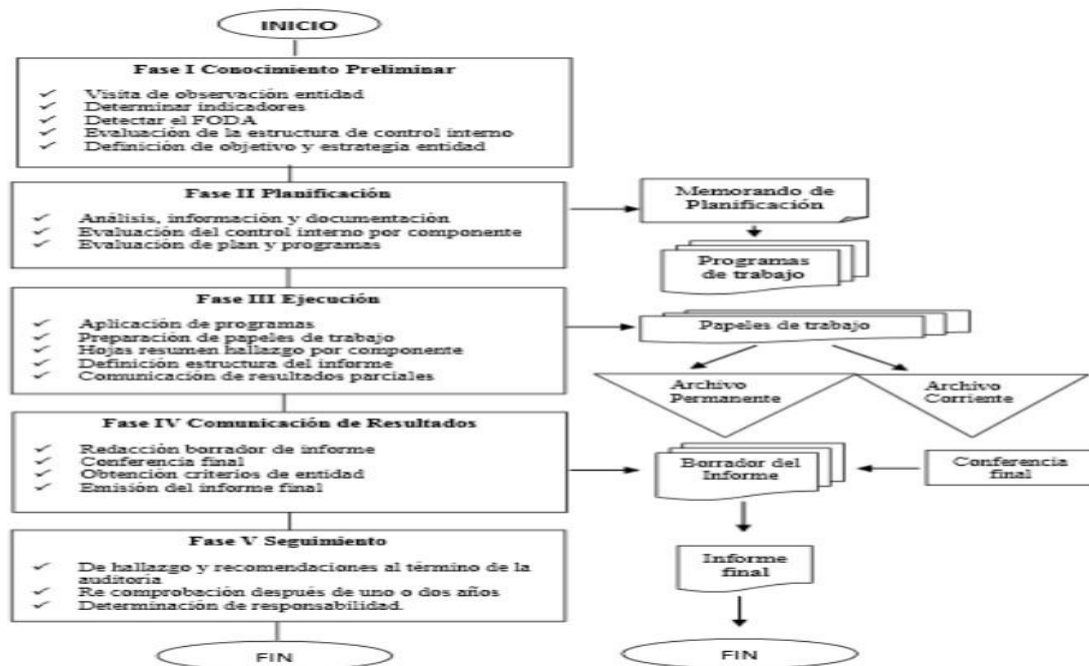
Eficacia.- Es el grado en que una actividad o programa alcanza sus objetivos o metas que se había propuesto.

Ecología.- Son las condiciones, operaciones y prácticas relativas de los requisitos ambientales y su impacto, que deben ser reconocidos y evaluados en una gestión de un proyecto.

Ética.- Es un elemento esencial de la gestión institucional, expresada en la moral, conducta individual y grupal, de los funcionarios y empleados de una entidad, basada en sus deberes, en su código de ética, las leyes, en las normas constitucionales, legales y vigentes de una sociedad. (Maldonado, 2001)

2.2.1.10 Flujo del proceso de la Auditoría de Gestión

Gráfico N° 1 Flujo del proceso de la Auditoría de Gestión



Fuente: Manual de Auditoría de Gestión de la Contraloría General del Estado

Fase I, Conocimiento Preliminar

Objetivo

Consiste en alcanzar un conocimiento integral del objeto de la entidad, dando mayor énfasis a su actividad principal; esto permitirá una adecuada planificación, ejecución e información de resultados en tiempos razonables.

Actividades

- Realizar una visita a la institución, con la finalidad de poder desarrollar cada una de las actividades y operaciones que se visualizan.
- Revisar los archivos corrientes y permanentes y la recopilación de información.
- Tener en cuenta cada una de las fortalezas y debilidades que se encuentran en la institución.
- Establecer puntos de interés para la Auditoría.

Fase II, Planificación

Objetivo

La planificación debe contener la precisión de los objetivos específicos y el alcance del trabajo; la revisión debe estar basada en programas detallados para los componentes determinados, los procedimientos de Auditoría, los responsables y las fechas de ejecución del examen, también debe preverse la determinación de recursos necesarios que serán utilizados en el desarrollo de la revisión, con especial énfasis en el presupuesto de tiempo y costos estimados.

Actividades

- ✓ Revisión y análisis de la información y documentación obtenida en la fase anterior.
- ✓ Evaluación de Control Interno relacionada con el área o componente objeto del estudio que permitirá acumular información sobre el funcionamiento de los controles existentes.
- ✓ Elaboración del memorando de planificación y los programas de trabajo.

Fase III, Ejecución

Objetivo

En esta etapa es donde se ejecuta la Auditoría, se evalúan cada una de las áreas obteniendo toda la evidencia necesaria en cantidad y calidad, basada en los criterios de Auditoría y procedimientos definidos en cada programa, para sustentar las conclusiones y recomendaciones de los informes.

Actividades

- Aplicación de cada uno de los programas elaborados y detallados.
- Preparación de los papeles de trabajo.
- Realizar la evaluación del Control Interno.

- Elaboración de los hallazgos.

Fase IV Comunicación de resultados

Objetivo

Se prepara un informe final, el mismo que en la Auditoría de Gestión difiere, ya que no sólo se revelarán las deficiencias existentes, sino que también contendrá hallazgos positivos. En el informe de Auditoría de Gestión, en la parte correspondiente a las conclusiones, se expondrá en forma resumida las causas y condiciones para el cumplimiento de la eficiencia, eficacia y economía en la gestión de recursos de la entidad auditada.

Actividades

- Redacción del informe de Auditoría.
- Comunicación de los resultados, es necesario que el borrador del informe antes de su emisión sea discutido en una reunión con los responsables de la gestión, para perfeccionar los comentarios, conclusiones y recomendaciones.
- Informe de Auditoría, síntesis del informe.

Fase V Seguimiento

Como resultado de la Auditoría de Gestión realizada, los Auditores internos deben realizar el seguimiento correspondiente para comprobar hasta qué punto la administración fue receptiva sobre los hallazgos y recomendaciones. (Contraloría General del Estado, 2001)

2.2.1.11 Indicadores de Gestión

Se entiende por indicador de gestión a los criterios que se utilizan para evaluar el comportamiento de las variables. Los indicadores intentan valorar las modificaciones de

las características de la unidad y análisis establecido, es decir, de los objetivos institucionales y programáticos.

Si la máxima autoridad o el grupo planificador no encuentran los indicadores que permitan valorar los avances y logros de la acción institucional, será inevitable desarrollar sus propios indicadores aportando a la conformación de un banco de indicadores y a su mayor seguridad en los procesos de valoración y evaluación de planes, programas y proyectos sociales. (Maldonado, 2001)

2.2.1.12 Evaluación de desempeño

La evaluación de desempeño es un proceso o procedimiento a través del cual se califica la actuación, habilidad, competencia del empleado teniendo en cuenta el conocimiento y el desempeño. Se debe establecer que la evaluación de desempeño proporciona y revela información valiosa y de interés sobre el rendimiento de los trabajadores que permite:

- Vinculación de la persona.
- Entrenamiento.
- Promociones.
- Incentivos por el buen desempeño.
- Mejoramiento de las relaciones humanas entre los jefes y los subordinados.
- Auto perfeccionamiento del empleado.
- Informaciones básicas para la investigación del talento Humano.
- Estimación del potencial de los colaboradores.
- Incentivo a la mayor productividad.
- Capacitación continua.
- Retroalimentación con la información del propio empleado evaluado.

Por otra parte se considera que la más importante es la retroalimentación –que obtiene el empleado en este proceso. Con decirle e indicarle al trabajador que ha realizado un buen trabajo, el empleado se sentirá estimulado y creará que es considerado en el trabajo y oportunidad para desarrollarse.

Además el empleado cuyos méritos son calificados, se esforzará en las tareas diarias, porque se califica el esfuerzo. Sin embargo cuando un servidor es calificado como deficiente, mediante la evaluación de desempeño, puede identificar aspectos inadvertidos que le permita su superación.

Objetivos de la evaluación de desempeño

- Considerar el tratamiento de los recursos humanos como un recurso básico de la empresa, cuya productividad depende de una adecuada administración de los recursos.
- Otorgar oportunidades de crecimiento y condiciones de efectiva participación a todos los trabajadores de la empresa.
- Proporcionar una descripción exacta y confiable sobre las funciones y responsabilidades que debe desarrollar en el desempeño de su área de trabajo.

2.2.1.13 Diferencias entre Auditoría Financiera y Auditoría de Gestión

Tabla N° 1 Diferencias entre Auditoría Financiera y Auditoría de Gestión

Elementos	Auditoría Financiera	Auditoría de Gestión
Objetivo	Dictaminar los estados financieros.	Revisa y evalúa la utilización de los recursos
Alcance y enfoque	Examina registros, documentos e informes.	Evalúa la eficiencia, eficacia y economía en las operaciones.
Participantes	Sólo profesionales, auditores con experiencia y conocimiento contable	Equipo multidisciplinario conformados por auditores conocedores de la gestión
Forma de trabajo	Orientación al pasado.	Orientación al presente y futuro.
Informe	Relativo a la razonabilidad de los estados financieros.	Contiene comentarios, conclusiones y recomendaciones.

Fuente: Investigación directa
Elaborado por: María Cristina Guzmán Portilla

2.2.2 CONTROL INTERNO

Definición

El Control Interno es el sistema interior de una empresa que está integrado por el plan de organización, la asignación de deberes y responsabilidades, el diseño de cuentas e informes y todas las medidas y métodos empleados. (Winkle, 2010).

2.2.2.1 Objetivos del Control interno

Suficiencia y confiabilidad de la información financiera

La Contabilidad capta las operaciones, las procesa y produce información financiera necesaria para que los usuarios tomen decisiones.

Esta información tendrá utilidad si su contenido es confiable y si es presentada a los usuarios con la debida oportunidad.

Si se cuenta con un apropiado sistema de información financiera se dará mayor protección a los recursos de la empresa, con el propósito de impedir sustracciones y demás peligros que puedan amenazarlos.

Efectividad y eficiencia de las operaciones

Se debe tener la seguridad de que las actividades se cumplan adecuadamente con un mínimo de esfuerzo y utilización de recursos y un máximo de utilidad de acuerdo con las autorizaciones generales especificadas por la administración.

Cumplimiento de las leyes y regulaciones aplicables

Toda acción que se emprenda por parte de la dirección de la organización, debe estar enmarcada dentro las disposiciones legales del país y debe obedecer al cumplimiento de toda la normatividad que le sea aplicable a la entidad. (Winkle, 2010)

2.2.2.2 Componentes del Control Interno

Ambiente de control

“El ambiente de control tiene una influencia profunda en la manera cómo se estructuran las actividades del negocio, se establecen los objetivos y se valoran los riesgos. Esto es cierto no solamente en su diseño, sino también en la manera cómo opera en la práctica” (Mantilla S. , 2007)

Evaluación de riesgos

El riesgo de Auditoría es la probabilidad que el auditor emita un informe que no se acople a la realidad de la entidad auditada por la existencia de errores significativos que no fueron encontrados. Es la identificación y análisis de riesgos relevantes para el logro de los objetivos y la base para determinar la forma en que tales riesgos deben ser mejorados. (Mantilla S. , 2007)

Actividades de control

Las actividades de control se pueden dividir en tres categorías, basadas en la naturaleza de los objetivos de la entidad con los cuales se relaciona: operaciones, información financiera o cumplimiento.”

Las actividades de control son implementadas por la administración para el uso eficiente de los recursos, a través de políticas y reglamentos que permiten controlar que se lleven a cabo las instrucciones de la administración de la empresa y se tomen las medidas necesarias para controlar los riesgos relacionados en el camino para conseguir los objetivos y metas propuestas en la entidad. (Mantilla S. , 2007)

Referente a lo anterior, las actividades de control son las políticas y los procedimientos que ayudan a afirmar que se ejecuten las directivas de la administración. Esas actividades suelen ser:

- Autorizaciones de transacciones.

- Revisión del desempeño.
- Procesamiento de la información.
- Controles físicos en sitio; y,
- Segregación de funciones.

Por otra parte en las pequeñas empresas a menudo suelen ser informales y no son necesarios como resultado de la supervisión por parte de la administración o de otras acciones, tales como:

- Fomentar una cultura corporativa que enfatice la importancia del control interno.
- Contratación de personal con habilidades y competencias.
- Monitorear los ingresos ordinarios y los desembolsos contra el presupuesto definido.
- Aprobar todas las transacciones principales.
- Seguimiento de los indicadores clave del desempeño; y
- Asignar responsabilidad entre el personal para maximizar la segregación de funciones.

Información y comunicación

Este elemento hace referencia a la visualización que se debe dar a la administración, de los hallazgos encontrados a través de la evaluación de Control Interno, esta información debe ser proporcionada en forma oportuna de tal manera que se pueda tomar las medidas correctivas pertinentes. Los sistemas de información generan reportes, con información relacionada con el cumplimiento de las políticas y procedimientos establecidos, que hace posible controlar las actividades de la entidad tanto internas como externas que le puedan afectar. (Mantilla S. , 2007)

Supervisión o monitoreo

Es el seguimiento que se realiza a los procesos implementados para un adecuado control interno. Los sistemas de control interno requieren de un proceso que supervise su adecuado funcionamiento. Esto se consigue mediante actividades de evaluaciones periódicas y seguimiento continuo. Es necesario realizar las actividades de supervisión

para asegurar que el proceso funcione según lo previsto. El alcance y frecuencia del monitoreo depende de los riesgos que se deben controlar y del grado de confianza que genera los controles implementados. El monitoreo se aplica para todas las actividades en una organización, así como se puede aplicar para los contratistas externos. (Mantilla S. , 2007)

2.2.2.3 Marcas de Auditoría

Las Marcas de Auditoría son símbolos convencionales que el auditor adopta y utiliza para identificar, clasificar y dejar constancia de las pruebas y técnicas que se aplicaron en el desarrollo de una Auditoría.

Objetivos de las Marcas de Auditoría

- Dejar constancia del trabajo realizado.
- Facilita el trabajo y ayuda a que se aproveche al máximo el espacio de la cédula, pues evitan describir detalladamente las actividades efectuadas para la revisión de varias partidas.
- Agilizar la supervisión, ya que permite comprender de inmediato el trabajo realizado.
- Identificar y clasificar las técnicas y procedimientos utilizados en la Auditoría.

(Contraloría General del Estado, 2001)

2.2.2.4 Técnicas de Auditoría

Las Técnicas de Auditoría constituyen métodos prácticos de investigación y prueba, que el auditor emplea a base de su criterio o juicio según las circunstancias, unas son utilizadas con mayor frecuencia que otras, a fin de obtener la evidencia o información adecuada y suficiente para fundamentar sus opiniones y conclusiones contenidas en el informe.

2.2.2.5 Clasificación de las Técnicas de Auditoría

Técnicas de verificación ocular

Comparación.- Es la determinación de la similitud o diferencias existentes entre dos o más hechos u operaciones; mediante esta técnica se compara las operaciones realizadas por la entidad auditada o los resultados de la Auditoría con criterios normativos, técnicos y prácticas establecidas, mediante lo cual se puede evaluar y emitir un informe al respecto.

Observación.- Es la verificación visual que realiza el auditor durante la ejecución de una actividad o proceso para examinar aspectos físicos, incluyendo desde la observación del flujo de trabajo, documentos, materiales, etc.

Revisión selectiva.- La revisión selectiva constituye una técnica frecuentemente aplicada a áreas que por su volumen u otras circunstancias no están comprendidas en la revisión o constatación más detenida o profunda. Consiste en pasar revista relativamente rápida a datos normalmente presentados por escrito.

Rastreo.- Seguir una operación de un punto a otro dentro de su procesamiento. Al revisar y evaluar el sistema de control interno es muy común que el auditor seleccione algunas operaciones o transacciones representativas y típicas de cada clase o grupo, con el objeto de rastrearlas desde el inicio hasta el fin de los procesos normales.

Técnicas de verificación verbal

Indagación.- Es la obtención de información verbal mediante averiguaciones o conversaciones directas con funcionarios de la entidad auditada o terceros sobre las operaciones que se encuentran relacionadas, especialmente de hechos o aspectos no documentados.

Técnicas de verificación escrita:

Análisis.- Consiste en la separación y evaluación crítica, objetiva y minuciosa de los elementos o partes que conforman una operación, actividad, transacción o proceso, con el propósito de establecer su propiedad y conformidad con criterios normativos y técnicos.

Conciliación.- Consiste en hacer que concuerden dos conjuntos de datos relacionados, separados e independientes; por ejemplo: analizar la información producida por las diferentes unidades operativas o administrativas, con el objeto de hacerles concordantes entre sí y a la vez determinar la validez y veracidad de los registros, informes y resultados bajo examen.

Confirmación.- Comunicación independiente y por escrito, de parte de los funcionarios que participan o ejecutan las operaciones de fuente ajena a la entidad auditada, para comprobar la autenticidad de los registros y documentos sujetos al examen.

Tabulación.- Consiste en agrupar resultados importantes obtenidos en áreas, segmentos o elementos examinados que permitan llegar a conclusiones.

Técnicas de verificación documental

Comprobación.- Consiste en verificar la existencia, legalidad, autenticidad y legitimidad de las operaciones realizadas por una entidad, a través del examen de la documentación justificativa o de respaldo.

Computación.- Esta técnica se refiere a calcular, contar o totalizar datos numéricos con el objeto de asegurar que las operaciones matemáticas previamente efectuadas sean correctas. Requieren ser verificados, la suma de los libros de entrada original, los saldos de las cuentas del mayor general, las multiplicaciones y sumas de inventarios, etc.

Técnica de verificación física:

Inspección.- Esta técnica involucra el examen físico y ocular de activos, obras, documentos, valores y otros, con el objeto de establecer su existencia y autenticidad; requiere en el momento de aplicación la combinación de otras técnicas, tales como:

indagación, observación, comparación, rastreo, análisis, tabulación y comprobación. (Contraloría General del Estado, 2001)

2.2.2.6 Hallazgos de Auditoría

Son debilidades en el control interno detectadas por el auditor, las mismas que deben ser comunicados a los funcionarios de la entidad, ya que representan deficiencias importantes que podrían afectar en forma negativa, su capacidad para registrar, procesar, resumir y reportar información confiable y consistente.

Atributos de los Hallazgos

Condición.- Se refiere a la situación actual encontrada por el auditor al examinar una área, actividad, función u operación, entendida como “lo que es”.

Criterio.- Es la norma con la cual el auditor realiza la medición de la condición. Son las metas que han sido establecidas y que la entidad trata de lograrlas, por lo que son unidades de medida que permiten la evaluación de la condición actual.

Causa.- Es la razón básica por la cual ocurrió la condición, o también el motivo del incumplimiento del criterio de la norma. Su identificación requiere de la destreza y el buen juicio del auditor, es necesario para el desarrollo de una recomendación constructiva que surja la concurrencia de la condición.

Efecto.- Es el resultado real encontrado en la condición; generalmente representa pérdidas en términos monetarios originados por la inobservancia para el logro de las metas, fines y objetivos institucionales.

Recomendación.- Es la sugerencia positiva y neutral que se expone con el único propósito de eliminar la condición identificada. (Contraloría General del Estado, 2001)

2.2.3 TALENTO HUMANO

Definición

Es una función administrativa dedicada a la adquisición, entrenamiento, evaluación y remuneración de los empleados. En cierto sentido, todos los gerentes son gerentes de personas porque están involucrados en actividades como reclutamiento, entrevistas, selección y entrenamiento. (Chiavenato Idalberto, 2002)

2.2.3.1 Importancia del talento humano en las organizaciones

El talento humano tiene una importancia bastante considerable dentro de la organización, brindan creatividad, se encarga de producir bienes y servicios, controlan los aspectos de la calidad, más aún orientan estos productos hacia un mercado y establece de la manera más independiente las estrategias para que este producto sea aceptado por los consumidores, sin duda alguna las personas, es decir el talento, es quien realmente le da valor a las organizaciones. (Chiavenato Idalberto, 2002)

2.2.3.2 Auditoría de talento humano

Una Auditoría al talento humano evalúa las actividades de administración del personal en la organización con el objetivo de mejorarlas. El propósito principal de la Auditoría es mostrar cómo está funcionando el programa, localizando las prácticas y condiciones que son perjudiciales para la empresa o que no están justificando su costo o prácticas y condiciones que deben incrementarse.

La Auditoría es un sistema de revisión y control para informar a la administración sobre la eficiencia y la eficacia del programa que se lleva a cabo, en especial cuando ese programa está descentralizado. (Chiavenato Idalberto, 2002)

2.2.4 LA EMPRESA

Historia

Nace por la iniciativa empresarial y deseos de crecimiento personal y profesional de sus dos principales socios fundadores, los Ingenieros Varela Peña Paúl y Varela García Milton, quienes vieron una excelente oportunidad en la necesidad que tenían para emprender empresas con talla internacional y con una importante presencia en la región como BIOANDINA S.A, de contar con contratistas constituidos como persona jurídica y que cumplieran con los altos estándares de calidad, eficiencia, cumplimiento y seguridad industrial que este tipo de empresas exige; fue así como en el año 2006, el 28 de diciembre, se creó la Empresa BIOANDINA S.A, que desde sus orígenes tuvo como meta fundamental superar todas las exigencias de nuestros clientes y estar a la par de empresas de construcción reconocidas a nivel nacional e internacional, este ha sido nuestro estándar y lo que nos permitió incursionar como contratistas y manteniéndonos hasta la actualidad.

La Empresa continúa en su proceso de crecimiento y desarrollo, dedicada al ramo de la construcción de obras, diseños, instalaciones, mantenimientos, reconstrucciones, supervisiones, consultorías e interventorías.

Nuestro primer proyecto urbanístico: “ALCANTARILLADO E INSTALACIÓN DE AGUA POTABLE EN EL SUR DE GUAYAQUIL”, fue lanzado en octubre del 2009 y desde ese momento ha sido uno de los proyectos que más ha llamado la atención por su innovadora propuesta. Con el fin de brindarle un mejor servicio y producto a nuestros clientes. Somos importadores directos de la marca Suiza HAWLW.

Misión

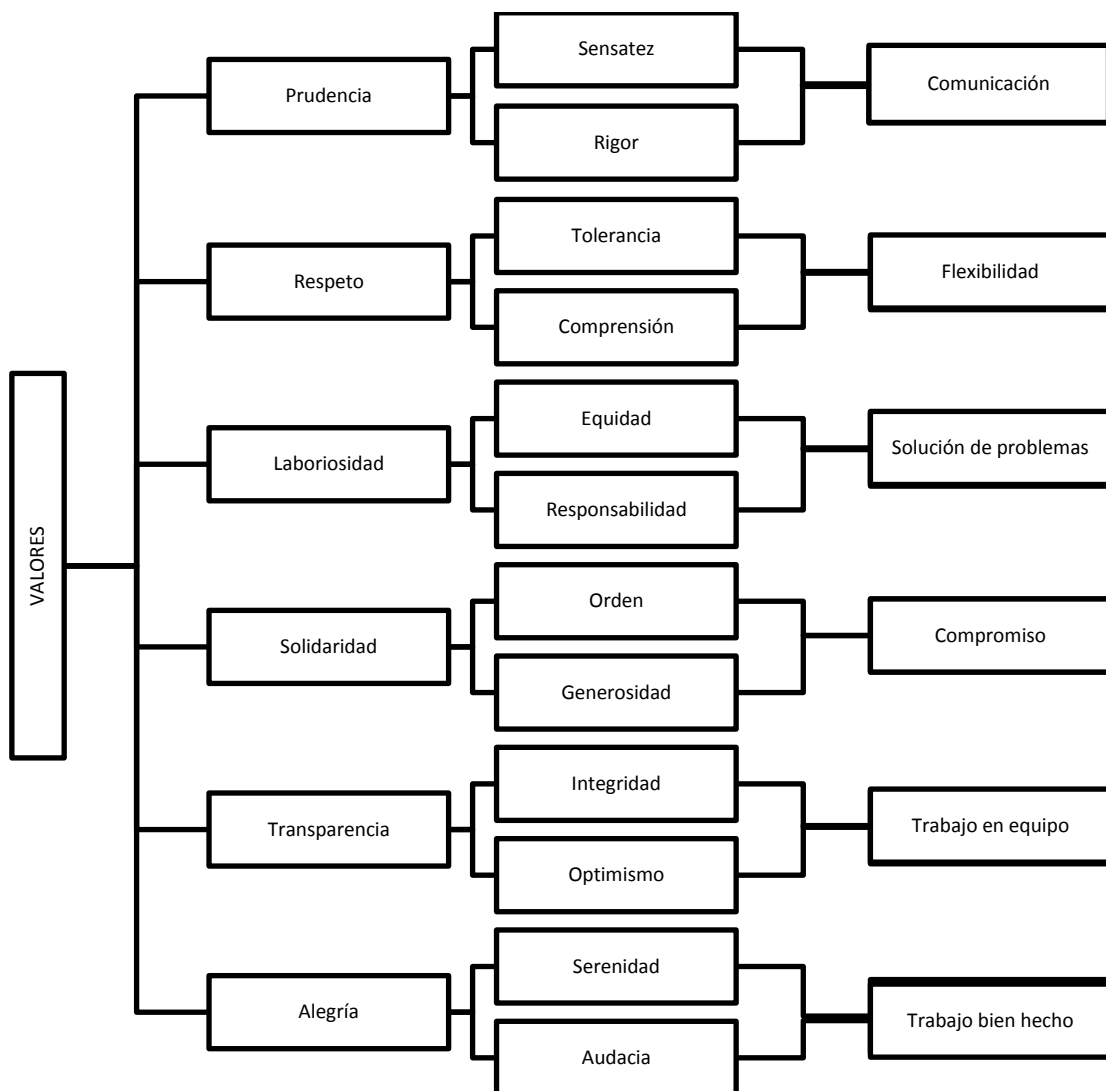
“Nuestro propósito es permanecer como líderes en el sector de la construcción, enfrentando nuevos retos, ofreciendo productos de infraestructura a la vanguardia para familias, empresas y el estado nacional e internacional, buscando relaciones de largo plazo con nuestros clientes y proveedores como también el desarrollo emocional y personal de nuestros colaboradores”.

Visión

“Ser una Empresa líder en el sector de la construcción y de la comercialización de bienes raíces a nivel nacional con capacidad de competir exitosamente en el mercado internacional, con un equipo comprometido, generando productos de infraestructura innovadores que satisfagan las necesidades de los clientes, con altos estándares de calidad, cumplimiento, diseño y conciencia de servicio al cliente que garanticen solidez y reconocimiento de la Empresa, contribuyendo al desarrollo del País”.

Competencias laborales y valores institucionales

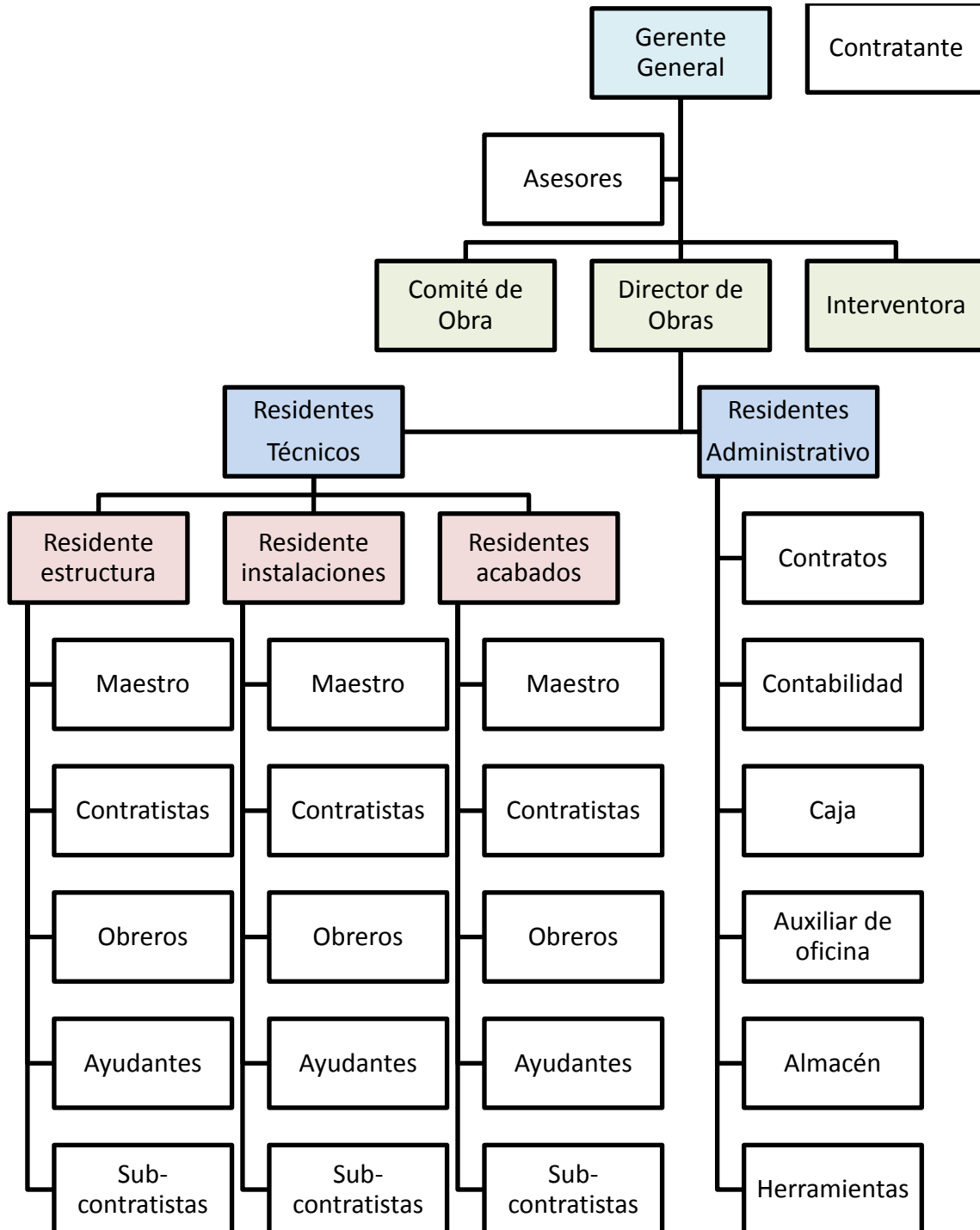
Gráfico N° 2 Competencias laborales y valores institucionales



Fuente: Gerencia General Bioandina S. A
Elaborado por: María Cristina Guzmán Portilla

Organigrama Estructural de la Empresa Bioandina S.A

Gráfico N° 3 Organigrama estructural



Fuente: Gerencia General Bioandina S.A.
 Elaborado por: María Cristina Guzmán Portilla

2.2.5 BASE LEGAL

2.2.5.1 Según la Constitución del Ecuador

Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

Art. 275.- El régimen de desarrollo es el conjunto organizado, sostenible y dinámico de los sistemas económicos, políticos, socio-culturales y ambientales, que garantizan la realización del buen vivir, del *sumak kawsay*. El Estado planificará el desarrollo del país para garantizar el ejercicio de los derechos, la consecución de los objetivos del régimen de desarrollo y los principios consagrados en la Constitución. La planificación propiciará la equidad social y territorial, promoverá la concertación y será participativa, descentralizada, desconcentrada y transparente. El buen vivir requerirá que las personas, comunidades, pueblos y nacionalidades gocen efectivamente de sus derechos y ejerzan responsabilidades en el marco de la interculturalidad, del respeto a sus diversidades y de la convivencia armónica con la naturaleza.

Art. 276.- El régimen de desarrollo tendrá los siguientes objetivos:

1. Mejorar la calidad y esperanza de vida, y aumentar las capacidades y potencialidades de la población en el marco de los principios y derechos que establece la Constitución.
2. Construir un sistema económico justo, democrático, productivo, solidario y sostenible basado en la distribución igualitaria de los beneficios del desarrollo, de los medios de producción y en la generación de trabajo digno y estable.
3. Fomentar la participación y el control social, con reconocimiento de las diversas identidades y promoción de su representación equitativa, en todas las fases de la gestión del poder público.
4. Recuperar y conservar la naturaleza y mantener un ambiente sano y sustentable que garantice a las personas y colectividades el acceso equitativo, permanente y de calidad

al agua, aire y suelo y a los beneficios de los recursos del subsuelo y del patrimonio natural.

5. Garantizar la soberanía nacional, promover la integración latinoamericana e impulsar una inserción estratégica en el contexto internacional, que contribuya a la paz y a un sistema democrático y equitativo mundial.

6. Promover un ordenamiento territorial equilibrado y equitativo que integre y articule las actividades socioculturales, administrativas, económicas y de gestión y que coadyuve a la unidad del Estado.

7. Proteger y promover la diversidad cultural y respetar sus espacios de reproducción e intercambio; recuperar, preservar y acrecentar la memoria social y el patrimonio cultural.

Art. 277.- Para la consecución del buen vivir, serán deberes generales del Estado:

1. Garantizar los derechos de las personas, las colectividades y la naturaleza.

2. Dirigir, planificar y regular el proceso de desarrollo.

3. Generar y ejecutar las políticas públicas, y controlar y sancionar su incumplimiento.

4. Producir bienes, crear y mantener infraestructura y proveer servicios públicos.

5. Impulsar el desarrollo de las actividades económicas mediante un orden jurídico e instituciones políticas que las promuevan, fomenten y defiendan mediante el cumplimiento de la Constitución y la ley.

6. Promover e impulsar la ciencia, la tecnología, las artes, los saberes ancestrales y en general las actividades de la iniciativa creativa comunitaria, asociativa, cooperativa y privada.

5. Impulsar el desarrollo de las economías de escala y del comercio justo.

6. Evitar las prácticas monopólicas y oligopólicas, particularmente en el sector privado, y otras que afecten el funcionamiento de los mercados.

Art. 319.- Se reconocen diversas formas de organización de la producción en la economía, entre otras las comunitarias, cooperativas, empresariales públicas o privadas, asociativas, familiares, domésticas, autónomas y mixtas. El Estado promoverá las formas de producción que aseguren el buen vivir de la población y desincentivará aquellas que atenten contra sus derechos o los de la naturaleza; alentará la producción

que satisfaga la demanda interna y garantice una activa participación del Ecuador en el contexto internacional.

Art. 320.- En las diversas formas de organización de los procesos de producción se estimulará una gestión participativa, transparente y eficiente.

La producción, en cualquiera de sus formas, se sujetará a principios y normas de calidad, sostenibilidad, productividad sistémica, valoración del trabajo y eficiencia económica y social.

2.2.5.2 Según la Ley Orgánica para el Fortalecimiento y Optimización del Sector Societario y Bursátil.

Art. 2.- Hay cinco especies de compañías de comercio, a saber:

- La compañía en nombre colectivo;
- La compañía en comandita simple y dividida por acciones;
- La compañía de responsabilidad limitada;
- La compañía anónima; y,
- La compañía de economía mixta.

Estas cinco especies de compañías constituyen personas jurídicas.

La Ley reconoce, además, la compañía accidental o cuentas en participación.

Art. 3.- El objeto de la compañía deberá ser concretado en forma clara en su contrato social. Será ineficaz la estipulación en cuya virtud el objeto social se extienda a una actividad enunciada en forma indeterminada.

En general, para la realización de su objeto social único, la compañía podrá ejecutar y celebrar todos los actos y contratos que razonablemente le fueren necesarios o apropiados. En particular, para tal realización, la compañía podrá ejecutar y celebrar toda clase de actos y contratos relacionados directamente con su objeto social, así como todos los que tengan como finalidad ejercer los derechos o cumplir con las obligaciones derivadas de su existencia y de su actividad.

La compañía no podrá ejecutar ni celebrar otros actos o contratos distintos de los señalados en el inciso anterior, salvo los que ocasional o aisladamente pudieran realizarse con fines de inversión, de investigación o de experimentación o como contribuciones razonables de orden cívico o de carácter social.

Los actos o contratos ejecutados o celebrados con violación a este artículo no obligarán a la compañía, pero los administradores que los hubieren ejecutado o celebrado o los socios o accionistas que los hubieren autorizado, serán personal y solidariamente responsables frente a los terceros de buena fe, por los daños y perjuicios respectivos.

Art. 4.- El domicilio de la compañía estará en el lugar que se determine en el contrato constitutivo de la misma. Si las compañías tuvieran sucursales o establecimientos administrados por un factor, los lugares en que funcionen éstas o éstos se considerarán como domicilio de tales compañías para los efectos judiciales o extrajudiciales derivados de los actos o contratos realizados por los mismos.

Art. 5.- Toda compañía que se constituya en el Ecuador tendrá su domicilio principal dentro del territorio nacional.

2.3 HIPÓTESIS

2.3.1 Hipótesis

La Auditoría de Gestión al Departamento de Talento Humano de Bioandina S.A de la ciudad de Guayaquil, permitirá medir su eficiencia, eficacia y economía.

2.4 Variables

Variable Independiente

Auditoría de Gestión.

Variable Dependiente

Medir la eficiencia, eficacia y economía.

2.4.1 Operacionalización de las variables

Variable Independiente

Auditoría de Gestión

Tabla N° 2 Variable Independiente

VARIABLE	CONCEPTO	CATEGORÍA	INDICADOR	TÉCNICAS INSTRUMENTOS
Independiente Auditoría de Gestión	Es un examen integral y constructivo de la estructura la entidad y de sus componentes, de sus planes y políticas y de sus controles financieros y operativos, de sus modos de operación y del aprovechamiento de sus recursos físicos y humanos.	<ul style="list-style-type: none"> • Auditoría de Gestión. • Relaciones humanas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Conceptos generales. • Características del talento humano. • Definiciones concretas • Formación y capacitación. 	TÉCNICAS <ul style="list-style-type: none"> • Encuesta. INSTRUMENTOS <ul style="list-style-type: none"> • Cuestionario.

Elaborado por: María Cristina Guzmán Portilla

Variable Dependiente

Medir la eficiencia, eficacia y economía.

Tabla N° 3 Variable Dependiente

VARIABLE	CONCEPTO	CATEGORÍAS	INDICADORES
Variable dependiente Medir la eficiencia, eficacia y economía.	Eficiencia: Logro de las metas con la menor cantidad de recursos. Eficacia: Uso oportuno de los recursos. Economía: Utilización racional de los recursos disponibles. .	<ul style="list-style-type: none">• Departamento de Talento Humano	<ul style="list-style-type: none">• Puntualidad.• Asistencia.• Enfermedades.• Relaciones.• Tratos.• Cumplimiento.

Elaborado por: María Cristina Guzmán Portilla

2.5 DEFINICIONES DE TÉRMINOS BÁSICOS

Auditoría.- Un proceso sistemático que consiste en obtener y evaluar objetivamente evidencia sobre las afirmaciones relativas a los actos y eventos de carácter económico; es decir sobre los balances que estén razonables; para luego informar a los dueños o los socios. (Pony, 2010).

Control Interno.- El sistema de control interno comprende el plan de la organización y todos los métodos coordinados y medidas adoptadas dentro de una empresa, con el fin de salvaguardar sus activos y verificar la confiabilidad de los datos contables (Valencia, 2006)

Cumplimiento.- En su sentido más amplio la palabra cumplimiento refiere a la acción y efecto de cumplir con determinada cuestión o con alguien. En tanto, por cumplir, se entiende hacer aquello que se prometió o convino con alguien previamente que se haría en un determinado tiempo y forma, es decir, la realización de un deber o de una obligación (Perez, 2012).

Gestión.- Conjunto de procesos y acciones que se ejecutan sobre uno o más recursos para el cumplimiento de la estrategia de una organización, a través de un ciclo sistémico y continuo, determinado por las funciones básicas de planificación, organización, dirección o mando y control. (Rodriguez, 2009).

Empresa.- 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 y la consecución de unos objetivos determinados. (Junco., 2001)

Eficiencia.- Hacer algo correctamente; se refiere a la relación que hay entre insumos y productos. Busca reducir al mínimo los costos de los recursos. (Decenzo, 2009)

Eficacia.- Hacer lo correcto, alcanzar las metas. (Decenzo, 2009)

Economía.- Es el estudio del modo en que la sociedad gestiona sus recursos. (Mankin, 2010).

Indicador.- Son puntos de referencia, que brindan información cualitativa o cuantitativa, conformada por uno o varios datos, constituidos por percepciones, números, hechos, opiniones o medidas, que permiten seguir el desenvolvimiento de un proceso y su evaluación y que deben guardar relación con el mismo. (Decenzo, 2009)

Talento humano.- Afirma que es un enfoque estratégico de dirección, cuyo objetivo es obtener la máxima creación de valor para la organización, a través de un conjunto de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimiento, capacidades y habilidades en la obtención de los resultados necesarios para ser competitivo en el entorno actual y futuro. (Jerico, 2009)

CAPÍTULO III

3. MARCO METODOLÓGICO

Método Inductivo

Se utilizó en la investigación para analizar las causas del fenómeno y mediante el establecimiento de éste llegar a establecer una ley general.

Fases del método Inductivo:

- **Observación:** para observar hay que saber qué y, para ello, debemos contar con una teoría previa que diga qué datos son los significativos.
- **Registro, análisis y clasificación de los hechos:** hace al análisis de lo observado, estableciéndose como consecuencia definiciones claras de cada uno de los conceptos estudiados.
- **Derivación inductiva de una generalización de los hechos:** con posterioridad, se realizó la clasificación de los elementos anteriores.

Método Deductivo

Se utilizó para hacer de su estudio una práctica científica. En el método hipotético-deductivo, se realizó la observación del fenómeno a estudiar, formuló una hipótesis para explicar la relación entre las variables y comprobó la verdad de los enunciados derivados, comparándolos con la experiencia. (Gutierrez, 2000)

Fases del método Deductivo:

- **Observación:** es la fase de descubrimiento del problema que se investigó. Esta suele comenzar con la presencia de una duda o problema que es el origen concreto de la investigación, aunque la observación también puede ser accidental.
- **Formulación de hipótesis generales que expliquen los hechos observados:**

Una hipótesis es una conjetura que realiza el investigador en forma de enunciado, cuya principal característica es que puede ser sometida a contrastación experimental.

- **Verificación o contrastación de la hipótesis.** Una vez formulada la hipótesis y sus consecuencias, es preciso proceder a su verificación o contrastación, esto se puede realizar a través de diferentes métodos.

3.1 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El diseño de investigación que se aplicó fue no experimental, porque en el proceso investigativo no existió una manipulación intencional de las variables, es decir el problema investigado fue estudiado tal como se dio en su contexto.

3.2 TIPO DE INVESTIGACIÓN

Documental

Se efectuó mediante la revisión de diferentes fuentes bibliográficas o documentales (literatura sobre el tema de investigación), tanto de libros como de documentos electrónicos y artículos científicos relacionados con las variables en estudio.

De campo

Esta investigación se ejecutó en el lugar donde se presentó el fenómeno en estudio, en la Empresa Bioandina S.A de la ciudad de Guayaquil, provincia del Guayas, sector norte, parroquia Tarqui, ciudadela Mapasinge Este, avenida primera entre la sexta y principal No 545.

3.3 NIVEL DE INVESTIGACIÓN

Para lograr una óptima investigación se empleó el nivel de investigación explicativo que buscó establecer la relación causa efecto, con el objetivo de establecer el porqué de los acontecimientos, permitiendo conocer la importancia de la Auditoría de Gestión para lograr determinar las estrategias de cambio en el Departamento de Talento Humano y

mejorar las relaciones laborales de la Empresa Bioandina S.A de la ciudad de Guayaquil.

3.4 POBLACIÓN Y MUESTRA

3.4.1 Población

La población estuvo conformada por el personal activo de la empresa Bioandina S. A. esto es 70 trabajadores, los cuales están distribuidos en 6 departamentos.

3.4.2 Muestra

Para la obtención de la muestra y ser una población finita conocida, no se utilizó ninguna fórmula, debido a que se tomó una población pequeña es decir 70 trabajadores de la Empresa, por lo tanto se decidió efectuar a todos los colaboradores a criterio o por conveniencia del investigador.

3.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

3.5.1 Técnicas

Encuesta.- Está técnica permitió recabar información del problema y aplicar de manera directa a la población involucrada en la presente investigación.

3.5.2 Instrumento

Cuestionario.- Se elaboró un cuestionario de control interno, que fue aplicado al personal del Departamento de Talento Humano, direccionado a la detección de los posibles problemas.

3.6 TÉCNICAS PARA PROCESAMIENTO E INTERPRETACIÓN DE DATOS

Para el procesamiento de datos se utilizaron cuadros y gráficos estadísticos para organizar los resultados obtenidos y su interpretación.

3.6.1 Técnicas estadísticas

Se utilizó el paquete informático Microsoft Excel, mediante el cual se llegó a establecer cuadros y gráficos estadísticos. Las preguntas fueron estructuradas con la escala likfer: siendo del menor a mayor en la escala:

- 1 Nunca No, sabe , no contesta
- 2 A veces No
- 3 Siempre Si

3.6.2 Técnicas lógicas

Se lo efectuó a través del análisis descriptivo y estadístico.

Tabla N° 4 Plan de recolección de la información

Preguntas Básicas	Explicación
¿Para qué?	Para detectar los hallazgos relevantes sobre los problemas en el Departamento de Talento Humano
¿De qué personas u objetos?	El personal de recursos humanos de la Empresa Bioandina S.A.
¿Sobre qué aspectos?	Indicadores de la gestión de Auditoría
¿Quién? ¿Quiénes?	Auditora: María Cristina Guzmán Portilla
¿Cuándo?	Octubre a diciembre del 2015.
¿Dónde?	Empresa Biondina S.A.
¿Cuántas veces?	Para la Auditoría de Gestión.
¿Qué técnicas de recolección?	Entrevistas y encuestas.
¿Con que?	Cuestionarios estructurados.
¿En qué situación?	Auditoría de Gestión del Talento Humano.

Fuente: Investigación directa

Elaborado por: María Cristina Guzmán Portillo

Se determinó la información, tabulada y finalmente se efectuó las tablas y gráficos que permitieron el análisis e interpretación de los resultados recogidos durante las entrevistas y encuestas a los colaboradores de la Empresa Bioandina S.A.

3.6.3 PROCESAMIENTO Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

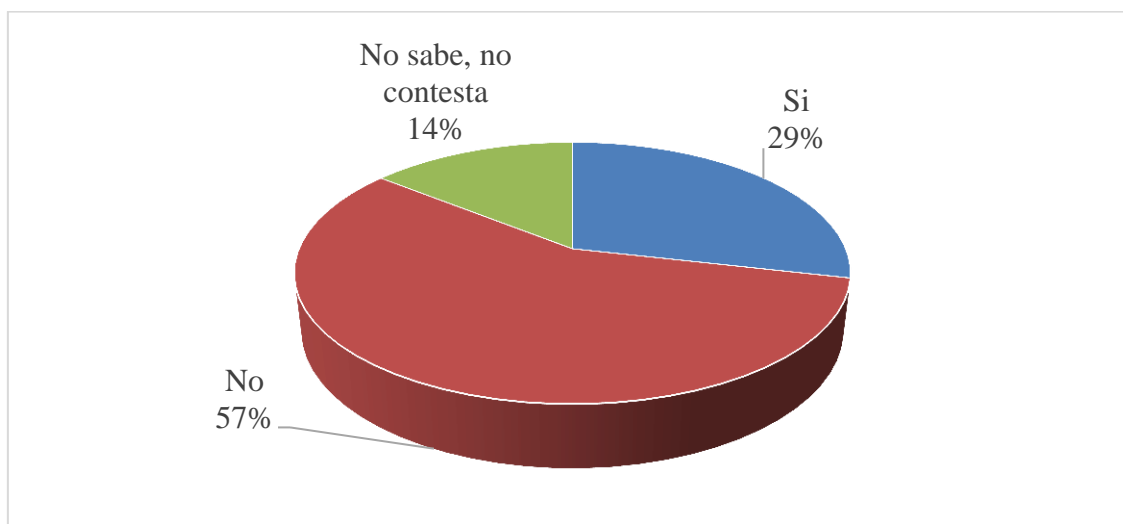
Pregunta N° 1.- ¿Conoce usted la visión, misión y valores corporativos de la Empresa?

Tabla N° 5 Conoce visión, misión y valores corporativos

Ítem	Alternativas	Resultados	Porcentaje
1	Si	20	29%
	No	40	57%
	No sabe, no contesta	10	14%
	Total	70	100%

Fuente: encuesta aplicada a los empleados de Bioandina S.A.
Elaborado por: María Cristina Guzmán Portilla

Gráfico N° 4 Conoce visión, misión y valores corporativos



Fuente: encuesta aplicada a los empleados de Bioandina S.A.
Elaborado por: María Cristina Guzmán Portilla

Análisis e interpretación:

En el gráfico se observa que el 57% del total de encuestados manifestaron que no conocen la visión, misión y valores corporativos de la Empresa, el 29% indica que si y el 14% no sabe, no contesta. Esto permite identificar que el talento humano necesita una socialización de los puntos estratégicos para estar comprometidos en la consecución de los objetivos empresariales.

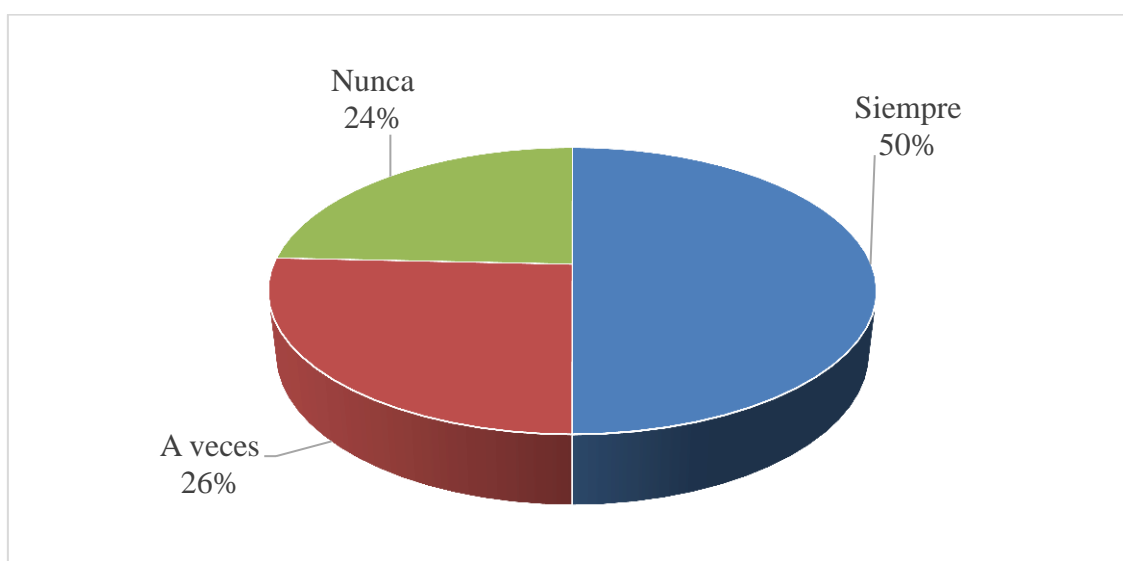
Pregunta N° 2.- ¿Usted considera que existe un adecuado ambiente de trabajo?

Tabla N° 6 Adecuado ambiente de trabajo

Ítem	Alternativas	Resultados	Porcentaje
2	Siempre	35	50
	A veces	18	26
	Nunca	17	24
	Total	70	100

Fuente: encuesta aplicada a los empleados de Bioandina S.A.
Elaborado por: María Cristina Guzmán Portilla

Gráfico N° 5 Adecuado ambiente de trabajo



Fuente: encuesta aplicada a los empleados de Bioandina S.A.
Elaborado por: María Cristina Guzmán Portilla

Análisis e interpretación:

Se observa que el 50% del total de los encuestados manifestaron que siempre existe un adecuado ambiente de trabajo; el 26% indica que a veces y el 24% que nunca. Esto nos permite conocer que los trabajadores no sólo rinden más, si no que se involucran con sus tareas, para contribuir al crecimiento de la Empresa.

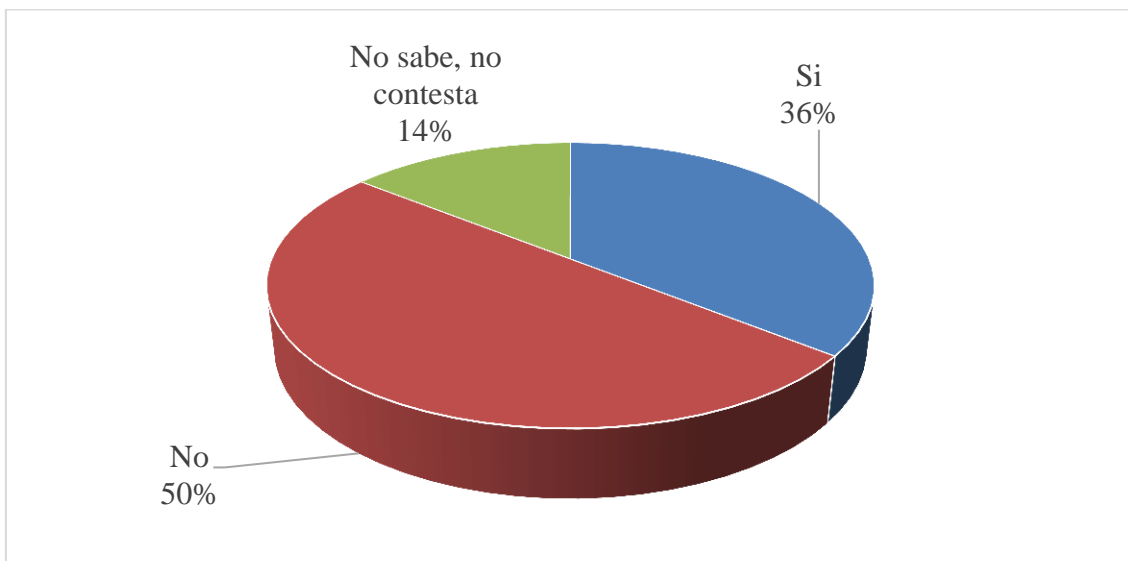
Pregunta N° 3.- ¿Existen manuales de procedimientos para cada área de trabajo?

Tabla N° 7 Existencia de manuales de procedimientos

Ítem	Alternativas	Resultados	Porcentaje
3	Si	25	36%
	No	35	50%
	No sabe, no contesta	10	14%
	Total	70	100%

Fuente: encuesta aplicada a los empleados de Bioandina S.A.
Elaborado por: María Cristina Guzmán Portilla

Gráfico N° 6 Existencia de manuales de procedimientos



Fuente: encuesta aplicada a los empleados de Bioandina S.A.
Elaborado por: María Cristina Guzmán Portilla

Análisis e interpretación:

Se observa que el 50% de total de los encuestados no conocen la existencia de manuales de procedimientos para cada área; el 36% indican que sí y el 14% no saben, no contestan. Esto permite identificar que el personal de la Empresa no conoce cuáles son sus actividades.

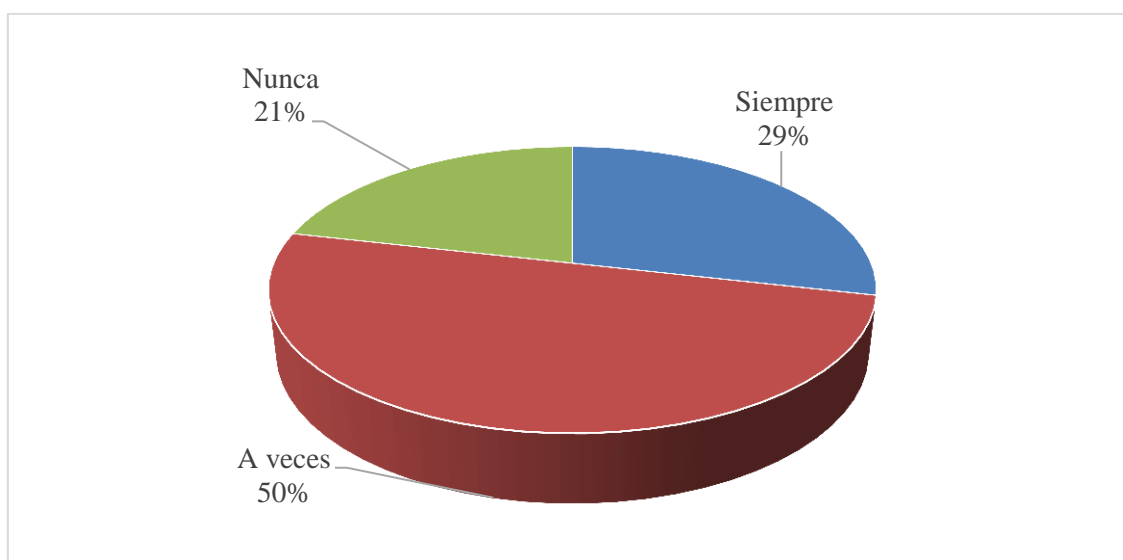
Pregunta N° 4.- ¿Recibe capacitación sobre las funciones y responsabilidades que realiza?

Tabla N° 8 Capacitación sobre las funciones y responsabilidades

Ítem	Alternativas	Resultados	Porcentaje
4	Siempre	20	29%
	A Veces	35	50%
	Nunca	15	21%
	Total	70	100%

Fuente: encuesta aplicada a los empleados de Bioandina S.A.
Elaborado por: María Cristina Guzmán Portilla

Gráfico N° 7 Capacitación sobre las funciones y responsabilidades



Fuente: encuesta aplicada a los empleados de Bioandina S.A.
Elaborado por: María Cristina Guzmán Portilla

Análisis e interpretación:

Se observa que el 50% de total de los encuestados responden que a veces reciben capacitaciones sobre las funciones y responsabilidades que desempeñan; el 29% indican que siempre y el 21% que nunca. Permittedo conocer que por falta de capacitación al personal no hay un desenvolvimiento aceptable en el desarrollo de sus funciones.

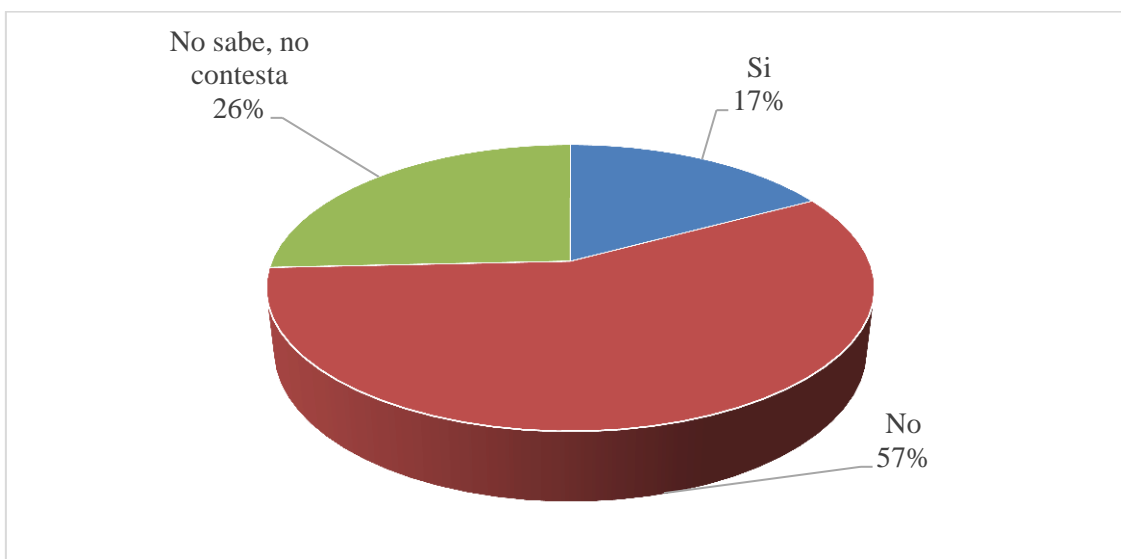
Pregunta N° 5.- ¿Usted considera que se realice Auditoría de Gestión al talento humano continuamente?

Tabla N° 9 Se realiza Auditoria de Gestión al talento humano

Ítem	Alternativas	Resultados	Porcentajes
5	Si	12	17%
	No	40	57%
	No sabe, no contesta	18	26%
	Total	70	100%

Fuente: encuesta aplicada a los empleados de Bioandina S.A.
Elaborado por: María Cristina Guzmán Portilla

Gráfico N° 8 Se realizan auditoría de gestión al talento humano



Fuente: encuesta aplicada a los empleados de Bioandina S.A.
Elaborado por: María Cristina Guzmán Portilla

Análisis e interpretación:

Como se observa en el gráfico el 57% del total de encuestados manifestó que no se realiza Auditoria de Gestión al talento humano continuamente, frente al 17% que sí, y un 26 % no sabe no contesta. La Empresa debe poner énfasis en el control interno de las actividades y tareas de los trabajadores.

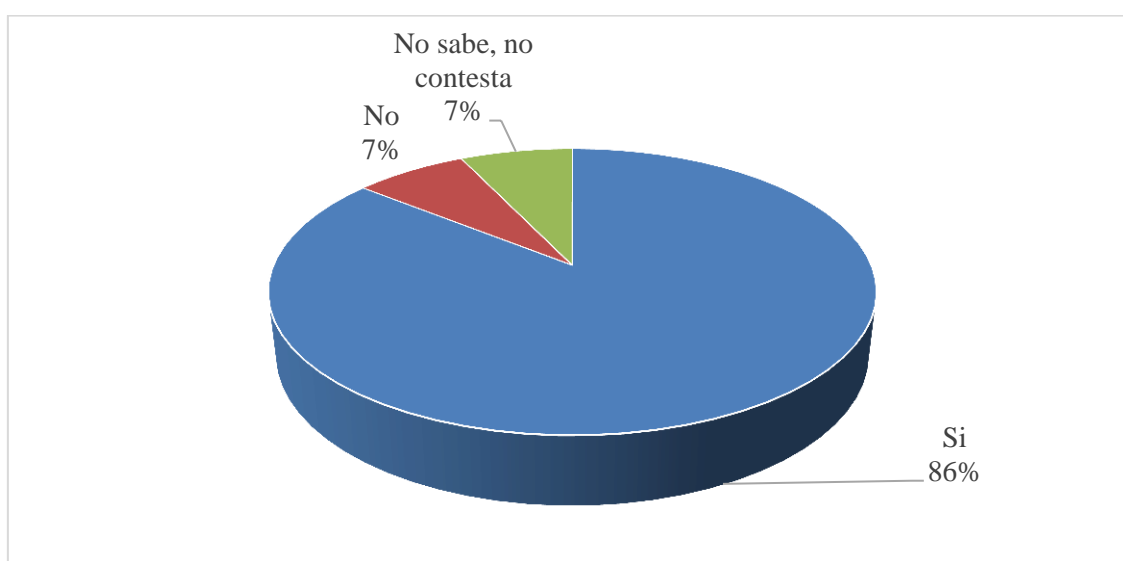
Pregunta N° 6.- ¿Usted está de acuerdo que se efectuó la Auditoría de Gestión?

Tabla N° 10 Efectuar Auditoría de Gestión

Ítem	Alternativas	Resultados	Porcentaje
6	Si	60	86%
	No	5	7%
	No sabe, no contesta	5	7%
	Total	70	100%

Fuente: encuesta aplicada a los empleados de Bioandina S.A.
Elaborado por: María Cristina Guzmán Portilla

Gráfico N° 9 Efectuar Auditoría de Gestión



Fuente: encuesta aplicada a los empleados de Bioandina S.A.
Elaborado por: María Cristina Guzmán Portilla

Análisis e interpretación:

Se observa que el 86% de total de los encuestados si están de acuerdo que se efectuó la Auditoría de Gestión; el 7% indicaron que no y el 7% no saben, no contestan.

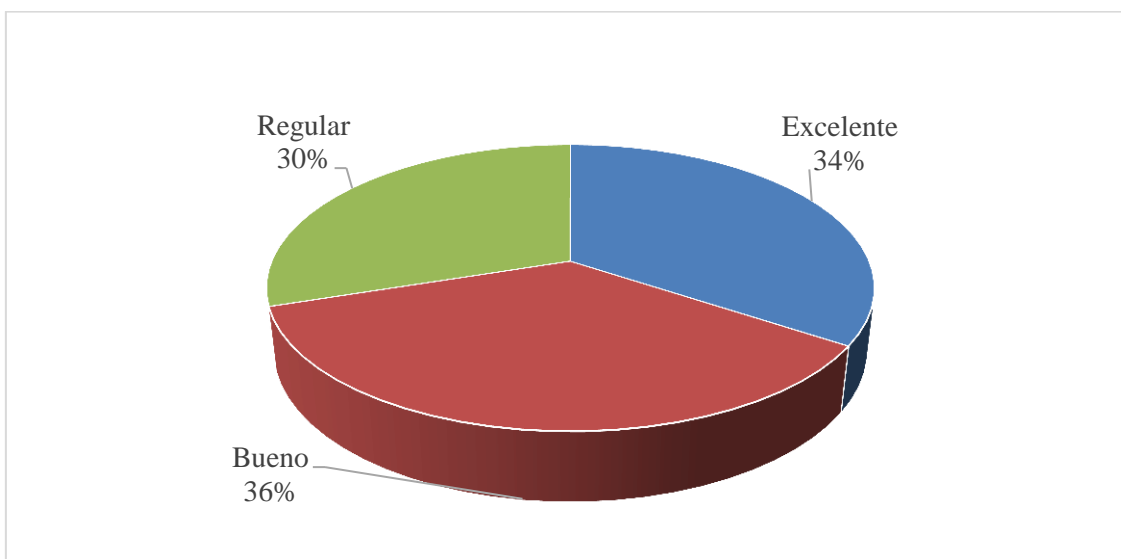
Pregunta N° 7.- ¿Usted cómo califica el clima organizacional de la Empresa?

Tabla N° 11 Calificación del clima organizacional

Ítem	Alternativas	Resultados	Porcentajes
7	Excelente	24	34%
	Bueno	25	36%
	Regular	21	30%
	Total	70	100%

Fuente: la encuesta aplicada a los empleados de Bioandina S.A.
Elaborado por: María Cristina Guzmán Portilla

Gráfico N° 10 Calificación del clima organizacional



Fuente: encuesta aplicada a los empleados de Bioandina S.A.
Elaborado por: María Cristina Guzmán Portilla

Análisis e interpretación:

Se observa que el 36% de total de los encuestados califican como bueno al clima organizacional de la Empresa; el 34% indican excelente y el 30% regular. El clima organizacional es adecuado.

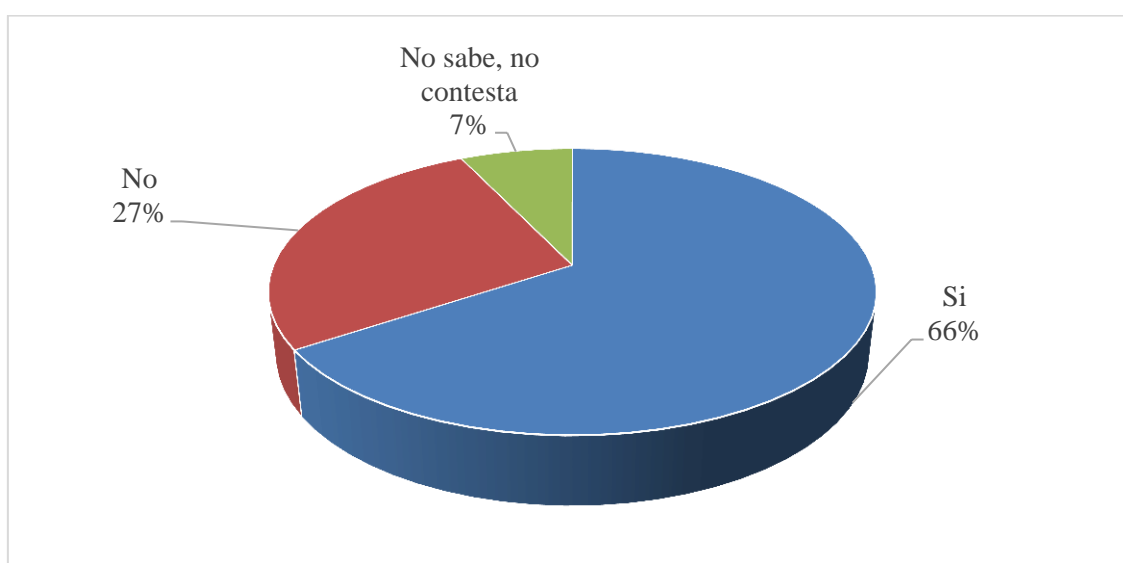
Pregunta N° 8.- ¿Usted mantiene una adecuada relación entre sus compañeros de área?

Tabla N° 12 Adecuada relación entre sus compañeros

Ítem	Alternativas	Resultados	Porcentaje
8	Si	46	66
	No	19	27
	No sabe, no contesta	5	7
	Total	70	100

Fuente: encuesta aplicada a los empleados de Bioandina S.A.
Elaborado por: María Cristina Guzmán Portilla

Gráfico N° 11 Adecuada relación entre sus compañeros



Fuente: encuesta aplicada a los empleados de Bioandina S.A.
Elaborado por: María Cristina Guzmán Portilla

Análisis e interpretación

Se observa que el 66% de total de los encuestados mantienen una adecuada relación entre sus compañeros de área; el 27% indican que no y el 7% no saben, no contestan. La relación entre compañeros es adecuada.

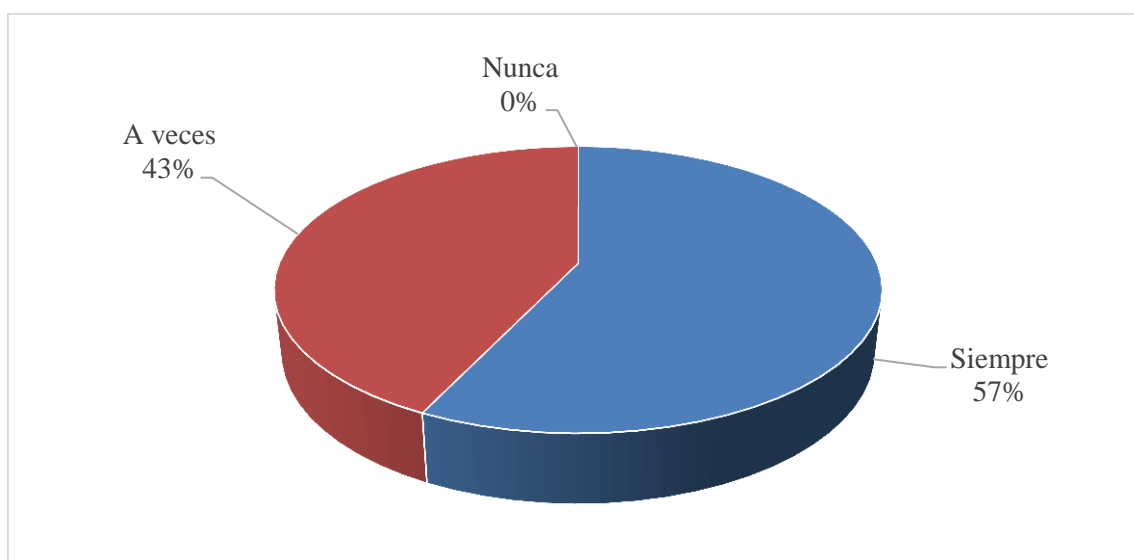
Pregunta N° 9.- ¿Usted utiliza los recursos y materiales de trabajo proporcionados por la Empresa adecuadamente?

Tabla N° 13 Utilización de los recursos y materiales

Ítem	Alternativas	Resultados	Porcentaje
9	Siempre	40	57%
	A veces	30	43%
	Nunca	0	0%
	Total	70	100%

Fuente: encuesta aplicada a los empleados de Bioandina S.A.
Elaborado por: María Cristina Guzmán Portilla

Gráfico N° 12 Utilización de los recursos y materiales



Fuente: encuesta aplicada a los empleados de Bioandina S.A.
Elaborado por: María Cristina Guzmán Portilla

Análisis e interpretación:

Se observa que el 57% de las personas encuestadas siempre utilizan adecuadamente los recursos y materiales proporcionados por la Empresa; el 43% indican que a veces. Permite conocer que existe eficiencia en el manejo de los recursos.

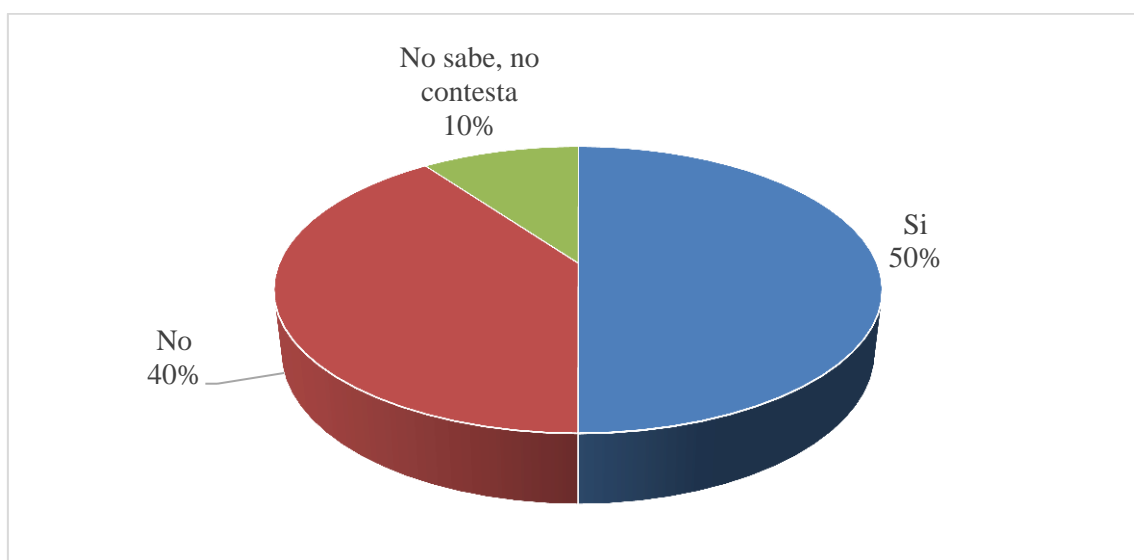
Pregunta N° 10.- ¿Usted considera que los procesos administrativos ayudan a cumplir los objetivos de la Empresa?

Tabla N° 14 Procesos administrativos ayudan a cumplir los objetivos

Ítem	Alternativas	Resultados	Porcentaje
10	Si	35	50%
	No	20	40%
	No sabe, no contesta	10	10%
	Total	70	100%

Fuente: encuesta aplicada a los empleados de Bioandina S.A.
Elaborado por: María Cristina Guzmán Portilla

Gráfico N° 13 Procesos administrativos ayudan a cumplir los objetivos



Fuente: encuesta aplicada a los empleados de Bioandina S.A.
Elaborado por: María Cristina Guzmán Portilla

Análisis e interpretación:

Se observa que el 50% de total de las personas encuestadas, si consideran que los procesos administrativos ayudan a cumplir con los objetivos de la Empresa; el 40% indican que no y el 10% no saben, no contestan. Se determina que los procesos administrativos ayudan a cumplir metas y objetivos.

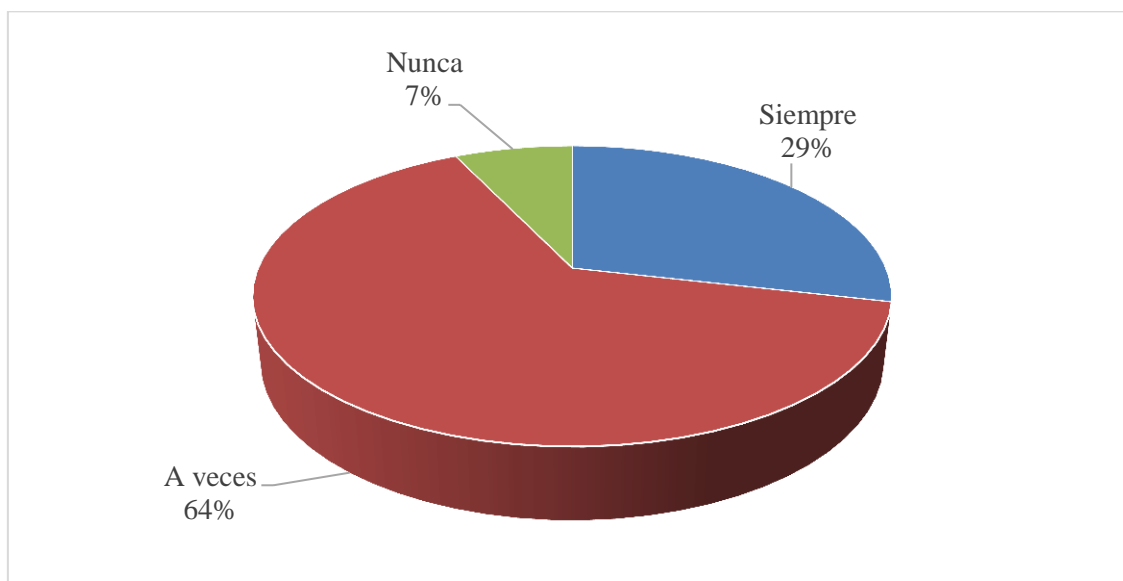
Pregunta N° 11.- ¿Considera usted que los procesos de contratación del personal son los adecuados?

Tabla N° 15 Procesos de contratación de personal

Ítem	Alternativas	Resultados	Porcentaje
11	Siempre	20	29
	A veces	45	64
	Nunca	5	7
	Total	70	100%

Fuente: encuesta aplicada a los empleados de Bioandina S.A.
Elaborado por: María Cristina Guzmán Portilla

Gráfico N° 14 Procesos de contratación de personal



Fuente: encuesta aplicada a los empleados de Bioandina S.A.
Elaborado por: María Cristina Guzmán Portilla

Análisis e interpretación:

Se observa en el gráfico que el 64% del total de encuestados manifestaron que a veces los procesos de contratación del personal son los adecuados, el 29% siempre y el 7% considera que nunca. Por lo tanto es necesario que los procesos de contratación sean aplicados de una forma que ayude a la gestión administrativa y operativa.

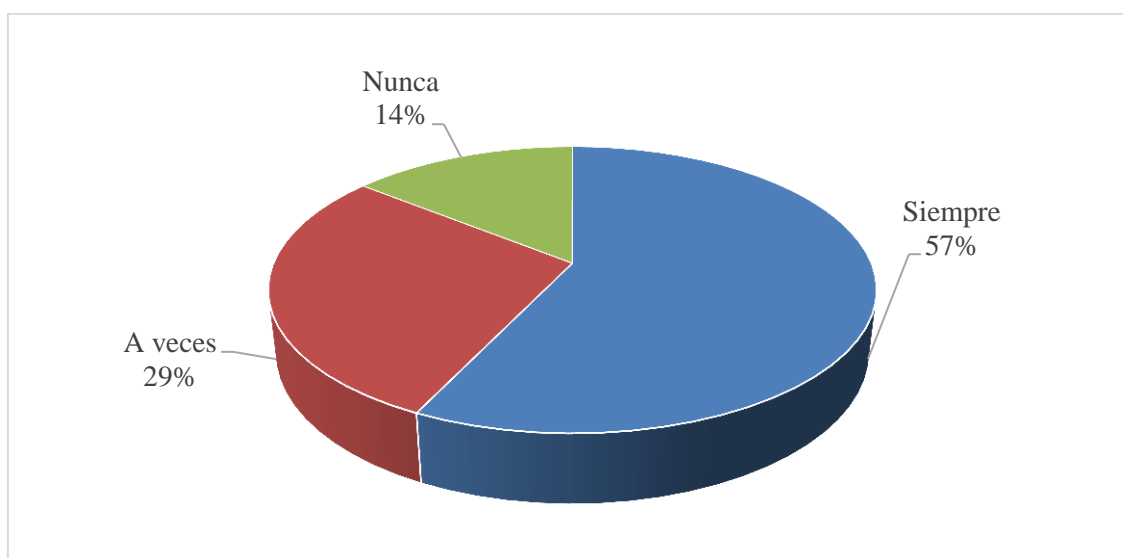
Pregunta N° 12.- ¿Considera usted que el control interno de los recursos humanos y materiales mejora el rendimiento económico de la Empresa?

Tabla N° 16 Control interno mejora el rendimiento económico

Ítem	Alternativas	Resultados	Porcentaje
12	Siempre	40	57%
	A veces	20	29%
	Nunca	10	14%
	Total	70	100%

Fuente: encuesta aplicada a los empleados de Bioandina S.A.
Elaborado por: María Cristina Guzmán Portilla

Gráfico N° 15 Control interno mejora el rendimiento económico



Fuente: Base de datos de la encuestas aplicada a los empleados de Bioandina S.A.
Elaborado por: María Cristina Guzmán Portilla

Análisis e interpretación:

Se observa que el 57% de total de las personas encuestadas, consideran que siempre el control interno mejora el rendimiento económico de la Empresa; el 29% indican que a veces y el 14% que nunca. Mientras se mantenga un adecuado control interno el rendimiento económico de la Empresa será eficaz.

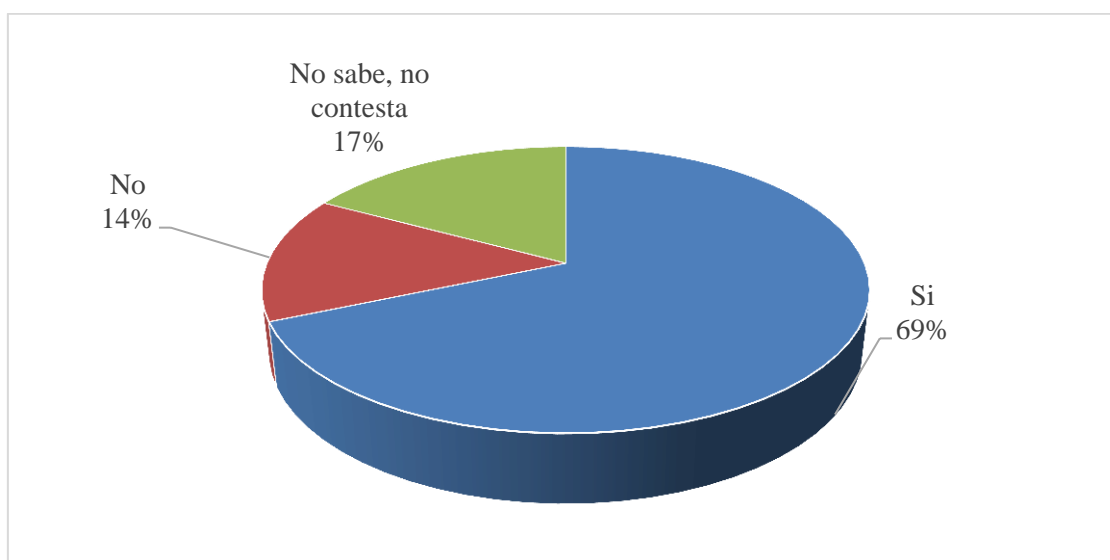
Pregunta N° 13.- ¿Usted estaría dispuesto que se realice una Auditoría de Gestión a sus funciones y responsabilidades?

Tabla N° 17 Dispuesto a una Auditoría de Gestión

Ítem	Alternativas	Resultados	Porcentaje
13	Si	48	69
	No	10	14
	No sabe, no contesta	12	17
	Total	70	100%

Fuente: encuesta aplicada a los empleados de Bioandina S.A.
Elaborado por: María Cristina Guzmán Portilla

Gráfico N° 16 Dispuestos a una Auditoría de Gestión



Fuente: Base de datos de la encuesta aplicada a los empleados de Bioandina S.A.
Elaborado por: María Cristina Guzmán Portilla

Análisis e interpretación:

Se observa que el 69% de total de las personas encuestadas, si están de acuerdo que se realice una Auditoría de Gestión a sus funciones y responsabilidades; el 17% que no saben, no contestan y el 14% indican que no. Mediante la Auditoría de Gestión permite conocer si se están cumpliendo los objetivos propuestos por la Empresa.

3.7 EJECUCIÓN DE LA AUDITORIA

CP. CS

Contrato de servicios

CONTRATO DE SERVICIOS DE AUDITORÍA

En la ciudad de Guayaquil, provincia del Guayas, a los veinticuatro días del mes de septiembre del dos mil quince, se celebra el contrato de servicio entre C. P. A Erika Ortega Oyeada en su calidad de Gerente General de la Empresa BIOANDINA S.A, ubicado en sector norte, parroquia Tarqui, ciudadela Mapasinge Este, avenida primera, entre la sexta y principal, Nª 545 al cual para efectos de este contrato de servicio se lo denominará “**EL CLIENTE**” y la Srta. María Cristina Guzmán Portilla, egresada en la Carrera de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Nacional de Chimborazo, que en adelante se la llamará “**LA AUDITORA**”, el presente contrato de servicios de Auditoría cuyo objeto, derechos y obligaciones de las partes se indicarán en las siguientes cláusulas:

CLAUSULAS

PRIMERA.- OBJETO DEL CONTRATO: LA AUDITORA, por cumplimiento de disposiciones legales educativas previo a la obtención de título de Ingeniera en Contabilidad y Auditoría, debe realizar una Auditoría a una Empresa; cumplidas las formalidades prestó sus servicio de Auditoría al Departamento de Talento Humano de la Empresa BIOANDINA S.A,

SEGUNDA.- COMPROMISO DE LAS PARTES CONTRATANTES: El “**CLIENTE**” acepta proporcionar toda la información requerida por la “**AUDITORA**”, la misma que consiste en entrega de documentos e instrumentos necesarios para el desarrollo de actividades, acercamiento a Gerentes de otros departamentos, convocatoria a reuniones concernientes al trabajo de Auditoría y otras actividades que de manera personal o por delegación sean necesarias para la mencionada actividad. LA **AUDITORA**, se compromete a aplicar, su conocimiento y capacidad técnica en el desarrollo de la Auditoría de Gestión.

TERCERA.- OBLIGACIONES: La “AUDITORA” se compromete a llevar a cabo las actividades especificadas en este contrato, la cual realizará con esmero y eficacia, así mismo se obliga a no divulgar, por ningún motivo, cualquier información sobre el asunto o asuntos que se le confíe.

CUARTA.- DEL PLAZO Y DURACIÓN DEL CONTRATO DE SERVICIO: Por la naturaleza de la materia y de las necesidades ajustadas de las partes este contrato tendrá una duración de tres meses, el mismo que iniciará el primer día de octubre del dos mil quince, hasta el treinta y uno de diciembre del dos mil quince.

QUINTA.- DE LA REMUNERACIÓN: Dada la necesidad de cumplimiento de ley y disposiciones educativas previo a la obtención del Título de Ingeniera en Contabilidad y Auditoría, este contrato de servicio no genera honorario alguno ni remuneración, es eminentemente gratuito para las partes.

SEXTA.- DISPOSICIONES FINALES: Leído este contrato de servicio y en total acuerdo de las partes se firma por triplicado en la ciudad de Guayaquil el día veinticuatro de septiembre del dos mil quince.

C. P. A Erika Ortega Oyeada
GERENTA GENERAL DE BIOANDINA S.A

Srta. María Cristina Guzmán
AUDITORA

Notificación de inicio de examen

Sección: Auditoría de Gestión al Departamento de Talento Humano de BIOANDINA S.A.

Asunto. Notificación de inicio de Auditoría.

Guayaquil, 28 de septiembre del 2015

C.P.A. Erika Ortega Oyeada

GERENTA GENERAL DE LA EMPRESA BIOANDINA S.A

Presente.-

Demi consideración

En cumplimiento con el contrato suscrito con la Empresa BIOANDINA S.A, notifico a usted, que con fecha primero de octubre del 2015 iniciaré una Auditoría de Gestión al Departamento de Talento Humano de la Empresa que usted regenta, con el objeto de medir la eficiencia, eficacia y economía, en el período comprendido entre octubre y diciembre del 2015, con el fin de que se sirva dar las facilidades necesarias para la ejecución del trabajo y colaborar con su presencia de ser necesario para su desarrollo.

ANEXO. Cronograma de actividades a realizar

Atentamente,

María Cristina Guzmán P

AUDITORA

Tabla N° 18 Abreviaturas de papeles de trabajo

CP.	CONOCIMIENTO PRELIMINAR.
CP. CS	Contrato de servicio.
CP. NIE	Notificación de inicio de examen.
CP. PA	Programa de Auditoría.
CP. MPP	Memorando de Planificación Preliminar.
CP: EO	Estructura Orgánica de BIOANDINA S. A.
PL.	PLANIFICACIÓN.
PA. F2	Programa de Auditoría fase II.
PL: MPE	Memorando de Planificación Especifica.
PL: EF	Entrevista a funcionarios.
PL. ER	Matriz de evaluación del Riesgo de Auditoría.
E.	EJECUCIÓN DE CAMPO.
E. IG	Indicadores de Gestión.
CR.	COMUNICACIÓN DE RESULTADOS.
CR. CE	Carta de envío.
CR. RBI	Redacción del borrador del informe.

Fuente: Apuntes de Auditoría de Gestión

Elaborado por: María Cristina Guzmán Portilla

Tabla N° 19 Programa Preliminar de Auditoría

<p align="center">EMPRESA BIOANDINA S.A. DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO PROGRAMA DE AUDITORÍA</p>				
N°	OBJETIVOS Y PROCEDIMIENTOS	REF. PT	RESPONSABLE	FECHA
	OBJETIVOS			
	Obtener información general de la empresa BIOANDINA S.A, a fin de determinar la eficiencia, eficacia y economía, en cuanto a las actividades que desarrolla el talento humano.			
	Procedimientos			
1	Realizar la visita previa a las instalaciones de la Empresa para observar el desarrollo de las actividades.	CP. CN	MG	
2	Solicitar el listado del personal donde se detallen datos laborales.	CP. LP	MG	
3	Solicitar el plan de socialización de la planificación estratégica de la Empresa.	CP. PE	MG	
4	Solicitar el plan de capacitación que se aplica al Departamento de Talento Humano		MG	
	Elaborado por: María Cristina Guzmán Revisado por: Lcdo. Alfredo Figueroa Zaldumbide, DplS.	Fecha: octubre Fecha: octubre		

Empresa BIOANDINA S.A

Período de evaluación octubre a diciembre del 2015

Según la vista realizada a la Empresa BIOANDINA S.A. ubicada en Guayaquil, provincia del Guayas, sector norte, parroquia Tarqui, ciudadela Mapasingue Este, Avenida primera, entre la sexta y principal, No 545, se observaron las siguientes actividades importantes:

El personal administrativo ingresa a las 08h00, el mismo que se registra mediante el reloj biométrico.

Los obreros ingresan a las 08h00 y registran su asistencia en un libro con sus firmas.

En el recorrido se observó que las actividades laborales son desarrolladas en un esquema de orden y limpieza; que no existe un adecuado ambiente laboral y hay personas que no tienen definido su trabajo, es decir cumplen con funciones que no les competen.

En lo que se refiere a las capacitaciones, durante el período auditado no se cuenta con un plan de capacitaciones para el personal, de esta manera se constató que no se ha dado capacitación al personal por falta de planificación; tampoco se entregan incentivos al personal que permitan sentirse motivado y desenvolverse de mejor manera en su trabajo.

Elaborado por: María Cristina Guzmán

Fecha: 18/10/2015

Listado del personal

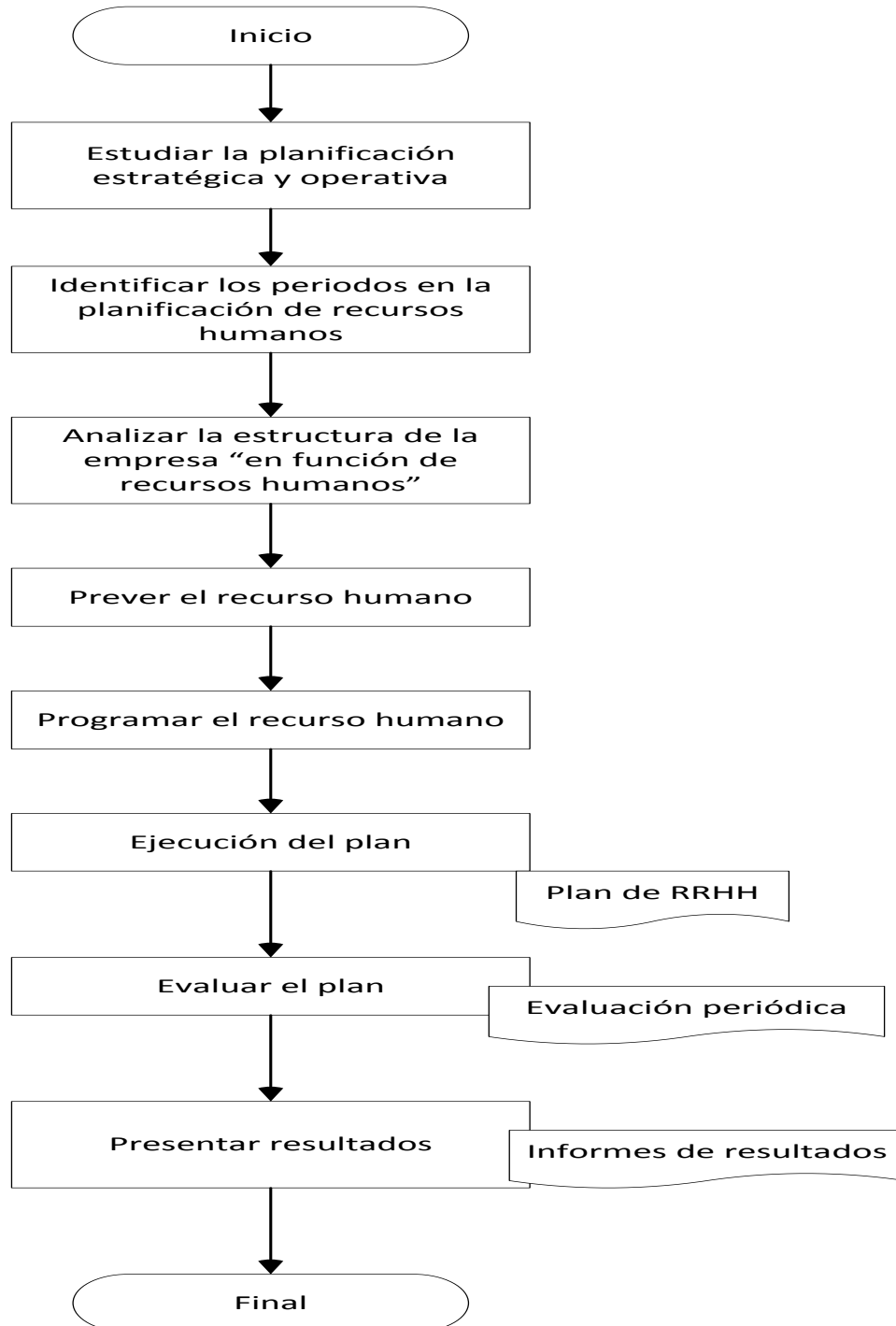
CP. NP

Tabla N° 20 Nómina de personal

Nombres y apellidos	Cargo	Nivel de estudio	Profesión
Eddie Paúl Varela Peña	Presidente	tercer nivel	Ing. Civil
Erika Raquel Ortega Oyada	Gerente General	tercer nivel	Licenciada CPA
Mónica Susana Dávila Orve	Directora de Proyectos	tercer nivel	Ing. Civil
Alexandra Galarza Pérez	Directora Financiera	tercer nivel	Ing. Com.
Dinna Galarza Lavayen	Tesorera	segundo nivel	Bachiller
Víctor Hugo Ascencio Gavilánez	Superintendente de Obras	tercer nivel	Ing. Civil

Fuente: Gerencia General Bionadina S.A
Elaborado por: María Cristina Guzmán Portilla

Gráfico N° 17 Plan de socialización



Fuente: Observación directa
Elaborado por: María Cristina Guzmán Portilla

3.7.1 Antecedentes

La Empresa BIOANDINA S.A de la ciudad de Guayaquil, no ha sido objeto de Auditorías en los últimos años, por ningún organismo de control, ni alguna firma Auditora externa.

3.7.2 Motivo de la Auditoría

La Auditoría de Gestión al Departamento de Talento Humano de la Empresa BIOANDINA S.A, se realizará de conformidad al contrato de servicios de Auditoría efectuado el 24 de septiembre del 2015 y de acuerdo a la planificación establecida.

3.7.3 Fechas de intervención**Tabla N° 21 Fechas de intervención**

Detalle	Fechas
Firma de contrato de servicios.	septiembre 24
Notificación de inicio de examen.	septiembre 28
Ejecución de la Auditoría.	octubre 12
Elaboración del borrador del examen.	octubre 26
Presentación del informe a la Gerencia.	noviembre 16
Emisión del informe final de Auditoría.	noviembre 30

Fuente: Contrato de Servicio de auditoría de Gestión del talento humano
Elaborado por: María Cristina Guzmán Portilla

3.7.4 Distribución del trabajo y los recursos humanos

Tabla N° 22 Distribución del trabajo

Responsable	Actividades	Días
Supervisor	Revisión de la planificación y programación.	10
	Revisión del borrador del informe.	3
Auditor Jefe de Equipo	Ejecución del trabajo	
	Recopilación de la información.	15
	Elaboración de papeles de trabajo.	8
	Revisión y análisis de la información recopilada.	15
	Determinar los componentes a examinar.	5
	Elaboración e interpretación de los resultados de índices de gestión.	10
	Elaboración del borrador del informe.	4
	Lectura del borrador del informe.	5
	Elaboración del informe final.	10
	Lectura del Informe final.	5
	Total	90

Fuente: Fechas de intervención del contrato
Elaborado por: María Cristina Guzmán Portilla

3.7.5 Objetivo de la Auditoría

1. Realizar un estudio íntegro de la base de datos del Departamento de Talento Humano de la Empresa Bioandina S.A de la ciudad de Guayaquil durante el período de octubre a diciembre 2015 para lograr la obtención de resultados
2. Medir la calidad de gestión que se refleja en el trato empleador, administradores, obreros y proveedores; realizada por el Departamento de Talento Humano de la Empresa Bioandina S.A de la ciudad de Guayaquil mediante la información existente.
3. Plantear estrategias para el mejor desempeño de los deberes y obligaciones del Departamento Talento Humano de la Empresa Bioandina S.A de la ciudad de Guayaquil.

3.7.6 Alcance de la Auditoría

La Auditoría de Gestión al Departamento de Talento Humano de la Empresa BIOANDINA S.A comprenderá el período de octubre a diciembre del 2015.

3.7.7 Conocimiento de la entidad y su base legal

Base legal

DE LA CONSTITUCIÓN DEL ECUADOR

Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

Art. 275.- El régimen de desarrollo es el conjunto organizado, sostenible y dinámico de los sistemas económicos, políticos, socio-culturales y ambientales, que garantizan la realización del buen vivir, del *sumak kawsay*. El Estado planificará el desarrollo del país para garantizar el ejercicio de los derechos, la consecución de los objetivos del régimen de desarrollo y los principios consagrados en la Constitución. La planificación propiciará la equidad social y territorial, promoverá la concertación y será participativa, descentralizada, desconcentrada y transparente. El buen vivir requerirá que las personas, comunidades, pueblos y nacionalidades gocen efectivamente de sus derechos y ejerzan responsabilidades en el marco de la interculturalidad, del respeto a sus diversidades y de la convivencia armónica con la naturaleza.

Art. 276.- El régimen de desarrollo tendrá los siguientes objetivos:

1. Mejorar la calidad y esperanza de vida y aumentar las capacidades y potencialidades de la población en el marco de los principios y derechos que establece la Constitución.
2. Construir un sistema económico, justo, democrático, productivo, solidario y sostenible basado en la distribución igualitaria de los beneficios del desarrollo, de los medios de producción y en la generación de trabajo digno y estable.
3. Fomentar la participación y el control social, con reconocimiento de las diversas identidades y promoción de su representación equitativa, en todas las fases de la gestión del poder público.
4. Recuperar y conservar la naturaleza y mantener un ambiente sano y sustentable que garantice a las personas y colectividades el acceso equitativo, permanente y de calidad

al agua, aire y suelo y a los beneficios de los recursos del subsuelo y del patrimonio natural.

5. Garantizar la soberanía nacional, promover la integración latinoamericana e impulsar una inserción estratégica en el contexto internacional, que contribuya a la paz y a un sistema democrático y equitativo mundial.

6. Promover un ordenamiento territorial equilibrado y equitativo que integre y articule las actividades socioculturales, administrativas, económicas y de gestión y que coadyuve a la unidad del Estado.

7. Proteger y promover la diversidad cultural y respetar sus espacios de reproducción e intercambio; recuperar, preservar y acrecentar la memoria social y el patrimonio cultural.

Art. 277.- Para la consecución del buen vivir, serán deberes generales del Estado:

1. Garantizar los derechos de las personas, las colectividades y la naturaleza.

2. Dirigir, planificar y regular el proceso de desarrollo.

3. Generar y ejecutar las políticas públicas y controlar y sancionar su incumplimiento.

4. Producir bienes, crear y mantener infraestructura y proveer servicios públicos.

5. Impulsar el desarrollo de las actividades económicas mediante un orden jurídico e instituciones políticas que las promuevan, fomenten y defiendan mediante el cumplimiento de la Constitución y la ley.

6. Promover e impulsar la ciencia, la tecnología, las artes, los saberes ancestrales y en general las actividades de la iniciativa creativa comunitaria, asociativa, cooperativa y privada.

5. Impulsar el desarrollo de las economías de escala y del comercio justo.

6. Evitar las prácticas monopólicas y oligopólicas, particularmente en el sector privado, y otras que afecten el funcionamiento de los mercados.

Art. 319.- Se reconocen diversas formas de organización de la producción en la economía, entre otras las comunitarias, cooperativas, empresariales públicas o privadas, asociativas, familiares, domésticas, autónomas y mixtas. El Estado promoverá las formas de producción que aseguren el buen vivir de la población y desincentivará aquellas que atenten contra sus derechos o los de la naturaleza; alentará la producción

que satisfaga la demanda interna y garantice una activa participación del Ecuador en el contexto internacional.

Art. 320.- En las diversas formas de organización de los procesos de producción se estimulará una gestión participativa, transparente y eficiente.

La producción, en cualquiera de sus formas, se sujetará a principios y normas de calidad, sostenibilidad, productividad sistémica, valoración del trabajo y eficiencia económica y social.

LEY ORGÁNICA PARA EL FORTALECIMIENTO Y OPTIMIZACIÓN DEL SECTOR SOCIETARIO Y BURSÁTIL

Art. 2.- Hay cinco especies de compañías de comercio, a saber:

- La compañía en nombre colectivo;
- La compañía en comandita simple y dividida por acciones;
- La compañía de responsabilidad limitada;
- La compañía anónima; y,
- La compañía de economía mixta.
- Estas cinco especies de compañías constituyen personas jurídicas.
- La Ley reconoce, además, la compañía accidental o cuentas en participación.

Art. 3.- El objeto de la compañía deberá ser concretado en forma clara en su contrato social. Será ineficaz la estipulación en cuya virtud el objeto social se extienda a una actividad enunciada en forma indeterminada.

En general, para la realización de su objeto social único, la compañía podrá ejecutar y celebrar todos los actos y contratos que razonablemente le fueren necesarios o apropiados. En particular, para tal realización, la compañía podrá ejecutar y celebrar toda clase de actos y contratos relacionados directamente con su objeto social, así como todos los que tengan como finalidad ejercer los derechos o cumplir con las obligaciones derivadas de su existencia y de su actividad.

La compañía no podrá ejecutar ni celebrar otros actos o contratos distintos de los señalados en el inciso anterior, salvo los que ocasional o aisladamente pudieran realizarse con fines de inversión, de investigación o de experimentación o como contribuciones razonables de orden cívico o de carácter social.

Los actos o contratos ejecutados o celebrados con violación a este artículo no obligarán a la compañía, pero los administradores que los hubieren ejecutado o celebrado o los socios o accionistas que los hubieren autorizado, serán personal y solidariamente responsables frente a los terceros de buena fe, por los daños y perjuicios respectivos.

Art. 4.- El domicilio de la compañía estará en el lugar que se determine en el contrato constitutivo de la misma. Si las compañías tuvieran sucursales o establecimientos administrados por un factor, los lugares en que funcionen éstas o éstos se considerarán como domicilio de tales compañías para los efectos judiciales o extrajudiciales derivados de los actos o contratos realizados por los mismos.

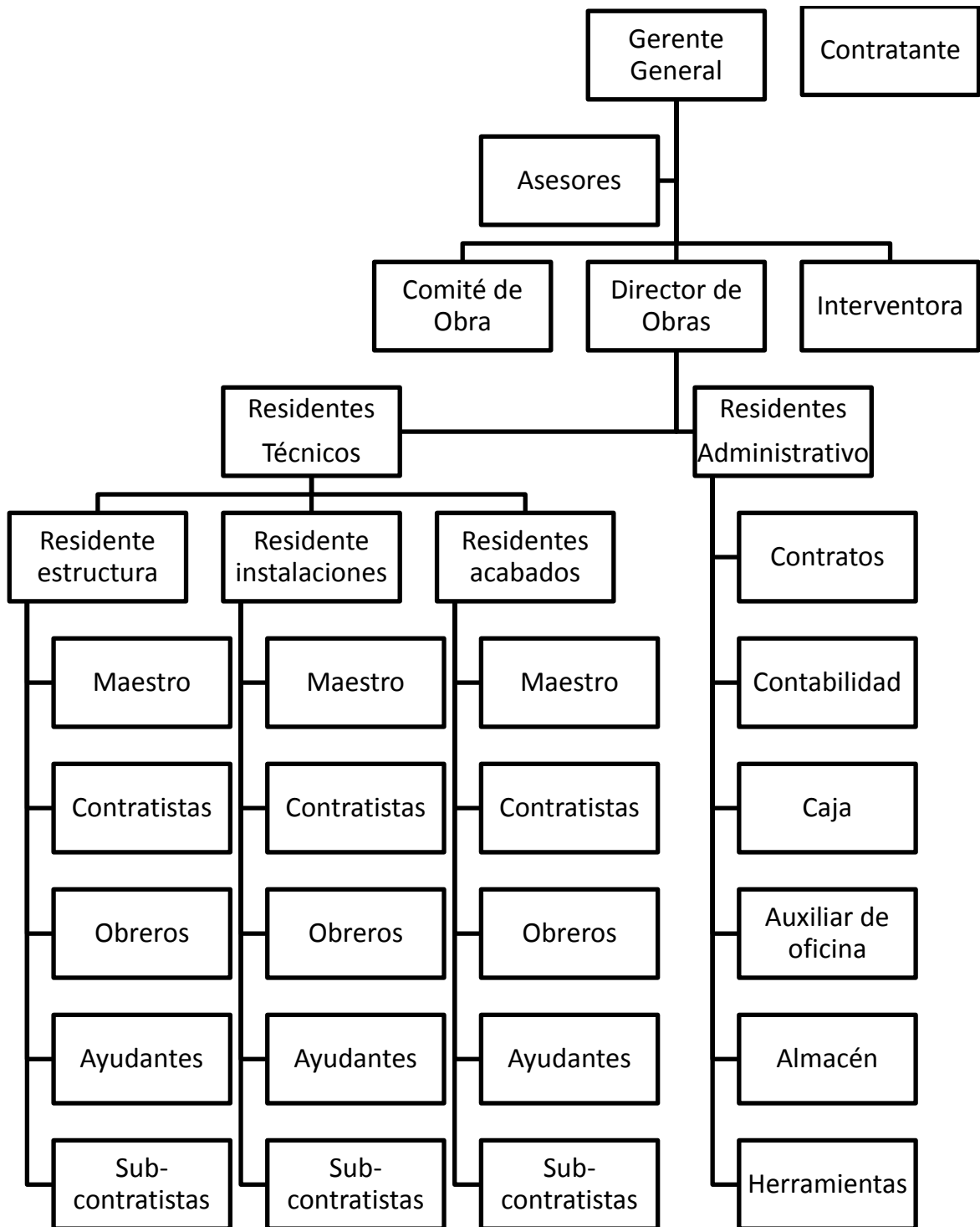
Art. 5.- Toda compañía que se constituya en el Ecuador tendrá su domicilio principal dentro del territorio nacional.

3.7.8 Principales disposiciones legales

- Constitución de la República del Ecuador.
- Código de Trabajo
- Ley de régimen tributario Interno y su reglamento
- Estatuto de constitución de la Empresa

3.7.8.1 Estructura orgánica

CP. EO



Fuente: Gerencia General de Bioandina S.A.
Elaborado por: María Cristina Guzmán Portilla.

3.7.9 Misión y objetivos institucionales

Misión

“Nuestro propósito es permanecer como líderes en el sector de la construcción, enfrentando nuevos retos, ofreciendo productos de infraestructura a la vanguardia para familias, empresas y el Estado nacional e internacional, buscando relaciones de largo plazo con nuestros clientes y proveedores como también el desarrollo emocional y personal de nuestros colaboradores.”

Visión

“Ser una Empresa líder en el sector de la construcción y de la comercialización de bienes raíces a nivel nacional con capacidad de competir exitosamente en el mercado internacional, con un equipo comprometido, generando productos de infraestructura innovadores que satisfagan las necesidades de los clientes, con altos estándares de calidad, cumplimiento, diseño y conciencia de servicio al cliente que garanticen solidez y reconocimiento de la Empresa, contribuyendo al desarrollo del país”.

3.7.10 Principales actividades, operaciones e instalaciones

Actividades

La Empresa BIOANDINA S.A, realiza actividades de construcción de infraestructura, a través de contratos públicos y privados.

Sector de la construcción

- ✓ Carreteras.
- ✓ Puentes.
- ✓ Edificios.

Sector del servicio

- ✓ Asesorías técnicas especializadas en la construcción de aquaductos.

- ✓ Ingeniería de agua potable.

Operaciones

La Empresa BIOANDINA S.A., especializada en contratos públicos de alcantarillados y agua potable en varias ciudades del Ecuador brindando servicios principales y complementarios de toda la estructura de ingeniería de aguas de uso doméstico e industrial.

Instalaciones

La Empresa BIOANDINA S.A se encuentra ubicada en Guayaquil, provincia del Guayas, sector norte, parroquia Tarqui, ciudadela Mapasinge Este, Avenida primera, entre la sexta y principal, No 545

3.7.11 Principales políticas y estrategias institucionales

Políticas

- ✓ Se realiza una vez por año una junta general ordinaria de accionistas para informes y tomas de decisiones.
- ✓ Se realizan dos veces al año Juntas Generales extraordinarias universales.
- ✓ Capacitaciones sobre temas de seguridad industrial.
- ✓ Socialización de reglamentos internos e inducciones de obras públicas o privadas.

Estrategias

- ✓ Usa calidad excepcional, tecnología y de gran funcionalidad, en cada una de las obras de infraestructura.
- ✓ Innovan equipos tecnológicos y maquinarias pesadas para dar mejor servicio sea público o privado.

3.7.12 Financiamiento

El financiamiento es propio obtenido de ganancias de las cuantías grabadas en diversas obras de infraestructura, como también de la venta de los productos de construcción de la ingeniería del agua.

3.7.13 Funcionarios principales

Tabla N° 23 Funcionario principales

Varela Peña Eddie Paúl	Presidente
Ortega Oyada Erika Raquel	Gerente General
Dávila Orve Mónica Susana	Directora de Proyectos
Galarza Pérez Alexandra	Directora Financiera
Galarza Lavayen Dinna	Tesorera
Acencio Gavilánez Víctor Hugo	Superintendente de Obras

Fuente: Investigación Directa

Elaborado por: María Cristina Guzmán Portilla

3.7.14 Principales políticas contables

La Empresa BIOANDINA S.A, registra sus operaciones y prepara los estados financieros de acuerdo a los Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados. (PCGA) y NIIFS en el Ecuador.

Equidad

Este principio tiene mucha aplicación en la Empresa reflejado tanto en libros contables como también en las declaraciones mensuales, frente a las utilidades y a las responsabilidades tributarias.

Moneda

Todos los registros contables propios se encuentran expresados en dólares de los Estados Unidos de América.

Catálogo de cuentas

Se utiliza un plan de cuentas diseñado de acuerdo a las necesidades de la compañía siendo este un formato sencillo en donde se detalla cuentas clasificadas en grupos y subgrupos de acuerdo a su importancia.

Propiedad y equipo

Todos los equipos operarios de la Empresa se encuentran registrados de acuerdo a lo establecido en la ley: maquinarias para la construcción y equipo caminero en el Ministerio de Obras Públicas; Carros pesados y autos en la ANT; bienes inmuebles en el Registro de la Propiedad; bienes muebles en el Registro Mercantil.

3.7.15 Grado de confiabilidad de la información financiera, administrativa y operacional

Matriz FODA

Factores internos

Fortalezas

- Empleados jóvenes con actitud positiva.
- Sistema operativo.
- Fidelidad de los integrantes.

Debilidades

- Falta de capital.
- Inexistencia de un manual.
- Escasa capacitación y entrenamiento.

Factores externos

Oportunidades

- Apoyo externo.
- Realización de convenios.

Amenazas

- Competencia.
- Avances tecnológicos.

3.7.16 Sistema de información automatizado

En la Empresa BIOANDINA S.A para la ejecución de los procesos sistemáticos y computarizados se utiliza un software denominado Ada TECH, adquirido de empresas especializadas, cuya aplicación es de uso general para todos los departamentos y desempeño de las actividades.

3.7.17 Puntos de Interés para el examen

Departamento de Talento humano.

3.7.18 Transacciones importantes identificadas

La Empresa BIOANDINA S.A por la actividad que desarrolla maneja transacciones importantes que son identificadas a través de:

- Planificación estratégica anual.
- Utilización de manuales.
- Políticas de contratación.
- Presupuestos anuales.
- Organigramas.

3.7.19 Identificación de los componentes importantes a examinarse en la planificación específica

Se realizará la Auditoría de Gestión al Departamento de Talento Humano de la Empresa BIOANDINA S.A por el período de octubre a diciembre del 2015, para medir su eficiencia, eficacia y economía.

3.7.20 Matriz de evaluación preliminar del Riesgo de Auditoría

PL. ER

Tabla N° 24 Matriz de evaluación

COMPONENTE	RIESGO Y SU FUNDAMENTO						ENFOQUE PRELIMINAR DE AUDITORÍA		ESTRUCTURA PARA EL PLAN DETALLADO
	INHERENTE			CONTROL			SUSTANTIVAS	CUMPLIMIENTO	
	A	M	B	A	M	B			
DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO									
Planificación estratégica.		X				X	Falta de conocimiento de la planificación estratégica.	Dar a conocer la planificación estratégica.	No se ha logrado socializar.
Funciones y competencias del personal.		X				X			
Manual de reclutamiento y selección del personal.		X				X	Políticas para la selección del personal.	Regirse a las políticas implementadas en la entidad.	No se ha elaborado políticas de selección.
Políticas de contratación del personal.		X				X	Procesar manual de contratación.	Desempeñarse con el manual.	No se ha elaborado el manual e contratación del personal
Capacitación a personal.		X				X	Elaborar plan de capacitación.	Cumplimiento del plan de capacitación.	No existe capacitación al personal de acuerdo al plan.
								FECHA:	ELABORADO Por: María Cristina Guzmán Portilla
								FECHA:	REVISADO POR: Lcdo. Alfredo Figueroa Zaldumbide, DplS.

Fuente: Observación directa
Elaborado por: María Cristina Guzmán Portilla

3.8 Planificación Específica

PL

PROGRAMA DE TRABAJO				Hoja N°:
EMPRESA: BIOANDINA S.A		Componente: Dpto. Talento Humano		
N.	Objetivos y procedimientos	Ref. P/T	Responsable	Fecha
	Objetivo			
	Verificar la documentación y los procesos de la planificación.			
	Procedimientos			
	Examinar el control interno del Departamento de Talento Humano	PL. CC	MG	
	Solicitar el proceso para la contratación de personal	PL. PC	MG	
	Evaluar el Control Interno mediante el cuestionario, confirme las respuestas a través de la obtención de evidencia suficiente.	PL. ER	MG	
Elaborado por: María Cristina Guzmán Portilla				

3.8.1 Cuestionario del Control Interno

PL. CC

Entidad: Bioandina S.A.

Área: Departamento de Talento Humano

Período de evaluación: octubre a diciembre del 2015

Cuestionario para analizar la misión:

Motivo del examen: Conocer si la misión de la Entidad favorece a que el personal obtenga claramente la orientación que debe seguir:

N°	Preguntas	Si	No	Comentario
1	¿Tiene la Entidad su misión que exprese claramente su razón de ser?	4	1	
2	¿Su misión identifica lo que realiza la Empresa, y su propósito se nivela al cliente?	3	2	
3	¿La misión se ha expuesto en términos particularmente del personal?	3	2	
4	¿El enunciado de la misión es difundida y el personal la mantienen presente?	2	3	
5	¿Contiene la misión elementos que identifica a la Empresa de sus competidores del mercado?	4	1	
6	¿La misión ubica al personal hacia el cliente con el fin de satisfacer y conquistar sus necesidades?	5	0	
7	¿Los colaboradores mantienen latente la idea de los resultados finales con la misión de la Entidad?	4	1	
8	¿La alta dirección ha definido de forma clara el negocio de la Empresa?	5	0	
9	¿Existe congruencia entre el concepto de negocio y otros factores estratégicos: cliente o competencia?	3	2	
10	¿Se socializa adecuadamente los valores corporativos?	3	2	
Total		36	14	

Fuente: Cuestionario de Auditoría

Elaborado por: María Cristina Guzmán Portilla

Cálculo:

Confianza	36/50
Confianza	72%
Riesgo	28%

Análisis y evaluación:

Como indica el resultado al evaluar la misión se determina que el 72% se ubica en el nivel de confianza y el nivel de riesgo en 28%.

Cuestionario para analizar la visión:

Motivo del examen: Conocer si la visión de la Entidad, define lo que quiere ser a largo plazo el almacén Bioandina S.A.

N°	Preguntas	Si	No	Comentario
1	¿La Empresa tiene la visión de lo que quiere ser a largo plazo?	4	1	
2	¿La visión está formulada en términos, particular del personal?	2	3	
3	¿La visión posee conceptos que involucren a los interesados?	3	2	
4	¿La visión es difundida y se mantienen a los colaboradores de la Entidad?	4	1	
5	¿La difusión de la visión en las diferentes formas y medios es consistente y permanente a través del tiempo?	3	2	
6	¿Las acciones, programas, estrategias u otras prácticas gerenciales, son congruente con el contenido de la misión?	4	1	
7	¿La visión provee la creación de una imagen mental?	3	2	
8	¿La visión es deseable por sus receptores, con el personal porque en ella se identifica las oportunidades de desarrollo y objetivos personales?	3	2	
9	¿El contenido de la visión, difusión y desempeño de la dirección proyectan la idea de que es factible alcanzarlo?	2	3	
10	¿Los colaboradores entienden la visión?	2	3	
Total		30	20	

Fuente: Cuestionario de control interno

Elaborado por: María Cristina Guzmán Portilla

Cálculo:

Confianza:	30/50
Confianza:	60%
Riesgo:	40%

Análisis y evaluación:

El riesgo que tiene la Empresa en base a la visión es de 40%, expresando claramente que los objetivos y metas no se ejecutan adecuadamente por los trabajadores.

3.8.2 Evaluación del Control Interno:

**EMPRESA BIOANDINA S.A.
CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO
EVALUACIÓN DEL RIESGO INHERENTE**

Componente: Departamento de Talento Humano

Cuestionario			Comentario
	Si	No	
1. ¿La Empresa cuenta con un Departamento de Talento Humano?	✓		
2. ¿La selección y búsqueda de personal va acorde a los requisitos de la descripción de puestos?	✓		<input type="checkbox"/> No se efectúa el procedimiento adecuado
3. ¿La Empresa cumple con lo dispuesto por la ley en la contratación de personal con capacidades especiales?		✓	
4. ¿Es apropiada la estructura orgánica vigente?	✓		
5. ¿Se ha determinado y dado a conocer al personal de la empresa funciones y responsabilidades?		✓	<input type="checkbox"/> Falta de socialización del manual de funciones.
6. ¿Se aplican indicadores de gestión o medidas de desempeño a través de las cuales se controle y evalúe las actividades y procesos?		✓	<input type="checkbox"/> No se efectúa el control interno.
7. ¿Cuenta la Institución con una base de datos que permita desarrollar un análisis del talento humano cuando surge la necesidad de ascenso o contratación de nuevo cargo?	✓		
8. ¿Existen planes de capacitación, evaluación y desarrollo del personal?	✓		<input type="checkbox"/> Falta de capacitación
9. ¿El departamento se preocupa por la seguridad laboral y emocional de sus subordinados?	✓		
10. ¿Las actividades que usted desempeña se encuentran claramente tipificadas en el manual de funciones o en el contrato de Trabajo??		✓	<input type="checkbox"/> No conoce el manual

Fuente: Cuestionario de Auditoría de Gestión
Elaborado por: María Cristina Guzmán Portilla

EMPRESA BIOANDINA S.A
CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO
EVALUACIÓN DEL RIESGO INHERENTE

Tabla N° 25 Matriz de calificación del nivel de confianza y riesgo

N	Componente: Dpto. de Talento Humano	PT	SI	NO	CT
1	¿La Empresa cuenta con un Departamento de Talento Humano?	1	X		1
2	¿La selección y búsqueda de personal va acorde a los requisitos de la descripción de puestos?	1	X		0.5
3	¿La Empresa cumple con lo dispuesto por la ley en la contratación de personal con capacidades especiales?	1		X	0
4	¿Es apropiada la estructura orgánica vigente?	1	X		1
5	¿Se ha determinado y dado a conocer al personal de la Empresa funciones y responsabilidades?	1		X	1
6	¿Se aplican indicadores de gestión o medidas de desempeño a través de las cuales se controle y evalúe las actividades y procesos?	1		X	0
7	¿Cuenta la Institución con una base de datos que permita desarrollar un análisis del talento humano cuando surge la necesidad de ascenso o contratación de nuevo cargo?	1	X		1
8	¿Existen planes de capacitación, evaluación y desarrollo del personal?	1	X		1
9	¿El departamento se preocupa por la seguridad laboral y emocional de sus subordinados?	1	X		1
10	¿Las actividades que usted desempeña se encuentran claramente tipificadas en el manual de funciones o en el contrato de Trabajo?	1		X	0
	SUMAN	10			6.5
	CALIFICACIÓN TOTAL			CT	6.5
	PONDERACIÓN TOTAL			PT	10
	NIVEL DE CONFIANZA: NC= (CT/PT)*100			NC	65%
	NIVEL DE RIESGO INHERENTE RI= 100% - NC			RI	35%

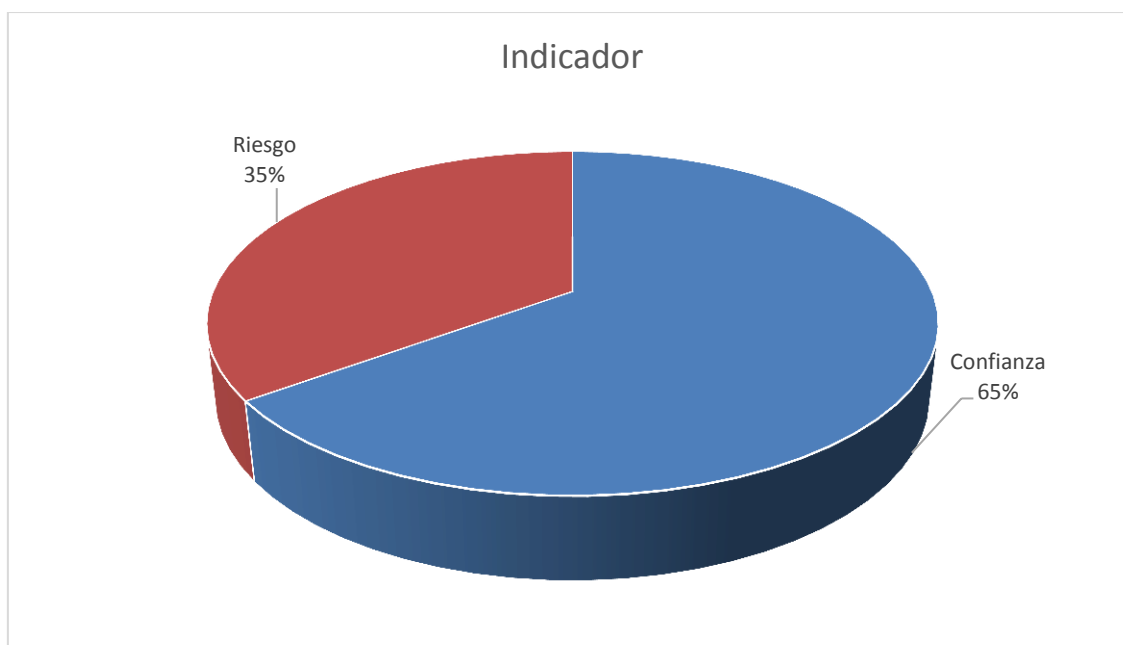
Fuente: Cuestionarios de Auditoría de Gestión
 Elaborado por: María Cristina Guzmán Portilla

Tabla N° 26 Calificación de riesgo y confianza

NIVEL DE CONFIANZA		
BAJO	MODERADO	ALTO
15% - 50%	51% - 75%	76% - 95%
85% - 50%	49% - 25%	24% - 5%
ALTO	MODERADO	BAJO
NIVEL DE RIESGO (100- NC)		

Fuente: Cuestionarios de la Auditoría de Gestión
Elaborado por: María Cristina Guzmán Portilla

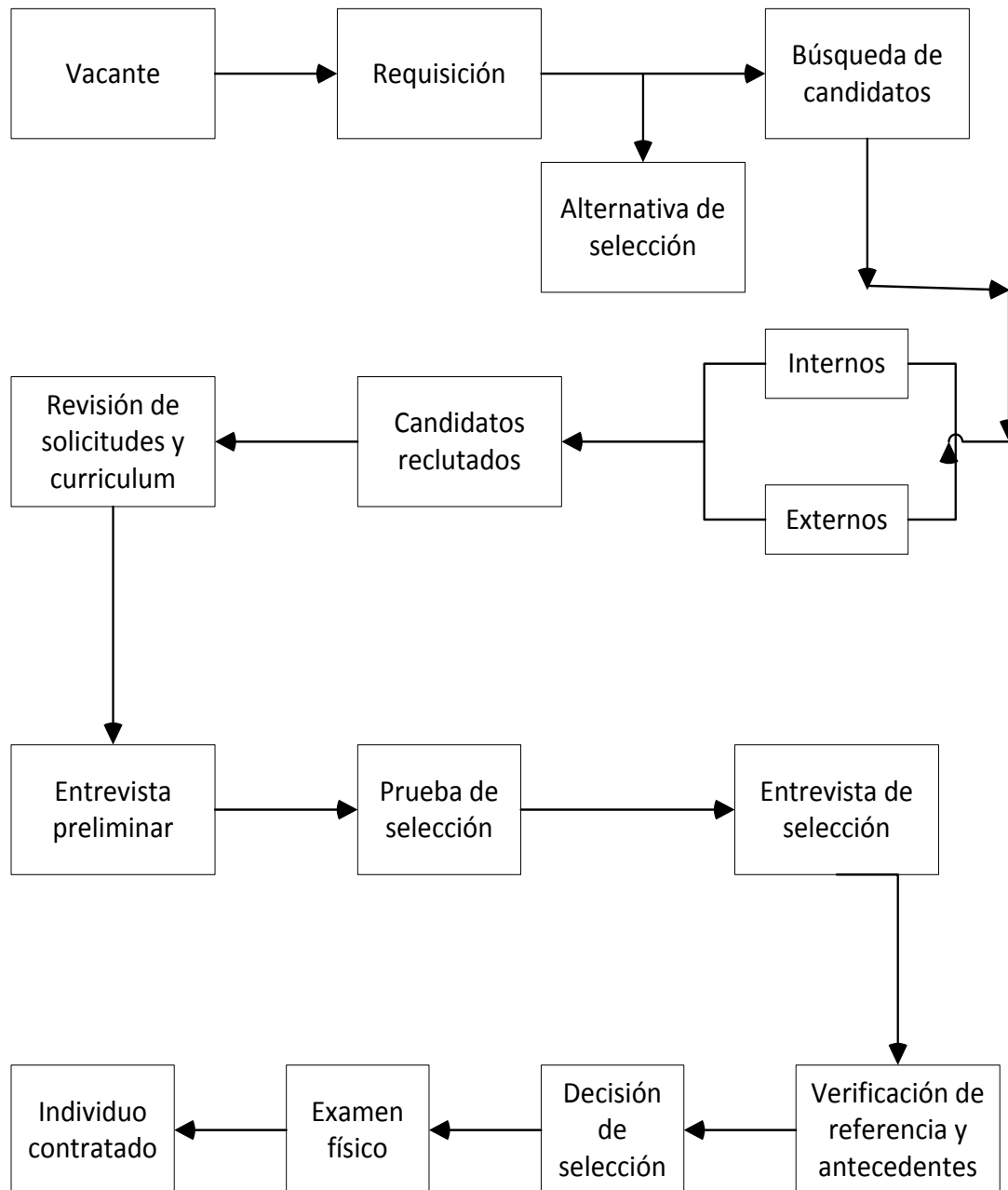
Gráfico N° 18 Representación de riesgo y confianza



Fuente: Cuestionarios de la Auditoría de Gestión
Elaborado por: María Cristina Guzmán Portilla

El nivel de confianza es de 65%, ubicándose como moderado y el riesgo en 35% como moderado, esto nos indica que la Empresa debe ejecutar un plan de socialización de la planeación estratégica a los trabajadores con el fin de que se comprometan con las metas institucionales.

Gráfico N° 19 Procedimiento de contratación del talento humano



Fuente: Observación directa
 Elaborado por: María Cristina Guzmán Portilla

3.8.4 Indicadores de gestión

Tabla N° 27 Cálculo de indicadores

indicador	Formula	Resultado	Comentario
Eficacia	Metas alcanzadas / metas programadas	$15/30 = 0,5 * 100\% = 50\%$	Contratos
Eficiencia	Realización / optimización de recursos	$75/100 = 0,75 * 100\% = 75\%$	Utilización
Economía	Recursos empleados / recursos dados	$60/100 = 0,60 * 100\% = 60\%$	

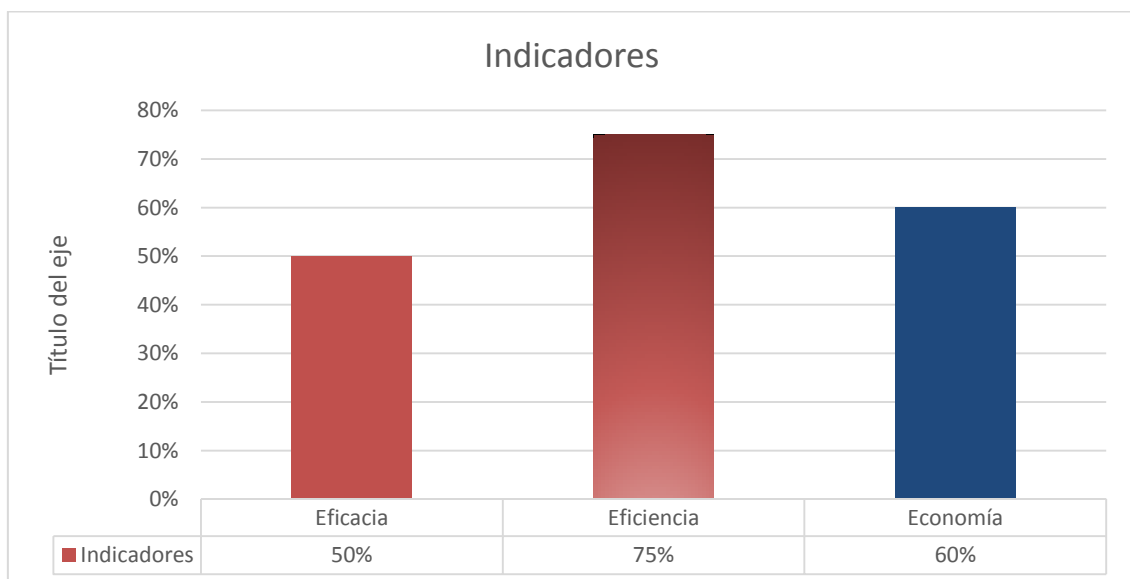
Fuente: Resultados de la Auditoría de Gestión
Elaborado por: María Cristina Guzmán Portilla

Tabla N° 28 Resultados de indicadores de gestión

Indicadores	Resultados
Eficacia	50%
Eficiencia	75%
Economía	60%

Fuente: Resultado de la Auditoría de Gestión
Elaborado por: María Cristina Guzmán Portilla

Gráfico N° 20 Representación gráfica de indicadores



Fuente: Resultado de la Auditoría de Gestión
Elaborado por: María Cristina Guzmán Portilla

3.8.5 Comunicación de los resultados

Informe de Auditoría

Guayaquil 16 de noviembre del 2016

C.P.A. Erika Ortega Oyeada

GERENTA GENERAL DE BIOANDINA S.A.

Presente.-

De mi consideración:

La ejecución de la Auditoría permitió la revisión y se determinó que ha sido realizada en forma satisfactoria y que los resultados obtenidos son consistentes con las conclusiones y recomendaciones que se presentan en el informe final.

El objetivo del examen fue determinar cómo la realización de una Auditoría de gestión al Departamento de Talento Humano de la Empresa BIOANDINA S.A por el período de octubre a diciembre del 2015, permitió medir su eficiencia, eficacia y economía.

La supervisión se basó en la revisión de documentos de trabajos de Auditoría, integrado en cada nivel de ejecución del trabajo.

El informe contiene comentarios, conclusiones y recomendaciones, las mismas que han sido conocidas por diferentes miembros de la Empresa, para la aplicación de las respectivas recomendaciones emitidas.

Atentamente

María Cristina Guzmán

AUDITORA

3.8.6 Comprobación de la hipótesis

Efectuado el estudio a través de la Auditoría de Gestión al departamento de talento humano de la Empresa BIOANDINA S.A, permitió medir su eficiencia, eficacia y economía, con la aplicación de indicadores de gestión, estableciéndose algunas debilidades; de esta manera se comprueba la hipótesis.

CAPÍTULO IV

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

HALLAZGO N. 1

4.1 AUSENCIA DE PROCESOS DE CONTRATACIÓN DE PERSONAL

CONDICIÓN:

La Gerente no ha dispuesto la realización de procesos para la contratación de personal.

CRITERIO:

Incumpliendo la Norma de Control Interno No. 300 – 02, “**Selección de Personal**”, que indica: “La selección de personal es un proceso técnico que comprende la convocatoria, evaluación y selección de los aspirantes más idóneos para ocupar cargos en la entidad. La selección permite identificar al personal por su conocimiento y experiencia, debiendo asegurarse que cada servidor que ingresa a la entidad reúna los requisitos establecidos en el manual ocupacional, los mismos que serán acreditados documentadamente por los aspirantes.”

CAUSA:

Situación producida por inadvertencia del problema.

EFFECTO:

Ocasionando que las diferentes actividades encomendadas a los empleados, no se cumplan en forma eficiente.

CONCLUSIÓN:

La Gerente no efectuó los adecuados procesos para la contratación de personal.

RECOMENDACIÓN No. 1:

A LA GERENTA GENERAL:

Elaborará y aplicará los respectivos procesos de contratación de personal, tomando en consideración el perfil para el desempeño de los diferentes cargos en la Empresa.

HALLAZGOS N° 2

4.2 INEXISTENCIA DE UN MANUAL DE FUNCIONES

CONDICIÓN:

En el período sujeto a examen, la Gerenta General no ha dispuesto la elaboración de un Manual de Funciones.

CRITERIO:

Inobservando lo dispuesto en la Norma de Control Interno 200 – 04 “**Estructura organizativa**”, que indica: “La máxima autoridad debe crear una estructura organizativa que atienda el cumplimiento de su misión y apoye efectivamente el logro de los objetivos organizacionales, la realización de los procesos, las labores y la aplicación de los controles pertinentes.”

CAUSA:

Situación producida por descuido..

EFECTO:

Ocasionando que se desconozca por parte de los empleados las funciones a desarrollar.

CONCLUSIÓN:

La Gerenta General no ha dispuesto la elaboración de un manual de funciones.

RECOMENDACIÓN No 2:

A LA GERENTA GENERAL

Dispondrá al Jefe administrativo, elabore el manual de funciones, considerando la naturaleza de las actividades que desarrollan los empleados de la Empresa, en el cual se asignarán responsabilidades, acciones, cargos, funciones y niveles jerárquicos para cada uno de ellos, con la finalidad de que las tareas sean eficientes.

HALLAZGOS N° 3

4.3. NO SE HA SOCIALIZADO LA VISIÓN, MISIÓN Y VALORES CORPORATIVOS

CONDICIÓN:

El Jefe Administrativo no se ha socializado a todo el personal, la visión, misión y valores corporativos de la Entidad.

CRITERIO:

Inobservando la Norma de Control Interno 100 – 01, “**Control interno**”, que manifiesta lo siguiente: “El control interno será responsabilidad de cada institución que dispongan de recursos y tendrá como finalidad crear las condiciones para el ejercicio del control.”

CAUSA:

Situación producida por descuido.

EFECTO:

Ocasionando que se desconozca la real actividad que desarrolla la Institución.

CONCLUSIÓN:

El Jefe Administrativo no socializó la visión, misión y valores corporativos.

RECOMENDACIÓN No: 3:

AL JEFE ADMINISTRATIVO

Procederá a socializar a todo el personal, la visión, misión y valores corporativos, con la finalidad de que se cumplan con las metas y objetivos.

HALLAZGOS N° 4

4.4 FALTA DE CAPACITACIÓN AL PERSONAL

CONDICIÓN:

El Jefe Administrativo, no ha implementado cursos de capacitación a los servidores de la Entidad, para el mejoramiento de sus funciones.

CRITERIO:

Incumpliendo lo dispuesto en la Norma de Control Interno 407 – 06, “**Capacitación y entrenamiento continuo**”, que señala: “Los directivos de la entidad promoverán en forma constante y progresiva la capacitación, entrenamiento y desarrollo profesional de las servidoras y servidores en todos los niveles de la entidad, a fin de actualizar sus conocimientos, obtener un mayor rendimiento y elevar la calidad de su trabajo.”

CAUSA:

Desviación producida por descuido.

EFFECTO:

Disminuyendo la posibilidad de crecimiento profesional, financiero y cooperativo.

CONCLUSIÓN:

El Jefe Administrativo no ha elaborado un plan de capacitación y actualización de conocimientos a los empleados de la Entidad.

RECOMENDACIÓN No 4:

Al JEFE ADMINISTRATIVO

Implementará convenios de cursos de capacitación, talleres de la normativa legal vigente, con instituciones de reconocido prestigio, a fin de potencializar capacidades y fortalecer los conocimientos de los funcionarios y empleados de la Entidad.

BIBLIOGRAFÍA

- Alles Martha. (2009). Desarrollo del Talento Humano: Basado en Competencias. México: Ediciones Granica.
- Asamblea Nacional. (2010). Código del Trabajo del Ecuador. Quito: Ediciones Legales.
- Asamblea Nacional, R. (2008). Constitución de República del Ecuador. Quito-Ecuador: Registro Oficial.
- Benjamín Franklin. (2010). Organización de Empresas, Análisis, Diseño, Estructura. Mexico: Trillas.
- Blanco, L. (2003). Normas y Procedimientos de Auditoría Integral. Bogotá.
- Chiavenato Idalberto. (2002). Gestión de Talento Humano. Bogotá: Gaviota.
- Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad. (2005). Norma Internacional de Contabilidad N° 2: Inventarios. México D.F.
- Consejo Técnico de la Contaduría Pública. (s.f.). Objetivos de Auditoría de Gestión. Obtenido de http://members.tripod.com/~Guillermo_Cuellar_M/gestion.html
- Contraloría General del Estado. (2001). Manal de Auditoría de Gestión. Obtenido de www.contraloria.gob.ec
- Cuellar Guillermo. (2009). Teoria General de la Auditoría. Obtenido de <https://preparatorioauditoria.wikispaces.com/file/view/Unidad+Dos.pdf>
- Dávalos, N. (1990). Enciclopedia Básica de Administración, Contabilidad y Auditoría.
- González Saavedra, G. (2003). Contabilidad General. México: UPG.
- Gutierrez. (2000). Métodos de Investigación. Quito.
- Harper, L. (1986). Auditoría. Mexico.
- Lledó Pablo. (2011). Gestión del Talento Humano.
- López Cubino, R. (2001). Modelo de Gestión. Obtenido de <http://jesuitasleon.es/calidad/Modelos%20de%20gestion%20de%20calidad.pdf>
- Maldonado. (2001). Auditoría de Gestión. Quito.
- Mantilla, S. (2007). Control Interno. Bogotá.
- Mantilla, S. A. (2007). Auditoría Financiera de Pymes. New York: Small ant Medium.
- Ongallo, C. (2007). Manual de Comunicación, Guía para Gestionar el Conocimiento, la Información y las Relaciones Humanas en Empresas y Organizaciones. Madrid: Dykinson S.L.
- Santilla, J. (2013). Auditoría Interna. Mexico.

Soto. (2009). Auditoría de Gestión.

Tribunal de Cuentas Europeo. (2015). Manual de Auditoría de Gestión. Madrid-España:
Curia Rationum.

Whittington, O. R. (2000). Auditoría un Enfoque Integral. Colombia.


Winkle, J. W. (2010). Auditoría. Mexico.

ANEXOS

Anexo N° 1 Formulario de entrevista

PREGUNTA	PONDERACIÓN	CALIFICACIÓN
1. ¿La Empresa cuenta con un Departamento de Talento Humano?		
2. ¿la selección y búsqueda de personal va acorde a los requisitos de la descripción de puestos?		
3. ¿La Empresa cumple con lo dispuesto por la ley en la contratación de personal con capacidades especiales?		
4. ¿Es apropiada la estructura orgánica vigente?		
5. ¿Se ha determinado y dado a conocer al personal de la Empresa funciones y responsabilidades?		
6. ¿Se aplican indicadores de gestión o medidas de desempeño a través de las cuales se controle y evalúe las actividades y procesos?		
7. ¿Cuenta la Institución con una base de datos que permita desarrollar un análisis del talento humano cuando surge la necesidad de ascenso o contratación de nuevo cargo?		
8. ¿Existen planes de capacitación, evaluación y desarrollo del personal?		
9. ¿El departamento se preocupa por la seguridad laboral y emocional de sus subordinados?		
10. ¿Las actividades que usted desempeña se encuentran claramente tipificadas en el manual de Funciones o en el contrato de trabajo?		

Anexo N° 2 Formulario de Encuesta

 UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA			
Objetivo: Determinar cómo la realización de una Auditoría de Gestión dentro del departamento de Talento Humano de la Empresa Bioandina S.A por el período octubre a diciembre del 2015 permite medir su eficiencia, eficacia y economía			
Dirigido:			
Aspectos socioeconómicos			
Genero: <input type="checkbox"/> Femenino <input type="checkbox"/> Masculino	Rango de edad: <input type="checkbox"/> De 18 a 30 años <input type="checkbox"/> De 31 a 45 años <input type="checkbox"/> De 46 años en adelante	Instrucción académica: <input type="checkbox"/> Secundaria <input type="checkbox"/> Tercer Nivel <input type="checkbox"/> Cuarto nivel	Ingresos: <input type="checkbox"/> Menor RBU <input type="checkbox"/> Igual RBU <input type="checkbox"/> Mayor RBU
Auditoría de Gestión		Eficiencia, Eficacia y Economía	
1. ¿Conoce la visión, misión de la Empresa? <input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No		7. ¿Cómo califica el clima organizacional de la Empresa? <input type="checkbox"/> Excelente <input type="checkbox"/> Bueno <input type="checkbox"/> Regular	
2. ¿Usted considera que existe un adecuado ambiente de trabajo? <input type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/> A veces <input type="checkbox"/> Nunca		8. ¿Usted mantiene una adecuada relación entre sus compañeros de área? <input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No	
3. ¿Existe manuales de procedimientos para cada área de trabajo? <input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No		9. ¿Usted utiliza los recursos y materiales de trabajo proporcionados por la Empresa adecuadamente? <input type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/> A veces <input type="checkbox"/> Nunca	
4. ¿Recibe capacitación sobre las funciones y responsabilidades que realizan? <input type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/> A veces <input type="checkbox"/> Nunca		10. ¿Usted considera que los procesos administrativos ayudan a cumplir los objetivos de la empresa? <input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No	
5. ¿Se realiza Auditoría de Gestión continuamente? <input type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/> A veces <input type="checkbox"/> Nunca		11. ¿Considera usted que los procesos de contratación del personal son los adecuados? <input type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/> A veces <input type="checkbox"/> Nunca	
6. ¿Usted está de acuerdo que se efectuó la auditoría de gestión? <input type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/> A veces <input type="checkbox"/> Nunca		12. ¿Considera usted que con un control interno de los recursos humanos y materiales se mejora el rendimiento económico? <input type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/> A veces <input type="checkbox"/> Nunca	
		13. ¿Estaría dispuesto que se realicen una auditoría a sus funciones y responsabilidades? <input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No	

Anexo N° 3 Modelo de Requisición de personal

Numero de requisición		día	mes	año
1. Información del puesto vacante:				
Nombre del puesto				
Escolaridad				
Estado civil		sexo		
Idioma		porcentaje		
Necesidad de viajar		frecuencia		
Conocimientos o habilidades especiales:				
Experiencia laboral:				
Nombre de la persona solicitante:				
Área solicitante				
Coordinación de la unidad que lo solicita:				
Objetivo del puesto				