



**INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO BOLIVARIANO DE
TECNOLOGÍA**

TECNOLOGÍA EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

TRABAJO DE GRADUACIÓN

Previo a la obtención del título:

TECNOLOGO EN CONTABILIDAD Y AUDITORIA

TEMA:

**AUDITORIA A LA GESTION DE TALENTO HUMANO EN LA EMPRESA AINSA S.A
UBICADA EN LA CIUDAD DE GUAYAQUIL DURANTE EL PERIODO 2014**

AUTOR:

LENIN VLADIMIR PEREZ CASTRO

TUTOR:

ING. ALEJANDRO PONCE

GUAYAQUIL AGOSTO, 2015

INDICE GENERAL

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Objetivo General.....	13
Objetivos Específicos	13
JUSTIFICACIÓN.....	14

CAPITULO II

MARCO TEORICO

FUNDAMENTACION LEGAL	33
----------------------------	----

CAPITULO III

METODOLOGIA

ANTECEDENTES INSTITUCIONALES.....	38
METODOLOGÍA.....	43
POBLACION Y MUESTRA.....	44
Muestra.....	45
Técnicas e instrumento de la Investigación	46

CAPITULO IV

ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIÓN	57
RECOMENDACIONES.....	58
ANEXOS.....	61
BIBLIOGRAFÍA:.....	64

INDICE DE GRAFICOS

GRÁFICO N° 1	48
GRÁFICO N° 2	49
GRÁFICO N° 3	50
GRÁFICO N° 4	51
GRÁFICO N° 5	52
GRÁFICO N° 6	53
GRÁFICO N° 7	54
GRÁFICO N° 8	55

ANEXOS:

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES
HOJA DE ACEPTACION
FORMATO DE ENCUESTA
FORMATO DE ENTREVISTA



Instituto superior tecnológico bolivariano de Tecnología

TECNOLOGIA EN CONTABILIDAD Y AUDITORIA
PROYECTO PREVIO DE LA OBTENCIÓN DE TÍTULO DE
TÉCNOLOGO EN CONTABILIDAD Y AUDITORIA

Tema:

**“AUDITORIA DE GESTION DE TALENTO HUMANO AINSA SA, DURANTE EL
PERIODO COMPRENDIDO DEL 1 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL AÑO 2014.**

Autor:
Lenin Pérez Castro

Resumen

Existe una falta de control interno durante el periodo 2014, en la Gestión del departamento de Recursos Humanos, en la compañía Ainsa s.a ubicada en la ciudad de Guayaquil.

Por lo General la falta de control interno, ha generado problemas en el correcto funcionamiento de ciertos procesos en el área de R.R.H.H. Como la falta de control del personal que pide permiso, falta de capacitación y evaluación a su personal nuevo, falta de documentos en las carpetas de sus colaboradores, pagos de horas extras mal elaborados, utilidades de periodos atrás no legalizados.

Bolivarian superior technological institute

Technology

TECHNOLOGY IN ACCOUNTING AND AUDIT
PREVIOUS PROJECT PROCUREMENT OF TITLE
TECHNOLOGIST IN ACCOUNTING AND AUDIT

Topic:

**AUDIT TO HUMAN TALENT MANAGEMENT IN THE COMPANY AINSA
LOCATED IN THE CITY OF GUAYAQUIL.**

**Author:
Lenin Pérez Castro**

Summary

There is a lack of internal control during 2014, Management Human Resources department in Ainsa S.a Company located in the city of Guayaquil.

Usually the lack of internal control has created problems in the proper functioning of certain processes in the area of HR As the lack of control of personnel requests permission, lack of training and evaluation to his new staff, lack of documents in folders of its employees, overtime pay poorly designed, not profits back legalized periods.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

UBICACIÓN DEL PROBLEMA:

Existe una falta de control interno durante el periodo 2014, en la Gestión del departamento de Recursos Humanos, en la compañía Ainsa s.a ubicada en la ciudad de Guayaquil.

Por lo General la falta de control interno, ha generado problemas en el correcto funcionamiento de ciertos procesos en el área de R.R.H.H. Como la falta de control del personal que pide permiso, falta de capacitación y evaluación a su personal nuevo, falta de documentos en las carpetas de sus colaboradores, pagos de horas extras mal elaborados.

Situación que perjudica el normal funcionamiento y rendimiento dentro de la empresa reflejándose en una baja disminución de la productividad.

Lo que ha provocado un mal manejo de los recursos de las compañías produciendo falta de eficiencia en el uso del mismo, así como valores perdidos por concepto de multa que se hubieran evitado si existiera un control interno adecuado y una correcta supervisión.

SITUACION CONFLICTO

El control interno en la Gestión de Talento Humano, es muy importante en las compañías ya que es el encargado de procesar y generar información para las toma de decisiones de los altos directivos, ¿Qué Sucedería si no se lleva un buen control interno dentro de esta área?.

Comenzarían a surgir molestias y reclamos tantos internos como externos, es por tal motivo que hacemos referencia de la situación conflicto que presentan las entidades hoy en día, por la falta de conocimiento, capacitaciones que deberían tener las personas encargadas de esta áreas

DELIMITACION DEL PROBLEMA

Campo	:	Auditoria
Área	:	R.H.H.H
Aspecto	:	Gestión y Control Interno
Periodo	:	2014

FORMULACION DEL PROBLEMA

¿Cómo influye la no existencia de un sistema de Control Interno, en los resultados de la Gestión de R.R.H.H, en la empresa "AINSA S.A" en el periodo 2014?

- **Subpreguntas**

1. ¿Qué es el Recursos Humano?
2. ¿Considera que es importante llevar un sistema de control interno?
3. ¿El personal a cargo conoce a detalle sus responsabilidades?
4. ¿Cómo influye el control interno para la toma de decisiones?
5. ¿Se podría mejorar los procedimientos?
6. ¿Qué se podría impedir con un sistema de control interno adecuado?

EVALUACION DEL PROBLEMA

Claro.- Comprensible y fácil de entender.

La auditoría a la gestión de R.R.H.H nos dará a conocer y comprender que existe falta de control interno.

Evidente.- Es completamente cierto, tan claro y manifiesto que resulta indudable o innegable.

Se recogerá toda la evidencia necesaria para la presentación del informe, dejando sustentado el trabajo realizado.

Concreto.- Tratar una sola cosa que se considera principal.

Al realizar la auditoria nos ayudara a controlar, la falta de control interno que ha venido presentando la entidad auditada.

Original.- Único que no se ha realizado.

Este trabajo ayudara a mejorar, la Gestión realizada en dicho departamentos, ya que se le facilitarás formatos e ideas propias del autor, para llevar un mejor control dentro de dicho departamento.

Factible.- Posibilidad y solución.

La falta de control es algo que tiene solución siempre y cuando se lleve un buen control en los procesos realizados.

OBJETIVOS

Objetivo General

Elaborar una Auditoria a la gestión de R.R.H.H en la empresa Ainsa s.a y proponer acciones para la minimización del impacto sobre la gestión empresarial.

Objetivos Específicos

- Fundamentar los antecedentes del Control Interno en el área de R.R.H.H.
- Identificar los puntos críticos en la Gestión R.R.H.H desde el punto de vista de la Auditoria de control interno.
- Proponer Acciones para Minimizar el Impacto de los Puntos Críticos en la Gestión de los R.R.H.H

JUSTIFICACIÓN

El propósito de la investigación será describir las actividades, procedimientos, con el objeto de evaluar la eficacia, eficiencia, y la efectividad del departamento de R.R.H.H

El resultado de la Auditoria de Gestión permitirá tomar decisiones, con el fin de lograr la mejora continua en el proceso y control en el área de R.R.H.H., a través de las recomendaciones que surjan en la presente Auditoria.

Esta Auditoria se enfoca principalmente en determinar si existen deficiencias de control interno en el área de R.R.H.H, así como poner en práctica las posibles soluciones del buen control interno dentro de La entidad Auditada, Por lo tanto resulta importante esta investigación ya que va a permitir que las actividades del área estén en manos de personal idóneo, y los directivos de la empresa puedan tomar mejores decisiones que beneficien a una empresa, esto es con la finalidad de tener más vigilancia y mejor control en las operaciones que realiza la empresa.

Las contribuciones que se le harán a la empresa con dicha Auditoria, es implementar nuevas técnicas o formatos de control interno, para que así puedan tener posibles mejoras, lo cual comenzara desde la administración de los recursos hasta la realización de Gestión con productividad.

De tal manera que de los resultados obtenidos de la auditoria, se dara una solución a la falta de control interno en la entidad Auditada.

Finalmente, el trabajo es de importancia para el propio autor, puesto que servirá para poner en práctica los conocimientos adquiridos en el Instituto, en relación a los procesos de manejo y control de Auditoria.

Capítulo II

MARCO TEORICO FUNDAMENTACION TEORICA

Según William Thomas Porter y John c. Burton

AUDITORIA

DEFINICION.- Es el examen de la información por una tercera persona distinta de quien la preparó y del usuario, con la intención de establecer su veracidad; y el dar a conocer los resultados de este examen, con la finalidad de aumentar la utilidad de tal información para el usuario.

Auditoría es un término que puede hacer referencia a tres cosas diferentes pero conectadas entre sí: puede referirse al trabajo que realiza un auditor, a la tarea de estudiar la economía de una empresa, o a la oficina donde se realizan estas tareas (donde trabaja el auditor). La actividad de auditar consiste en realizar un examen de los procesos y de la actividad económica de una organización para confirmar si se ajustan a lo fijado por las leyes o los buenos criterios.

Puede decirse que la auditoría es un tipo de examen o evaluación que se lleva a cabo siguiendo una cierta metodología. Lo habitual es que el auditor no pertenezca a la entidad auditada. Existen grandes firmas dedicadas a las auditorías contables, Como Pricewaterhouse Cooper, Deloitte.

La persona encargada de realizar dicha evaluación recibe el nombre de auditor. Su trabajo implica analizar detenidamente las acciones de la empresa y los documentos donde las mismas han sido registradas y determinar si las medidas que se han tomado en los diferentes casos son adecuadas y han beneficiado a la compañía.

Una auditoría es una de las formas en las que se pueden aplicar los principios científicos de la contabilidad, donde la verificación de los bienes patrimoniales y la labor y beneficios alcanzados por la empresa son primordiales, pero no son lo único importante. La auditoría intenta también brindar pautas que ayuden a los miembros de una empresa a desarrollar adecuadamente sus actividades, evaluándolos, recomendándoles determinadas cosas y revisando detenidamente la labor que cada uno cumple dentro de la organización.

Proceso de Auditoria

El proceso de auditoria es una guía, en donde el auditor determina los pasos a seguir para la ejecución de la misma, a continuación se grafica el procedimiento del auditor, en la realización del examen:



Fuente: <http://procesodeauditoriafinanciera.blogspot.com/>

Planeación y programación

En esta fase se establecen las relaciones entre auditores y la entidad, es el conocimiento global de la empresa por parte del auditor en donde se determina el alcance y objetivos. Se hace un bosquejo de la situación de la entidad, acerca de su organización, sistema contable, controles internos, estrategias, metodologías y demás elementos que le permitan al auditor elaborar el programa de auditoria que se llevará a efecto.

Ejecución de la Auditoría

El objetivo de esta etapa es obtener y analizar toda la información del proceso que se audita, con la finalidad de obtener evidencia suficiente, competente y relevante, es decir, contar con todos los elementos que le aseguren al auditor el establecimiento de conclusiones fundadas en el informe acerca de las situaciones analizadas en terreno, que entre otras incluyan: el nivel efectivo de exposición al riesgo; las causas que lo originan; los efectos o impactos que se podrían ocasionar al materializarse un riesgo y, en base a estos análisis, generar y fundamentar las recomendaciones que debería acoger la Administración.

Informe y Plan de Acción

Es el resultado de la información, estudios, investigación y análisis efectuados por los auditores durante la realización de una auditoría, que de forma normalizada expresa por escrito su opinión sobre el área o actividad auditada en relación con los objetivos fijados, señalan las debilidades de control interno, si las ha habido, y formula recomendaciones pertinentes para eliminar las causas de tales deficiencias y establecer las medidas correctoras adecuadas.

Clasificación de la Auditoría

- **Auditoría Externa**

La Auditoría Externa examina y evalúa cualquiera de los sistemas de información de una organización y emite una opinión independiente sobre los mismos, pero las empresas generalmente requieren de la evaluación de su sistema de información financiero en forma independiente para otorgarle validez ante los usuarios del producto de este, por lo cual tradicionalmente se ha asociado el término Auditoría Externa a Auditoría de Estados Financieros, lo cual como se observa no es totalmente equivalente, pues puede existir Auditoría Externa del Sistema de Información Tributario, Auditoría Externa del Sistema de Información Administrativo, Auditoría Externa del Sistema de Información Automático etc. La Auditoría Externa o Independiente tiene por objeto averiguar la razonabilidad, integridad y autenticidad de los estados, expedientes y documentos y toda aquella información producida por los sistemas de la organización.

Una Auditoría Externa se lleva a cabo cuando se tiene la intención de publicar el producto del sistema de información examinado con el fin de acompañar al mismo una opinión independiente que le dé autenticidad y permita a los usuarios de dicha información tomar decisiones confiando en las declaraciones del Auditor.

Una auditoría debe hacerla una persona o firma independiente de capacidad profesional reconocidas. Esta persona o firma debe ser capaz de ofrecer una opinión imparcial y profesionalmente experta a cerca de los resultados de auditoría, basándose en el hecho de que su opinión ha de acompañar el informe presentado al término del examen y concediendo que pueda expresarse una opinión basada en la veracidad de los documentos y de los estados financieros y en que no se imponga restricciones al auditor en su trabajo de investigación.

Bajo cualquier circunstancia, un Contador profesional acertado se distingue por una combinación de un conocimiento completo de los principios y procedimientos contables, juicio certero, estudios profesionales adecuados y una receptividad mental imparcial y razonable. (JIMENEZ)

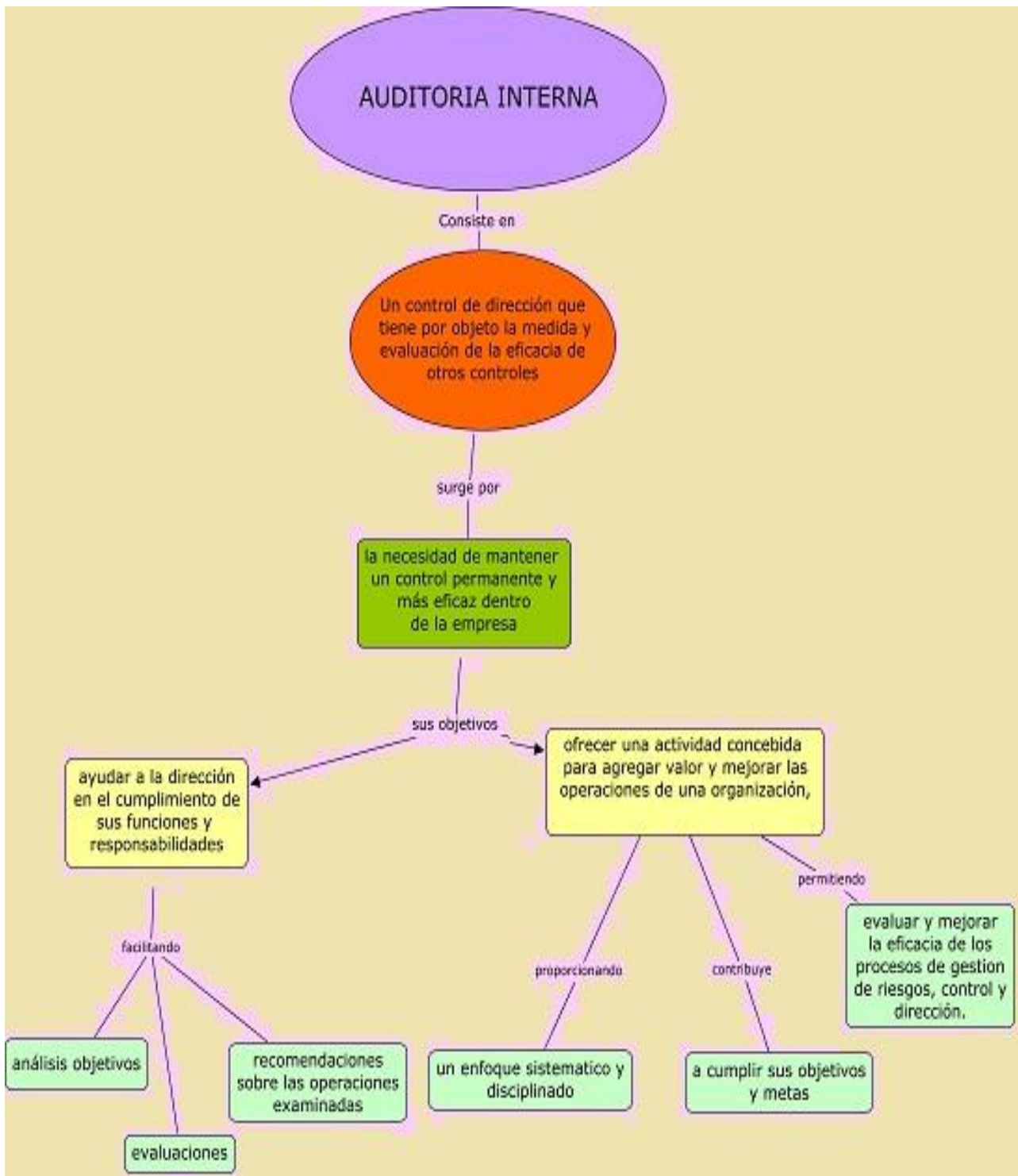
- **Auditoria Interna**

La auditoría Interna es el examen crítico, sistemático y detallado de un sistema de información de una unidad económica, realizado por un profesional con vínculos laborales con la misma, utilizando técnicas determinadas y con el objeto de emitir informes y formular sugerencias para el mejoramiento de la misma. Estos informes son de circulación interna y no tienen trascendencia a los terceros pues no se producen bajo la figura de la Fe Pública.

Las auditorías internas son hechas por personal de la empresa. Un auditor interno tiene a su cargo la evaluación permanente del control de las transacciones y operaciones y se preocupa en sugerir el mejoramiento de los métodos y procedimientos de control interno que redunden en una operación más eficiente y eficaz. Cuando la auditoria está dirigida por Contadores Públicos profesionales independientes, la opinión de un experto desinteresado e imparcial constituye una ventaja definida para la empresa y una garantía de protección para los intereses de los accionistas, los acreedores y el Público. La imparcialidad e independencia absolutas no son posibles en el caso del auditor interno, puesto que no puede divorciarse completamente de la influencia de la alta administración, y aunque mantenga una actitud independiente como debe ser, esta puede ser cuestionada ante los ojos de los terceros. Por esto se puede afirmar que el Auditor no solamente debe ser independiente, sino parecerlo para así obtener la confianza del Público.

La auditoría interna es un servicio que reporta al más alto nivel de la dirección de la organización y tiene características de función asesora de control, por tanto no puede ni debe tener autoridad de línea sobre ningún funcionario de la empresa, a excepción de los que forman parte de la planta de la oficina de auditoria interna, ni debe en modo alguno involucrarse o comprometerse con las operaciones de los sistemas de la empresa, pues su función es evaluar y opinar sobre los mismos, para que la alta dirección toma las medidas necesarias para su mejor funcionamiento. La auditoría interna solo interviene en las operaciones y decisiones propias de su oficina, pero nunca en las operaciones y

decisiones de la organización a la cual presta sus servicios, pues como se dijo es una función asesora. (JIMENEZ)



Fuente: Enciclopedia Financiera

Diferencias entre auditoría interna y externa:

Existen diferencias substanciales entre la Auditoría Interna y la Auditoría Externa, algunas de las cuales se pueden detallar así:

- En la Auditoría Interna existe un vínculo laboral entre el auditor y la empresa, mientras que en la Auditoría Externa la relación es de tipo civil.
- En la Auditoría Interna el diagnóstico del auditor, está destinado para la empresa; en el caso de la Auditoría Externa este dictamen se destina generalmente para terceras personas o sea ajena a la empresa.
- La Auditoría Interna está inhabilitada para dar Fe Pública, debido a su vinculación contractual laboral, mientras la Auditoría Externa tiene la facultad legal de dar Fe Pública. (JIMENEZ)

Tipos de Auditorías Internas

La auditoría interna solo interviene en las operaciones y decisiones propias de su oficina, pero nunca en las operaciones y decisiones de la organización a la cual presta sus servicios, pues como se dijo es una función asesora.

Existen 3 tipos de Auditorías internas:

1. Auditoría administrativa: es la que se encarga de verificar, evaluar y promover el cumplimiento y apego al correcto funcionamiento de las fases o elementos del proceso administrativo y lo que incide en ellos es su objetivo también el evaluar la calidad de la administración en su conjunto.

Es el examen metódico y sistemático que permite evaluar en forma integral o parcial a una organización con el propósito de evaluar el nivel de rendimiento o desempeño de las diferentes áreas o niveles funcionales de ésta. Así como su interrelación con el medio ambiente.

La Auditoría de Gestión nos permitirá obtener una valiosa información respecto a los sistemas de control y procesos en las diferentes áreas o niveles funcionales de la empresa permitiéndonos medir el nivel de desempeño de éstas, constituyendo una valiosa herramienta en la gestión empresarial.

Al efectuar la Auditoría de Gestión es importante tener un enfoque sistémico de la organización el cual nos permitirá determinar las fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades de la empresa, así como determinar otros indicadores valiosos de gestión.

La auditoría de gestión examina las prácticas de gestión; no existen principios de gestión generalmente aceptados, que estén codificados, sino que se basan en la práctica normal de gestión; los criterios de evaluación de la gestión han de diseñarse para cada caso específico, pudiéndose extender a casos similares; las recomendaciones sobre la gestión han de ser extensas y adaptadas al hecho fiscalizado, analizando las causas de las ineficiencias y sus consecuencias. Por último, las auditorías de gestión son aperiódicas.

Según George R. Terry en 1953, en el libro Principios de Administración, señala que "La confrontación periódica de la planeación, organización, ejecución y control administrativos de una compañía, con lo que podría llamar el prototipo de una operación de éxito, es el significado esencial de la auditoría administrativa." (DURAN, 1996)

Más adelante, Williams P. Leonard en 1962 la Auditoría Administrativa (La Auditoría de Gestión también se conoce con los términos Auditoría Administrativa y Auditoría Operativa) se define como: "examen comprensivo y constructivo de una estructura organizacional de una empresa", o cualquier componente de las mismas, tales como una división o departamento, así como de sus planes y objetivos, sus métodos de operación y la utilización de los recursos físicos y humanos.

Mientras que Fernández Arena J.A en 1966 con el libro "La Auditoría Administrativa", sostiene que es la revisión objetiva, metódica y completa, de la satisfacción de los objetivos institucionales, con base en los niveles jerárquicos de la empresa, en cuanto a su estructura, y a la participación individual de los integrantes de la institución. (P.L, 1962)

La auditoría administrativa involucra una revisión de los objetivos, planes y programas de la empresa, su estructura orgánica y funciones, sus sistemas, procedimientos y controles, el personal y las instalaciones de la empresa y el medio en que se desarrolla, en función de la eficiencia de operación y el ahorro en los costos.

La auditoría administrativa puede ser llevada a cabo por el profesional en administración de empresas y otros profesionales capacitados, incluyendo al contador auditor preparado en disciplinas administrativas o, respaldadas por otros especialistas.

El resultado de la auditoría administrativa es un informe sobre la eficiencia administrativa de toda la empresa o parte de ella. (Raquel, 2008)



Fuente: enciclopedia financiera

2. Auditoría operacional: es la que se encarga de promover la eficiencia en las operaciones, además de evaluar la calidad de las operaciones.

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

La auditoría operacional es diferente a la auditoría financiera, la auditoría financiera se centra en la medición de la posición financiera, de los resultados de las operaciones y de los flujos de efectivos de una entidad, una auditoría operacional se centra en la eficacia, la eficiencia y la economía de las operaciones. El auditor operacional evalúa los controles operativos de la administración y de los sistemas sobre actividades tan diversas como las compras, procesamiento de datos, recepción, envío, servicios de oficina, publicidad, entre otros.

Las auditorías operacionales con frecuencia son realizadas por auditores internos para sus organizaciones. Los usuarios principales de los informes de auditoría operacional son los gerentes de distintos niveles, incluyendo el consejo de administración. La administración de alto nivel requiere de informaciones en cuanto a que todos los componentes de la organización están trabajando para lograr las metas de la misma.

La auditoría operacional podrá informar a la gerencia de los siguientes aspectos:

1. Evaluaciones del desempeño de la unidad con relación a los objetivos u otros criterios convenientes.
2. Opinión en cuanto a que los planes (según se enuncian en declaraciones de objetivos, programas, presupuestos y lineamientos) son integrales, consistentes y atendidos en los niveles operativos.
3. Información objetiva con relación a qué tan bien se están llevando a cabo los planes y políticas en todas las áreas de operaciones y acerca de oportunidades para el mejoramiento en cuanto a la eficacia, eficiencia y economía.
4. Información acerca de las debilidades en los controles operativos, sobre todo a posibles fuentes de dispendio.
5. Opinión reiterada en cuanto a que posible confiar en todos los informes de operaciones como una base para la acción. (Pany, 2012)

3. Auditoría Financiera: es el examen total o parcial de la información financiera y la correspondiente operacional y administrativa, así como los medios utilizados para identificar, medir, clasificar y reportar esa información.

Una auditoría financiera, o más exactamente, una auditoría de estados financieros, es la revisión de los estados financieros de una empresa o cualquier otra persona jurídica (incluyendo gobiernos) en base a una serie de normas previamente establecidas, dando como resultado la publicación de una opinión independiente sobre si los estados financieros son relevantes, precisa, completa y presentada con justicia. Las auditorías financieras, se suelen llevar a cabo por las empresas, debido al especial conocimiento de información financiera que necesitan. Para llevarse a cabo, y como hemos enunciado previamente, existen una serie de normas o principios que regulan las auditorías que emiten las autoridades de los países conforme a una principios enunciados internacionales.

Además, la auditoría financiera es uno de las muchas funciones proporcionadas por las firmas de contabilidad y auditoría, según el cual la empresa puede emitir una opinión independiente sobre la información publicada. Muchas organizaciones por separado emplean o contratan auditores internos, que no dan fe de los informes financieros, pero se centran principalmente en los controles internos de la organización. Los auditores externos pueden optar por depositar una confianza limitada en la labor de los auditores

internos y realizar de nuevo pruebas basadas en las normas anteriormente mencionadas o confiar en la labor de los auditores internos.

Las auditorías financieras existen para añadir credibilidad a la afirmación implícita en la gestión de una organización de que sus estados financieros reflejaban fielmente la postura de la organización y el funcionamiento a las partes interesadas de la empresa (partes interesadas). Las principales partes interesadas de una empresa son sus accionistas normalmente, pero otras partes, tales como las autoridades fiscales, los bancos, los reguladores, proveedores, clientes y empleados también pueden tener un interés en asegurar que los estados financieros son exactos.

Las auditorías financieras existen para añadir credibilidad a la afirmación implícita en la gestión de una organización de que sus estados financieros reflejaban fielmente la postura de la organización y el funcionamiento a las partes interesadas de la empresa (partes interesadas). (FINANCIERA)

Control Interno

Control interno, es una expresión que utilizamos con el fin de describir las acciones adoptadas por los directores de entidades, gerentes o administradores, para evaluar y monitorear las operaciones en sus entidades. 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.

Importancia Del Control Interno

Cuanto mayor y compleja sea una empresa, mayor será la importancia de un adecuado sistema de control interno. Pero cuando tenemos empresas que tienen más de un dueño muchos empleados, y muchas tareas delegadas, es necesario contar con un adecuado sistema de control interno. Este sistema deberá ser sofisticado y complejo según se requiera en función de la complejidad de la organización. Con las organizaciones de tipo multinacional, los directivos imparten órdenes hacia sus filiales en distintos países, pero el cumplimiento de las mismas no puede ser controlado con su participación frecuente. Pero si así fuese su presencia no asegura que se eviten los fraudes. Entonces cuanto más se alejan los propietarios de las operaciones, más necesario se hace la existencia de un sistema de control interno adecuadamente estructurado.

Objetivos de control interno

- Promover la efectividad, eficiencia y economía en las operaciones y la calidad en los servicios.
- Proteger y conservar los recursos contra cualquier pérdida, despilfarro, uso indebido, irregularidad o acto ilegal.
- Cumplir las leyes, reglamentos y otras normas gubernamentales.
- Elaborar información financiera válida y confiable, presentada con oportunidad.
- Promover la efectividad, eficiencia y economía en las operaciones y, la calidad en los servicios.

Componentes de control interno

Los componentes del Control Interno pueden considerarse como un conjunto de normas que son utilizadas para medir el control interno y determinar su efectividad. Para operar la estructura (también denominado sistema) de control interno se requiere de los siguientes componentes:

- Ambiente de control interno
- Evaluación del riesgo
- Actividades de control gerencial
- Sistemas de información contable
- Monitoreo de actividades

Ambiente de control interno

Se refiere al establecimiento de un entorno que estimule e influencie las tareas del personal con respecto al control de sus actividades; el que también se conoce como el clima en la cima. En este contexto, el personal resulta ser la esencia de cualquier entidad, al igual que sus atributos individuales como la integridad y valores éticos y el ambiente donde operan, constituyen el motor que la conduce y la base sobre la que todo descansa. El ambiente de control tiene gran influencia en la forma en que son desarrolladas las operaciones, se establecen los objetivos y estiman los riesgos. Igualmente, tiene relación con el comportamiento de los sistemas de información y con las actividades de monitoreo.

Los elementos que conforman el ambiente interno de control son los siguientes:

- Integridad y valores éticos
- Autoridad y responsabilidad
- Estructura organizacional
- Políticas de personal
- Clima de confianza en el trabajo
- Responsabilidad.

Evaluación del Riesgo

El riesgo se define como la probabilidad que un evento o acción afecte adversamente a la entidad. Su evaluación implica la identificación, análisis y manejo de los riesgos relacionados con la elaboración de estados financieros y que pueden incidir en el logro de los objetivos del control interno en la entidad. Estos riesgos incluyen eventos o circunstancias que pueden afectar el registro, procesamiento y reporte de información financiera, así como las representaciones de la gerencia en los estados financieros. Esta actividad de auto – evaluación que practica la dirección debe ser revisada por los auditores internos o externos para asegurar que los objetivos, enfoque, alcance y procedimientos hayan sido apropiadamente ejecutados.

Los elementos que forman parte de la evaluación del riesgo son:

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

Para que cualquier entidad tenga controles efectivos debe establecer sus objetivos. Estos deben estar sustentados en planes y presupuestos. El establecimiento de los objetivos representa el camino adecuado para identificar factores críticos de éxito y establecer criterios para medirlos, como condición previa para la evaluación del riesgo.

Los objetivos pueden categorizarse desde el siguiente punto de vista:

- **Objetivos de operación.** Son aquellos relacionados con la efectividad y eficiencia de las operaciones de la entidad.
- **Objetivos de información Financiera.** Están referidos a la obtención de información financiera confiable.
- **Objetivos de cumplimiento.** Están dirigidos al cumplimiento de leyes y regulaciones, así como también a políticas dictadas por la gerencia.

Identificación de los riesgos internos y externos

Los riesgos internos y externos significativos encarados por una organización que tienen incidencia en el logro de sus objetivos deben ser identificados y evaluados.

La identificación de los factores de riesgo más importantes y su evaluación, pueden involucrar por ejemplo: los errores en decisiones por utilizar información incorrecta o desactualizada, registros contables no confiables, negligencia en la protección de activos, desinterés por el cumplimiento de planes, políticas y procedimientos establecidos, adquisición de recursos en base a prácticas anti-económicas o utilizarlos en forma ineficiente, así como actitudes manifiestas de incumplimiento de leyes y regulaciones.

Actividades de control gerencial

Se refieren a las acciones que realiza la gerencia y demás personal de la entidad para cumplir diariamente con las funciones asignadas. Son importantes porque en sí mismas implican la forma correcta de hacer las cosas, así como también porque el dictado de políticas y procedimientos y la evaluación de su cumplimiento, constituyen el medio más idóneo para asegurar el logro de objetivos de la entidad.

Las actividades de control pueden dividirse en tres categorías:

- Controles de operación
- Controles de información financiera
- Controles de cumplimiento.

Comprenden también las actividades de protección y conservación de los activos, así como los controles de acceso a programas computarizados y archivos de datos. Los

Elementos conformantes de las actividades de control gerencial son:

- Políticas para el logro de objetivos
- Coordinación entre las dependencias de la entidad
- Diseño de las actividades de control.

Sistema de información contable

Está constituido por los métodos y registros establecidos para registrar, procesar, resumir e informar sobre las operaciones de una entidad. La calidad de la información que brinda el sistema afecta la capacidad de la gerencia para adoptar decisiones adecuadas que permitan controlar las actividades de la entidad y elaborar informes financieros confiables.

Los elementos que conforman el sistema de información contable son:

- Identificación de información suficiente.
- Información suficiente y relevante debe ser identificada y comunicada en forma oportuna para permitir al personal ejecutar sus responsabilidades asignadas.
- Re – evaluación de los sistemas de información. Las necesidades de información y los sistemas de información deben ser reevaluados cuando existan cambios en los objetivos o cuando se producen deficiencias significativas en los procesos de formulación de información.

Monitoreo de actividades

Es el proceso que evalúa la calidad del funcionamiento del control interno en el tiempo y permite al sistema reaccionar en forma dinámica, cambiando cuando las circunstancias así lo requieran. Debe orientarse a la identificación de controles débiles, insuficientes o necesarios para promover su reforzamiento.

El monitoreo se lleva a cabo de tres formas:

- Durante la realización de las actividades diarias en los distintos niveles de la entidad.
- De manera separada, por personal que no es el responsable directo de la ejecución de las actividades (incluidas las de control)
- Mediante la combinación de ambas modalidades.

Los elementos que conforman el monitoreo de actividades son:

- Monitoreo del rendimiento.
- Revisión de los supuestos que soportan los objetivos del control interno.
- Aplicación de procedimientos de seguimiento.
- Evaluación de la calidad del control interno.

Elementos y principios básicos de control interno

De Autocontrol: Es la capacidad que ostenta cada trabajador, al servicio de la empresa, para controlar su trabajo, detectar desviaciones y efectuar correctivos para el adecuado cumplimiento de los resultados que se esperan en el ejercicio de su función, de tal manera que la ejecución de los procesos, actividades y/o tareas bajo su responsabilidad, se desarrollen con fundamento en los principios establecidos en la Constitución Política.

De Autorregulación: Es la capacidad institucional para aplicar de manera participativa al interior de la administración, los métodos y procedimientos establecidos en la normatividad, que permitan el desarrollo e implementación del Sistema de Control Interno bajo un entorno de integridad, eficiencia y transparencia en la actuación.

De Autogestión: Es la capacidad institucional de la Empresa, para interpretar, coordinar, aplicar y evaluar de manera efectiva, eficiente y eficaz la función administrativa que le ha sido asignada por los directivos.

Clasificación del control interno

Existen dos tipos de controles internos: administrativos y contables

El control interno administrativo: no está limitado al plan de la organización y procedimientos que se relaciona con el proceso de decisión que lleva a la autorización de intercambios, sino que se relaciona con la eficiencia en las operaciones establecidas por el ente.

El control interno contable: comprende el plan de la organización y los registros que conciernen a la salvaguarda de los activos y a la confiabilidad de los registros contables.

(UPTC)

ANTECEDENTES REFERENCIALES

Cita #1

La Universidad de Granma, fue fundada el 10 de Diciembre de 1976, bajo la denominación de Instituto Superior de Ciencias Agropecuarias de Bayamo (ISCAB). Surge como Filial de Agronomía de la Universidad de Oriente (Santiago de Cuba), situada originalmente en la comunidad "William Soler" y se transforma en el Instituto Superior de Ciencias Agropecuarias de Bayamo (ISCA-B), en 1976. En 1980, se le anexa la Filial de Economía Agropecuaria, también de la Universidad de Oriente y el 8 de agosto de 1997, se rige como Universidad de Granma (UDG) al ampliar la formación de profesionales no sólo para las Ciencias Agropecuarias, sino también Económicas, Tecnológicas, Sociales y Humanísticas, manteniendo el liderazgo de las Ciencias Agropecuarias para el Oriente cubano. En sus treinta años de fundada, ha graduado alrededor de 8866 profesionales en trece especialidades.

La institución está ubicada en el kilómetro 17 de la carretera Bayamo-Manzanillo, escenario de la Gran Batalla de Peralejo, del General Antonio Maceo y entre las llanuras del Río Cauto y las estribaciones de la Sierra Maestra, en la ciudad de Bayamo, Monumento Nacional y cuna de la nacionalidad cubana, donde se entonó por vez primera el Himno Nacional y capital de la provincia Granma.

La metodología que se propone está diseñada para realizar Auditorías de Gestión a los Recursos Humanos, por lo cual al recibir la orden se planifica y elabora colegiadamente los pasos para la realización eficaz de la misma, reduciendo los posibles errores desde el principio hasta el fin de la auditoría. La propuesta parte de la entidad especialmente en el nivel alcanzado en la Gestión de Recursos Humanos. Después de realizar el análisis los criterios y concepciones sobre AGR que plantean los diferentes autores, se elaboró el procedimiento a seguir para realizar el Programa Flexible de Auditoría de Gestión de los Recursos Humanos, teniendo en cuenta las cinco etapas para realizar la auditoría de gestión se hace una breve fundamentación: planeación, ejecución, informe, seguimiento.

Según: <http://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/1546/1/T-UTC-1393.pdf>

Cita #2

CEDIS es una Institución privada de promoción del desarrollo, sin fines de lucro, con personería jurídica propia reconocida por el Ministerio de Bienestar Social. Inicia sus actividades en 1978 como Centro de Estudios y Difusión Social. En 1990 se estructura la oficina regional CEDIS Chimborazo. En el año 2000 se constituye como entidad autónoma y pasa a denominarse Centro de Desarrollo, Difusión e Investigación Social, teniendo entre sus múltiples compromisos el diseño, coordinación y ejecución de proyectos financiados por organizaciones gubernamentales y no gubernamentales nacionales y del extranjero.

CEDIS diseña y ejecuta proyectos que son presentados para su financiamiento a diversas instituciones de cooperación internacional.

Siendo la Auditoría de Gestión un examen crítico, sistemático y detallado de las áreas y controles operacionales de la entidad, para emitir un informe profesional sobre las cinco "E" (eficiencia, efectividad, economía, ética y ecología) referente a los objetivos empresariales y la optimización y buen uso de los recursos, para la correcta toma de decisiones.

Hemos decidido realizar una Auditoría de Gestión al Centro de Desarrollo, Difusión e Investigación Social, para evaluar los requerimientos de un mejor desempeño del recurso humano a través de la investigación de áreas problemas dentro de los parámetros de Eficacia, Eficiencia y Economía.

Las deficiencias y recomendaciones determinadas durante la ejecución de la fase de diagnóstico general son:

Establecer los procedimientos de selección y contratación al personal en las políticas de la empresa, tomando en consideración aspectos como la habilidad, experiencia y sobre todo la actitud. Elaborar un programa de capacitación en conjunto con todo el personal de las distintas áreas con el fin de identificar las necesidades y los requerimientos de los mismos para que sea una inversión en beneficio de la institución y del personal.

Según: <http://dspace.esPOCH.edu.ec/bitstream/123456789/1382/1/82T00067.pdf>

Cita #3

La empresa CEDAL, Corporación Ecuatoriana de Aluminio S.A., es una compañía ecuatoriana constituida en el año 1974, para producir y comercializar perfilería y otros productos extraídos de aluminio para uso arquitectónico y estructural. Desde 1979 mantiene una sólida presencia comercial en Colombia a través de su compañía afiliada VITRAL. En la empresa mencionada se aplica el proceso de auditoría de gestión al Departamento de Recursos Humanos. Se propone y desarrolla los siguientes temas de trabajo y estudio que contiene el presente proyecto. CAPITULO I.- Se presentan definiciones teóricas sobre la Auditoría de Gestión. CAPITULO II.- Se presenta una síntesis de CEDAL la misma que permite conocer su origen y desarrollo, productos y servicios, direccionamiento estratégico actual. CAPITULO III.- Enfocado a realizar un análisis Situacional y la aplicación del proceso de Auditoría de Gestión en el Departamento de Recursos Humanos CEDAL. CAPITULO IV.- Se plantea las conclusiones y recomendaciones una vez desarrollado el presente proyecto.

Según: <http://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/6066/1/T-ESPEL-0978.pdf>

FUNDAMENTACION LEGAL

AUDITORÍA DE GESTIÓN EN EL ECUADOR

En la actividad de control constituye una etapa superior la auditoría de gestión, que tiene cabal aplicabilidad tanto en las entidades públicas como privadas. Sin embargo, en nuestro país aún no se generaliza este tipo de auditorías, las firmas privadas generalmente realizan auditorías para dictaminar estados financieros y ocasionalmente auditorías operativas.

En el sector público ecuatoriano la Contraloría General del Estado, desde hace más de 20 años, en su control gubernamental habitualmente realiza exámenes especiales (70%), auditorías financieras (20%) y auditorías operacionales (10%).

En otros países en cambio, ya se tiene experiencia en la ejecución de auditorías de gestión que han generado resultados positivos en favor de las entidades y redefiniciones importantes en la concepción de la profesión de auditoría. De lo que se conoce en nuestro medio, esta auditoría la vienen realizando las Contralorías Generales u Organismos Superiores de Control Gubernamental.

La Constitución Política de la República del Ecuador establece que la Contraloría General del Estado realizará auditorías de gestión a las entidades y organismos del sector público, sus servidores y se pronunciará sobre la legalidad, transparencia y eficiencia de los resultados institucionales.

El artículo 211 de la actual Constitución Política de la República, textualmente establece lo siguiente:

“Art. 211.- La Contraloría General del Estado es un organismo técnico encargado del control de la utilización de los recursos estatales, y la consecución de los objetivos de las instituciones del Estado y de las personas jurídicas de derecho privado que dispongan de recursos públicos”.

El ámbito y el papel del Estado cambian a través de la historia, se modifica en el mediano y largo plazo; en forma similar sucede con el control estatal, depende de concepciones ideológicas, factores políticos, sociales, nacionales e internacionales.

El control estatal de la Contraloría se lo realiza a través de la auditoría gubernamental constituye un elemento esencial de apoyo a la gerencia pública moderna, que aporta sustantivamente, en base a sus opiniones y recomendaciones, a una oportuna y adecuada toma de decisiones; a su vez, que contribuye a la óptima utilización de los recursos para una gestión pública más eficaz.

Este control o auditoría gubernamental es practicado por los auditores externos de la Contraloría y por los auditores internos de las diversas entidades y organismos del sector público.

AUDITORÍA DE GESTIÓN EN EL SECTOR PRIVADO

Se ha efectuado considerable labor de auditoría de gestión en el sector privado por auditores internos. De hecho la auditoría de gestión ha florecido dentro de unidades de auditoría interna en un gran número de las principales empresas del sector privado del país. Mucho del énfasis de la auditoría ha sido dirigido hacia lo adecuado y apropiado de los sistemas de control interno administrativo y financiero.

Mientras que las unidades de auditoría interna de las empresas privadas han avanzado notablemente en técnicas de auditoría en las áreas de economía y eficiencia, no se experimentó el mismo avance en el área de efectividad. Hasta cierto punto de labor en dicha área ha sido limitada por los siguientes factores:

- ✓ Nivel de dependencia

Con frecuencia la función de auditoría interna ha tenido un nivel de dependencia hacia el ejecutivo financiero en lugar de depender de la junta directiva o del comité de auditoría de la misma.

- ✓ Medidas alternativas financieras

La existencia de amplia información financiera extensiva y su análisis y aceptación como una unidad de medida para determinar la efectividad, ha limitado la necesidad de reunir dos tipos de información que irán a ser utilizados con el mismo fin. Este es un resultado natural de la aceptación general del público.

✓ Apoyo de auditorías externas

Muchas unidades de auditoría interna aplican una cantidad significativa de sus recursos en el apoyo de la auditoría financiera externa, lo que ha limitado los recursos disponibles para ejecutar auditorías de gestión.

En cierta medida estas restricciones también han limitado el crecimiento de la disciplina de auditoría de gestión ejercida por auditores independientes. Además la profesión contable podría también haber retrasado inadvertidamente el crecimiento de la disciplina al no tener en cuenta la diferencia entre la auditoría de gestión y otras formas de consultoría general. La auditoría de gestión o auditoría integral o debe ser considerada como una función de auditoría; sin embargo, los consultores pueden jugar roles claves en las auditorías integrales así como en la implantación de las recomendaciones resultantes de la auditoría.

www.asambleanacional.gov.ec Constitución del Ecuador. Pág. 112.

NORMAS INTERNACIONALES DE AUDITORIA

NIA 315

Control interno Párrafo 41. El auditor deber obtener un entendimiento del control interno relevante para la auditoría. El auditor usa el entendimiento del control interno para identificar los tipos de representaciones erróneas potenciales, considerar factores que afectan a los riesgos de representación errónea de importancia relativa, y diseñar la naturaleza, oportunidad y extensión de procedimientos adicionales de auditoría. El control interno relevante para la auditoría se discute en los párrafos 47-53, más adelante. Además, la profundidad del entendimiento se discute en los párrafos 54-56, más adelante.

42. El control interno es el proceso diseñado y efectuado por los encargados gobierno corporativo la administración y otro personal para proporcionar seguridad razonable sobre el logro de los objetivos de la entidad respecto de la confiabilidad de la Información financiera. Efectividad y eficiencia de las operaciones y cumplimiento de las leyes y reglamentaciones aplicables. El control interno se diseña e implementa para atender a riesgos de negocio identificados que amenazan el logro de cualquiera de estos objetivos.

43. El control interno, según se discute en esta NIA. Consiste de los siguientes componentes: (a) El ambiente de control. (b) El proceso de evaluación del riesgo por la entidad. (c) El sistema de Información, incluyendo los procesos del negocio relacionados, relevantes a la Información financiera y la comunicación. (d) Actividades de control.

(e) Monitoreo de controles. El Apéndice 2 contiene una discusión detallada de los componentes del control interno. 44. La división del control interno en los cinco componentes proporciona un marco de referencia para que los auditores consideren como pueden afectar la auditoría los diferentes aspectos del control interno de una entidad. La división no necesariamente refleja como considera e implementa una entidad el control interno. También, la principal consideración del auditor es si, y como, un control específico previene, o detecta y corrige, representaciones erróneas de importancia relativa en clases de transacciones, saldos de cuentas, o revelaciones, y sus aseveraciones relacionadas, más que su clasificación en cualquier componente particular. En consecuencia, los auditores pueden usar terminología o marcos de referencia diferentes de los usados en esta NIA, para describir los diversos aspectos del control interno y su efecto en la auditoría, siempre y cuando se atienda a todos los componentes descritos en esta NIA. 45. La forma en que se diseña e implementa el control interno varía con el tamaño y complejidad de una entidad. Específicamente, las entidades pequeñas pueden usar medios menos formales y procesos y procedimientos más sencillos para lograr sus objetivos. Por ejemplo, las entidades pequeñas con implicación activa de la administración en el proceso de Información financiera pueden no tener descripciones extensas de procedimientos contables o políticas detalladas por escrito. Para algunas entidades, en particular entidades muy pequeñas, el gerente-dueño puede desempeñar funciones que en una entidad mayor se consideraría que pertenecen a varios de los componentes del control interno. Por lo tanto, los componentes del control interno pueden no distinguirse claramente dentro de las entidades pequeñas, pero sus fines subyacentes son igualmente válidos. 46. Para fines de esta NIA, el término "control interno" abarca los cinco componentes del control interno establecidos antes. Además, el término "controles" se refiere a uno o más de los componentes, o cualquiera de sus aspectos. Controles relevantes para la auditoría 47. Hay una relación directa entre los objetivos de una entidad y los controles que implementa para proporcionar seguridad razonable sobre su logro. Los objetivos de la entidad, y por lo tanto sus controles, se relacionan con Información financiera. Operaciones y cumplimiento; sin embargo, no todos estos objetivos y controles son relevantes para la evaluación del riesgo por el auditor. (NIA)

ARGUMENTO DEL AUTOR

Las Normas Internacionales de Auditoría N° 315, nos ayudara a entender sobre el correcto manejo del control interno y la forma de aplicarlo a nuestra Auditoría de Gestión en el departamento de Recursos Humanos de la compañía Ainsa s.a durante el periodo 2014.

VARIABLES DE LA INVESTIGACION

Variable independiente: Control Interno

Variable dependiente : Gestión

Control interno: El Sistema de Control Interno de una empresa forma parte del Control de Gestión de tipo táctico y está constituido por el plan de organización, la asignación de deberes y responsabilidades, el sistema de información financiero y todas las medidas y métodos encaminados a proteger los activos, promover la eficiencia, obtener información financiera confiable, segura y oportuna y lograr la comunicación de políticas administrativas y estimular y evaluar el cumplimiento de estas últimas. (fccea)

Gestión: Se denomina gestión al correcto manejo de los recursos de los que dispone una determinada organización, como por ejemplo, empresas, organismos públicos, organismos no gubernamentales.

CAPITULO III METODOLOGIA ANTECEDENTES INSTITUCIONALES

Antecedentes Históricos



Fuente: Ainsa s.a

INSTITUTO TECNOLOGICO BOLIVARIANO
AUDITORIA A LA GESTION DE TALENTO HUMANO
DEL 01 ENERO AL 31 DICIEMBRE 2014
VISITA PREVIA A LA ENTIDAD

1) identificación de la entidad

- Razón Social: Ainsa s.a
- Dirección: Av. Juan Tanca Marengo K.m 2.5
- Teléfono : 04-3712670
- Horario de trabajo: Lunes a Viernes de 08:30 a 18:00 sábados de 09:00 a 12:00
- Ruc: 0992233761001

2) Base legal

La compañía Ainsa s.a se constituyó mediante escritura pública, celebrada ante el Notario Quinto del cantón Guayaquil, Abogado CESARIO CONDO CHIRIBOGA, con fecha 28 de diciembre del 2001, e inscrita en el registro mercantil del mismo cantón el 21 de febrero del 2002.

CARACTERISTICAS

Desde el 2001 son una organización Técnico Comercial especialista en Automatización Industrial y Aire Comprimido en todo el territorio ecuatoriano; brindando servicio y asesoramiento técnico-personalizado, que va desde la selección de elementos en todas las líneas que representamos, hasta el diseño y construcción de proyectos en las diferentes aplicaciones; garantizando y excediendo las expectativas de sus clientes, con productos que poseen la más alta calificación y certificación de calidad en el mercado.

Desde el 2005, sus clientes cuentan con la flota de alquiler que dispone de equipos modernos, diversos y confiables, además del servicio técnico especializado, ambos con atención 24/7.

MISIÓN

Somos una empresa Técnico-Comercial con profesionales preparados y capacitados. Dedicada a brindar servicios técnicos a la industria Ecuatoriana, ofreciendo un servicio y asesoramiento técnico y personalizado que garantice y exceda las expectativas de los clientes.

VISIÓN

Ser la empresa líder a nivel nacional en brindar soluciones a las industrias ecuatorianas ofreciendo tecnología de punta y ser reconocidos por la calidad de nuestros productos y servicios brindados a nuestros clientes.

POLITICA DE VALORES

Puntualidad.

Es necesario para dotar a nuestra personalidad de carácter, orden y eficacia, pues al vivir este valor en plenitud estamos en condiciones de realizar más actividades, desempeñar mejor nuestro trabajo, ser merecedores de confianza.

Compromiso.

Desarrollar nuestras capacidades para sacar adelante aquello que se nos ha confiado. Compromiso es lo que transforma una promesa en realidad, la palabra que habla de valentía de nuestras intenciones, la acción que habla más allá de las palabras, hacer tiempo cuando no lo hay, cumplir con lo prometido cuando las circunstancias son adversas para poder cambiar las cosas.

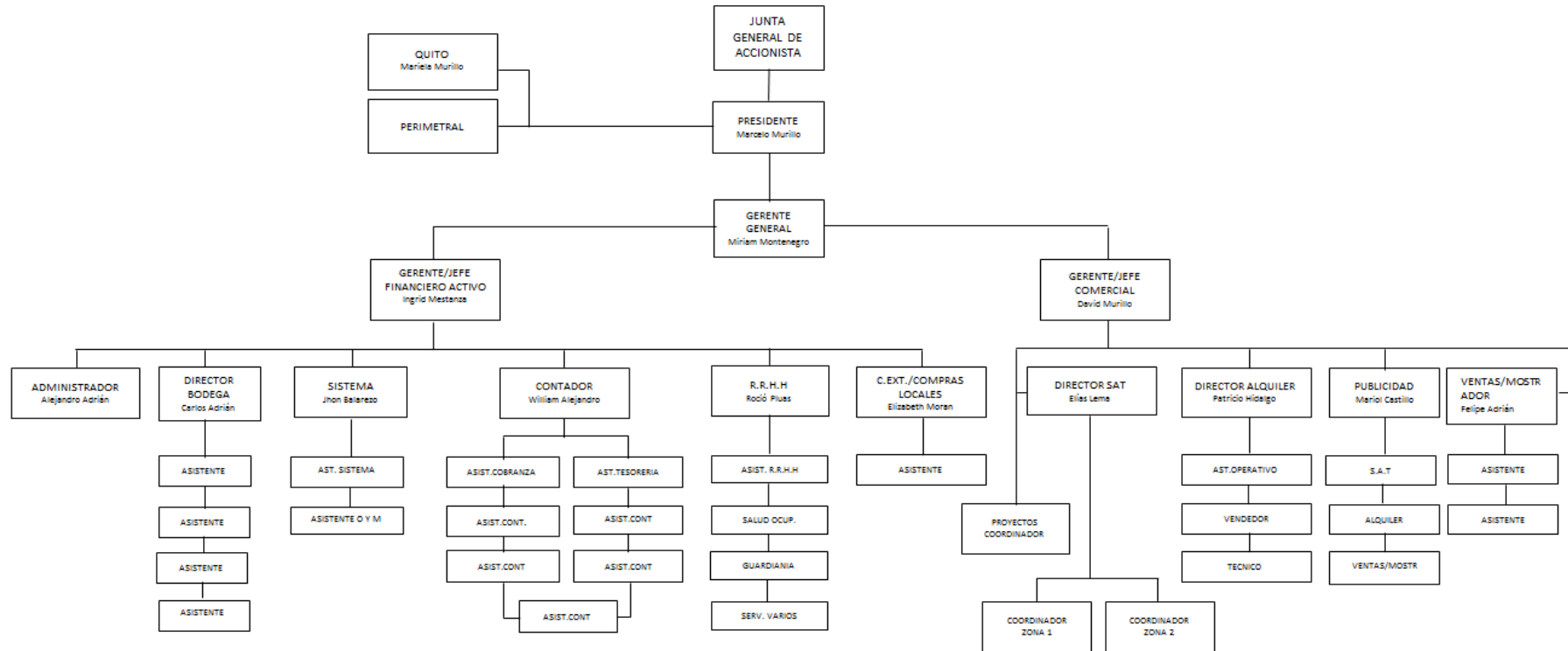
Honestidad.

No hacer nunca un mal uso de lo que se confía, no mentir, no simular trabajar y no omitir información valiosa para toma de decisiones.

Responsabilidad.

Cumplir con los compromisos y obligaciones adquiridas con una persona, empresa o institución, dando respuestas adecuadas, elocuentes y veraces.

ESTRUCTURA ORGANIZATIVA



EMPLEADOS QUE LABORAN EN AINSA S.A

GENERO	N°	%
HOMBRES	50	71%
MUJERES	20	29%
TOTAL	70	100%

TRABAJADORES SEGÚN ÁREA DE TRABAJO

CARGO	NUMERO
PERSONAL ADMINISTRACION/CONTABILIDAD	28
PERSONAL DE VENTAS, ALQUILER, PRODUCCION	39
GERENCIA	3
TOTAL	70

METODOLOGÍA

La **metodología de la investigación** es una disciplina de conocimiento encargada de elaborar, definir y sistematizar el conjunto de técnicas, métodos y procedimientos que se deben seguir durante el desarrollo de un proceso de investigación para la producción de conocimiento. Orienta la manera en que vamos a enfocar una investigación y la forma en que vamos a recolectar, analizar y clasificar los datos, con el objetivo de que nuestros resultados tengan validez y pertinencia, y cumplan con los estándares de exigencia científica. La **metodología de la investigación**, en este sentido, es también la parte de un **proyecto de investigación** donde se exponen y describen razonadamente los criterios adoptados en la elección de la **metodología**, sea esta **cuantitativa** o **cualitativa**.

Principales métodos de investigación

Para el desarrollo del presente proyecto de tesis utilizaré varios métodos los cuales serán aplicados según se avance en cada uno de los capítulos de la tesis.

Método documental

Como su nombre lo indica, nos apoyamos en fuentes de carácter documental, esto es, en documentos de cualquier especie tales como, las obtenidas a través de fuentes archivísticas.

Método Exploratorio

Se aplicó en el problema de investigación, con el propósito de destacar los aspectos fundamentales de una problemática determinada y encontrar los procedimientos adecuados para elaborar una investigación posterior.

Método Descriptivo

El objetivo fue la adquisición de datos objetivos, precisos y sistemáticos que pueden usarse en promedios, frecuencias y cálculos estadísticos similares.

Método Diagnostico

La tendencia del comportamiento del objeto de estudio que deseamos conocer, en el determinado tiempo, a través de sus funciones y principios que lo caracterizan como tal. La explicitación y presentación del diagnóstico en un documento no es solo descriptiva, sino que también es explicativa y pronosticativa.

POBLACION Y MUESTRA

Población

Es el conjunto total de individuos, objetos o medidas que poseen algunas características comunes observables en un lugar y en un momento determinado. Cuando se vaya a llevar a cabo alguna investigación debe de tenerse en cuenta algunas características esenciales al seleccionarse la población bajo estudio.

Entre éstas tenemos:

Homogeneidad - que todos los miembros de la población tengan las mismas características según las variables que se vayan a considerar en el estudio o investigación.

Tiempo - se refiere al período de tiempo donde se ubicaría la población de interés. Determinar si el estudio es del momento presente o si se va a estudiar a una población de cinco años atrás o si se van a entrevistar personas de diferentes generaciones.

Espacio - se refiere al lugar donde se ubica la población de interés. Un estudio no puede ser muy abarcador y por falta de tiempo y recursos hay que limitarlo a un área o comunidad en específico.

Cantidad - se refiere al tamaño de la población. El tamaño de la población es sumamente importante porque ello determina o afecta al tamaño de la muestra que se vaya a seleccionar, además que la falta de recursos y tiempo también nos limita la extensión de la población que se vaya a investigar.

Población de la investigación

CARGO	CANTIDAD
Gerente General	1
Contador General	1
R.R.H.H	1
TOTAL	3

Muestra

La muestra es un subconjunto fielmente representativo de la población.

Hay diferentes tipos de muestreo. El tipo de muestra que se seleccione dependerá de la calidad y cuán representativo se quiera sea el estudio de la población.

Aleatoria

Cuando se selecciona al azar y cada miembro tiene igual oportunidad de ser incluido.

Estratificada

Cuando se subdivide en estratos o subgrupos según las variables o características que se pretenden investigar. Cada estrato debe corresponder proporcionalmente a la población.

Sistemática

Cuando se establece un patrón o criterio al seleccionar la muestra. Ejemplo: se entrevistará una familia por cada diez que se detecten.

El muestreo es indispensable para el investigador ya que es imposible entrevistar a todos los miembros de una población debido a problemas de tiempo, recursos y esfuerzo. Al seleccionar una muestra lo que se hace es estudiar una parte o un subconjunto de la población, pero que la misma sea lo suficientemente representativa de ésta para que luego pueda generalizarse con seguridad de ellas a la población.

El tamaño de la muestra depende de la precisión con que el investigador desea llevar a cabo su estudio, pero por regla general se debe usar una muestra tan grande como sea posible de acuerdo a los recursos que haya disponibles. Entre más grande la muestra mayor posibilidad de ser más representativa de la población.

En la investigación experimental, por su naturaleza y por la necesidad de tener control sobre las variables, se recomienda muestras pequeñas que suelen ser de por lo menos 30 sujetos.

En la investigación descriptiva se emplean muestras grandes y algunas veces se recomienda seleccionar de un 10 a un 20 por ciento de la población accesible.

Fuente: http://ponce.inter.edu/cai/reserva/lvera/CONCEPTOS_BASICOS.pdf

Técnicas e instrumento de la Investigación

Las técnicas que hemos aplicado en esta investigación han sido las encuestas y entrevistas que nos han permitido recopilar información directa a los involucrados en el departamento de Recursos Humanos ya que las causas y efectos detallada anteriormente contiene las variables dependiente e independiente que nos han permitido conceptualizarla y determinar los indicadores para seleccionar las preguntas realizadas en la encuesta y entrevista.

Fuentes Primarias

Las fuentes primarias a las que se refiere son a las entrevistas y encuestas a realizar en base a la recopilación de información.

Entrevista.- es un acto de comunicación oral o escrita que se establece entre dos o mas personas (el entrevistador y el entrevistados o los entrevistados) con el fin de obtener una información o una opinión, o bien para conocer la personalidad de alguien, en este tipo de comunicación oral debemos tener en cuenta que, aunque el entrevistado responde al entrevistador, el destinatario es el público que está pendiente de la entrevista. Según el fin que tenga esta podemos hablar de:

La entrevista puede ser cerrada o abierta, lo cual significa que las repuesta pueden ser libre o de opinión múltiple.

Encuesta.- una encuesta es un estudio observacional en el cual el investigador busca recaudar datos por medio de un cuestionario prediseñado, y no modifica el entorno ni controla el proceso que está en observación (como si lo hace en un experimento). Los datos se obtienen a partir de realizar un conjunto de preguntas normalizadas dirigidas a una muestra representativa o al conjunto total de la población estadística en estudio, formada a menudo por personas, empresas o entes institucionales, con el fin de conocer estados de opinión, características o hechos específicos. El investigador debe seleccionar las preguntas más convenientes, de acuerdo con la naturaleza de la investigación.

Procesamiento de la investigación

Para poder realizar esta investigación primeramente elegimos el tema que es la causa de nuestro proyecto, luego escogimos la formulación del problema, antecedentes y justificación, objetivos generales y específicos el marco teórico, preguntas de investigación, metodología, operacionalización de las variables, técnicas de la investigación, procesamiento de la investigación análisis e interpretación de resultados y finalmente la recomendaciones o informe.

Recolección de la información

Dentro de nuestro trabajo de investigación hemos aplicado distintos métodos para obtener información ya que nos han proporcionado una amplia idea.

Una vez recopilada la información hemos empleado un sistema estadístico que nos ha permitido la elaboración de tablas y gráficos para la óptima presentación de nuestro trabajo de investigación.

CAPITULO IV

ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS

Encuesta aplicada al personal de las diferentes secciones que conforman la
compañía Ainsa s.a

1.- ¿Considera la empresa, que hace falta realizar control interno en la compañía?

Falta de control interno

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	65	92,86%
NO	5	7,14%
TOTAL	70	100%

cuadro #1

Elaborado por :

EL autor

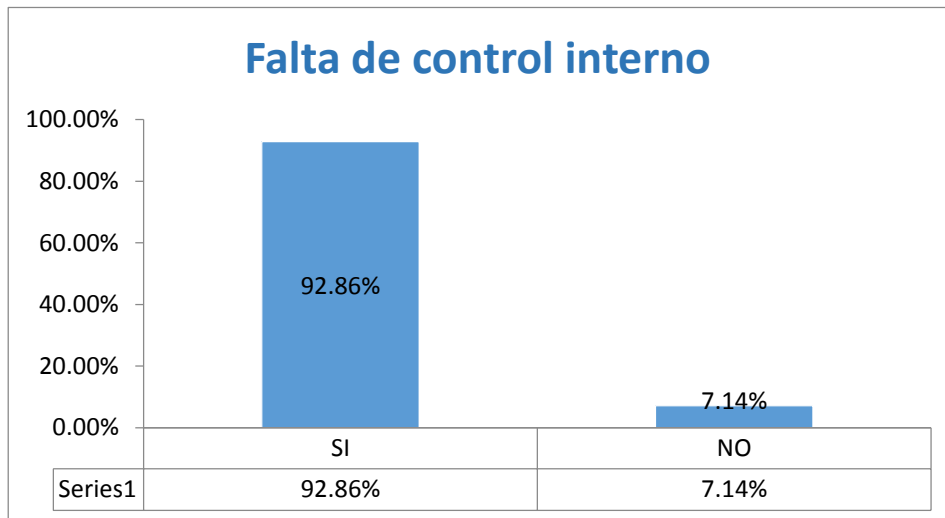


GRÁFICO N° 1

Según el cuadro # 1 y grafico #1 queda demostrado que el 100% de los encuestados, el 92.86 % reconoce que hace falta realizar más control interno y el 7,14% dice que no hace falta. Esto implica la necesidad de hacer más controles no solo en el área de R.R.H.H, si no en las demás áreas, habidas y por haber.

2.- ¿Se podría eliminar la falta de control interno?

Eliminar la falta de control interno

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	50	71,43%
NO	20	28,57%
TOTAL	70	100%

cuadro #2

Elaborado por :

El autor

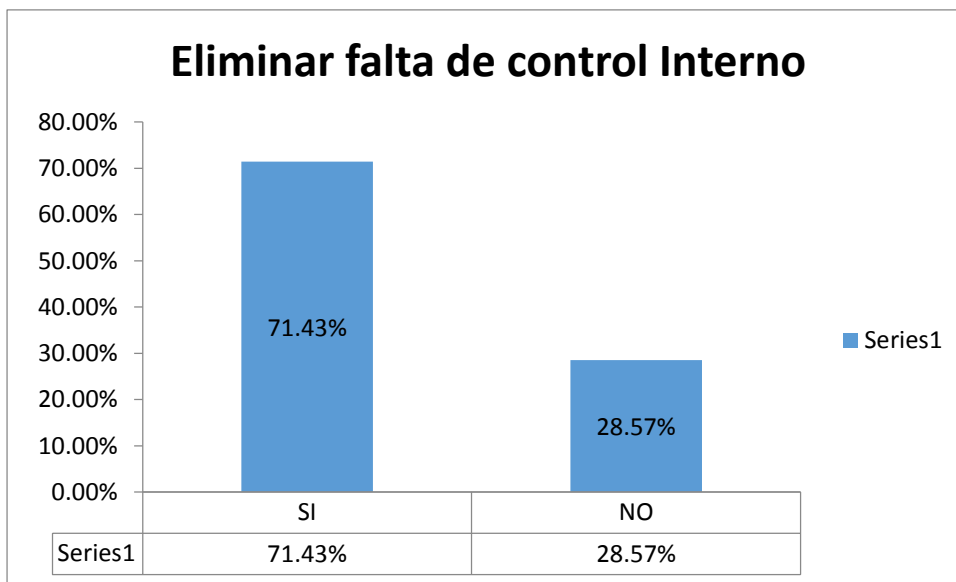


GRÁFICO N° 2

Según el cuadro #2 y grafico #2 queda demostrado que el 100% de los encuestados, el 71.43 % está de acuerdo que se podría eliminar la falta de control interno que se ha venido presentando durante el periodo 2014 y el 28,57% piensa que no se podría eliminar.

3.- ¿Cómo influye el control interno para la toma de decisiones?

Como influye el control interno en la toma de decisiones

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	45	64,29%
NO	25	35,71%
TOTAL	70	100%

cuadro #3

Elaborado por :

El Autor

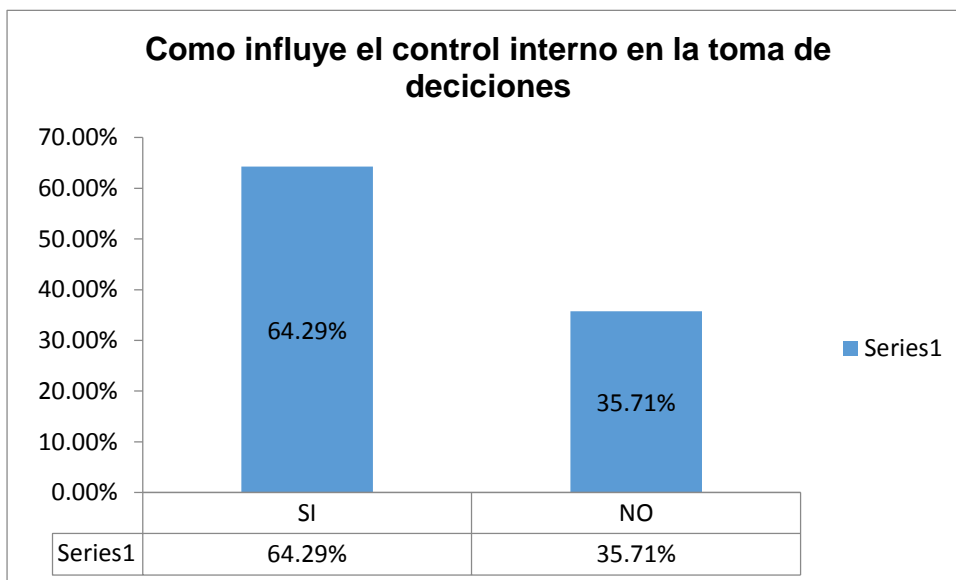


GRÁFICO N° 3

Según el cuadro # 3 y grafico # 3 queda demostrado que el 100% de los encuestados, el 64.29% indica que es de vital importancia el control interno para la toma de decisiones, y el 35.75% indica que no afectaría.

4.- ¿Los procedimientos se podrían mejorar con el control interno?

Mejoras del procedimiento con el control interno

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	57	81,43%
NO	13	18,57%
TOTAL	70	100%

cuadro #4

Elaborado por :

El Autor

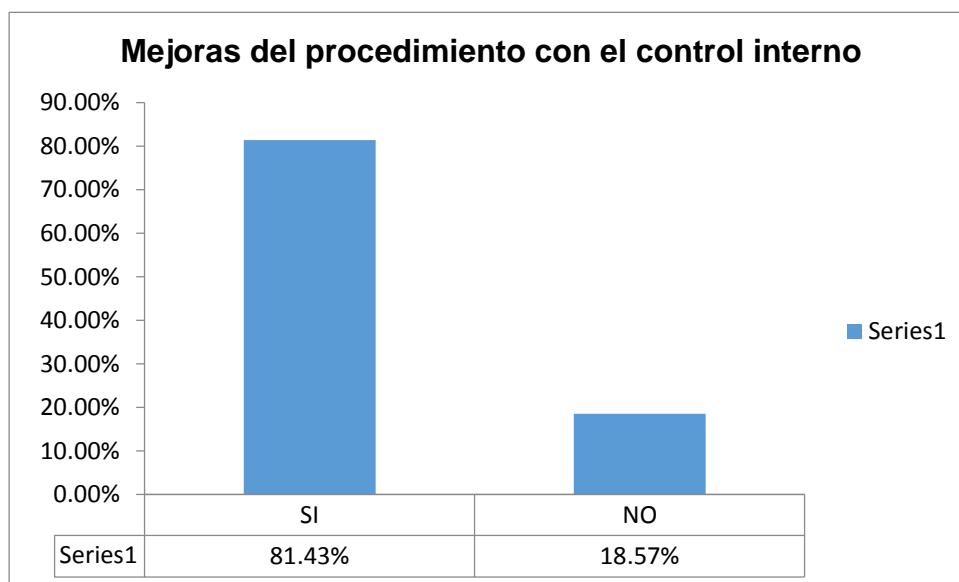


GRÁFICO N° 4

Según el cuadro # 4 y grafico # 4 queda demostrado que el 100% de los encuestados, el 81,43% indican que los procedimientos, sí podrían mejorar con el control interno y el 18.57% indica que estos no podrían mejorar

5.- ¿Talento Humano se encarga de evaluar y capacitar al personal nuevo de la compañía?

R.R.H.H Evalúa y capacita al personal nuevo

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	21	30,00%
NO	49	70,00%
TOTAL	70	100%

cuadro #5

Elaborado por :

El Autor

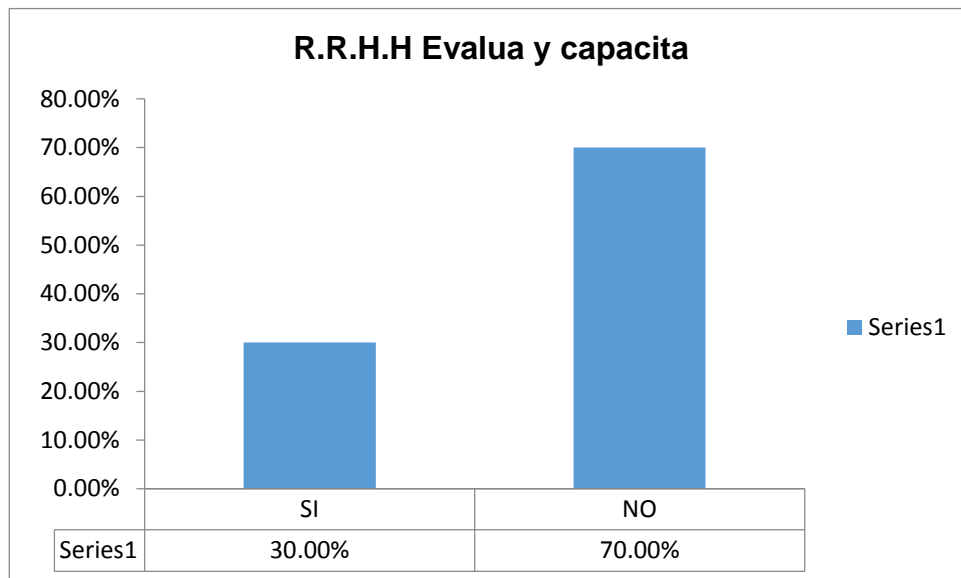


GRÁFICO N° 5

Según el cuadro # 5 y grafico # 5 queda demostrado que el 100% de los encuestados, el 30% indica que talento humano si capacita a su personal nuevo, y el 70% indica que no recibieron capacitación.

6.- Se encuentra capacitado el personal encargado del departamento de Talento Humano de Ainsa s.a?

Recibe capacitación R.R.H.H

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	32	45,71%
NO	38	54,29%
TOTAL	70	100%

cuadro #5

Elaborado por :

El autor

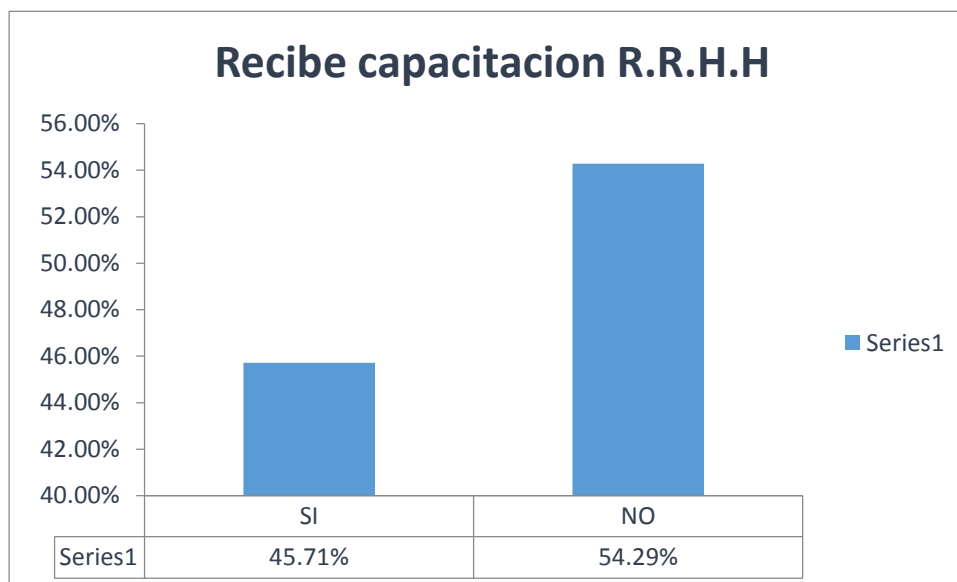


GRÁFICO N° 6

Según cuadro # 6 y grafico # 6 queda demostrado que el 100% de los encuestados, el 45,71% indica que si se da capacitación a la persona encargada del departamento de Recursos Humanos y el 54,29% indica que no sabe.

7.- ¿Talento Humano controla las actividades designadas a cada uno de los colaboradores?

control de actividades

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	27	38,57%
NO	43	61,43%
TOTAL	70	100%

cuadro #7

Elaborado por :

El autor

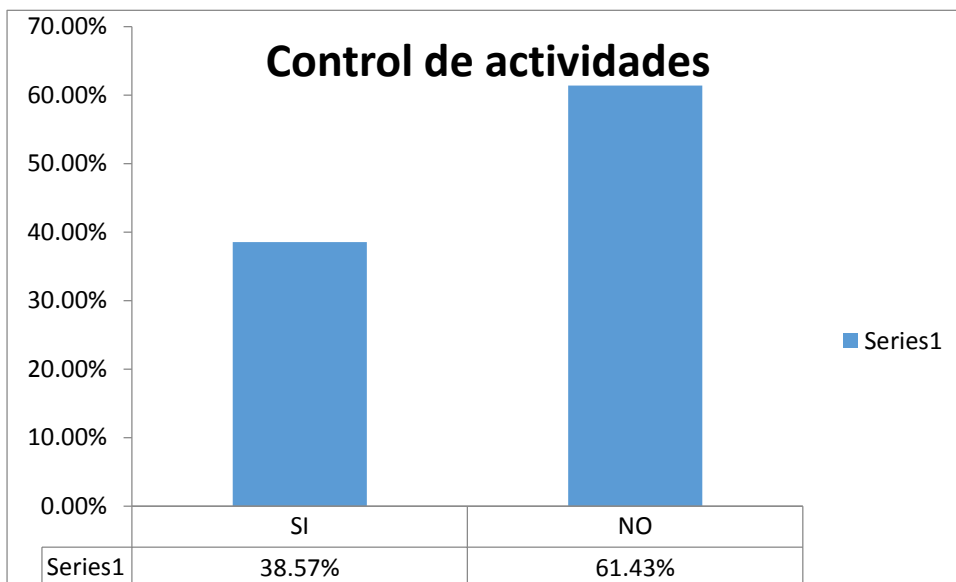


GRÁFICO N° 7

Según el cuadro # 7 y grafico # 7 queda demostrado que el 100% de los encuestados, el 38.57% indica que el departamento de Recursos Humanos poco control las actividades de los colaboradores y el 61.43 % indica que no las regula.

8.- ¿Posee Ainsa de un manual de funciones, política, procedimientos para cada puesto de trabajo?

Manual de funciones

CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	17	24,29%
NO	53	75,71%
TOTAL	70	100%

cuadro #8

Elaborado por :

El Autor

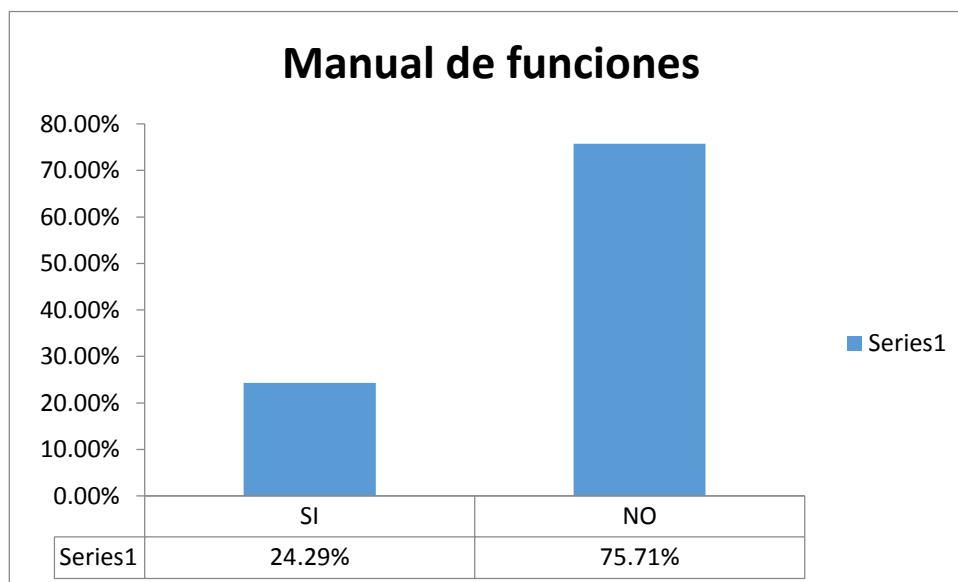


GRÁFICO N° 8

Según el cuadro # 8 y grafico # 8 queda demostrado que el 100% de los encuestados, el 24.29% conoce de la existencia de los manuales de funciones políticas y procedimientos y el 75.71% no tiene conocimiento. Esto implica la necesidad de difundir los manuales que existen, entre todas las personas involucradas.

ENTREVISTA

GERENTE FINANCIERO Y GERENTE RECURSO HUMANOS

1.- ¿Qué es el Recurso Humano?

Es el capital humano el cual nos ayuda a que la empresa se encamine en sus funciones. Es muy importante como el dinero ya que tiene que mantener todo en orden hacer que su personal se mantenga cómodo.

2.- ¿Considera que es importante llevar un sistema de control interno?

Es importante porque con el control interno podremos regular las funciones que tiene cada colaborador, para que este las elabore o realice de la mejor manera posible.

3.- ¿El personal a cargo conoce a detalle sus responsabilidades?

Cuando un empleado se incorpora se le da a conocer sus funciones, pero existen manual de funciones que aún no están definidos y faltan por realizar.

4.- ¿Cómo influye el control interno para la toma de decisiones?

Es muy importante porque cuando se asigna una función a un colaborador, es este el que nos va ayudar a evaluar hacer seguimiento para que estas se cumplan entonces nosotros podremos determinar si esta persona está realizando bien su trabajo esto nos ayudara a que el trabajo se concluya de una correcta manera.

5.- ¿Se podrían mejorar los procedimientos?

En toda empresa o institución toca hacer una actualización cada cierto tiempo de los procedimiento conformen va cambiando las circunstancia se va actualizando y el objetico es obtener buenos resultados.

6.- ¿Que se podría impedir, con un control interno adecuado?

Se podría impedir que se generen malos resultados.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIÓN

Realizada la investigación de campo obteniendo toda la información necesaria por medio de la encuesta y entrevista se llegó a las siguientes conclusiones:

- Los colaboradores reconocen que hace falta, más control interno por parte de la compañía y el ente Recurso Humano.
- La mayoría del personal argumenta que si se puede eliminar, la falta de control la cual evitaría trabajos mal realizados.
- La falta de control interno si les afecta en la toma de decisiones, sean estas por errores u omisiones que se han hecho durante y antes del trabajo realizado.
- Hace falta actualizar los procedimientos y dar a conocer las funciones y políticas a todos los colaboradores.
- Son pocos las personas las que se ha evaluado y capacitado por parte del ente Recurso Humano.
- La persona encargada de Recurso Humanos necesita capacitación ya que han surgidos cambios durante los dos últimos años en la reforma laboral.
- Falta de seguimiento en el cumplimiento de las funciones de los colaboradores.
- Hacen falta manual de funciones para los trabajadores.

RECOMENDACIONES

- Realizar continuamente seguimiento y control al personal que labora, darles a conocer sus funciones y obligaciones.
- Evaluar al personal que se encuentra en periodo de prueba es decir el personal nuevo o que cumple el año.
- Dar a conocer al colaborador, por medio de una pequeña inducción sobre las actividades y giro del negocio, darles capacitación cada 3 meses, o cada año.
- Reunir a los Jefes de áreas para que estén pendiente de sus subordinados controlando y supervisando la labor que estos realizan.
- Realizar reuniones periódicamente para mejorar los procesos y controles que hacen falta para así mejorar la productividad y eficiencia de los trabajadores y estos puedan verse reflejados en los resultados obtenidos.
- Capacitar a la persona de Talento Humano en la parte operativa y administrativa de la compañía, poner un asistente o persona que se encargue de la seguridad industrial y procedimientos de la compañía, dar a conocer las políticas y valores de la compañía.

INFORME DE AUDITORIA

DEPARTAMENTO, AREA O PROCESO AUDITADO	N° HOJA	
RECURSOS HUMANOS AINSA S.A	1	S/14
ASPECTOS A VERIFICAR (NOTES INICIALES DEL AUDITOR)		
EN ESTE DEPARTAMENTO SE AUDITO LA GESTION QUE REALIZA EL DEPARTAMENTO DE R.R.H.H		FECHA INICIO : 01-06-2015
		HORA INICIO: 10:00
		FECHA FINAL: 31-07-2015
		HORA FINAL: 18:00
AUDITORES : 1		
PUNTOS CRITICOS		
SE REVISO CARPETA DE LOS COLABORADORES,SE REVISO PAGO DE HORAS EXTRAS,SE REVISO CONTROL DEL PERSONAL QUE PIDE PERMISO, DE LOS CUALES SE ENCONTRO LAS SIGUIENTE ANOMALIAS		
1.-MALA REVISION DE DOCUMENTOS.		
2.-CALCULOS DE HORAS EXTRAS, NO APLICADOS CONFORME A LA LEY DE CODIGO DE TRABAJO.		
3.-FALTA DE CONTROL INTERNO		
4.- FALTA DE CONOCIMIENTO DE POLITICAS Y PROCEDIMIENTOS.		
5.- FALTA DE CAPACITACION Y EVALUACION AL PERSONAL.		
	CALIFICACION TOTAL	LENIN PEREZ CASTRO
		AUDITOR

PLAN DE MEJORA

¿Qué?	¿Porque?	¿Cómo?	¿Cuándo?	¿Quién?	¿Dónde?
<p><u>Proponer</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Acciones De Mejora 	<p>Para Minimizar el Impacto de los Puntos Críticos</p>	<p><u>Estrategias</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Actualización y revisión de archivos Cada 6 meses. • Aplicar código de ley laboral art.55 remuneraciones por horas Suplementarias. • Establecer proceso de control Y Distribuir Políticas. • Capacitar al Personal. 	<p>Durante el periodo 2015</p>	<p>Departamento R.R.H.H</p>	<p>Compañía AINSA S.A</p>

ANEXOS

BIBLIOGRAFÍA:

1. <http://www.monografias.com/trabajos98/auditoria-de-recursos-humanos/auditoria-de-recursos-humanos.shtml#ixzz3V3yXrpPT>
2. http://www.leyes.com.py/documentaciones/infor_interes/contabilidad/NIA/NIA-315.pdf
3. <http://www.gestiopolis.com/finanzas-contaduria-2/evaluacion-del-control-interno-a-procesos-y-transacciones.htm>
4. <http://www.unermb.edu.ve/index.php/vicerrectorado-administrativo/sistema-integral-de-salud/19-dependencias/58-direccion-de-recursos-humanos?showall=&start=1>
5. <http://www.monografias.com/trabajos19/recursos-humanos/recursos-humanos.shtml>
6. <http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/13223/1/Auditoria%20de%20gesti%C3%B3n.pdf>
7. <http://www.mcgraw-hill.es/bcv/guide/capitulo/8448169352.pdf>
8. http://es.wikipedia.org/wiki/Recursos_humanos
9. https://prezi.com/a_gg6zyy0nax/metodos-para-la-aplicacion-de-la-auditoria-administrativa/
10. <http://controlinternodeaquipsa.blogspot.com/2013/05/justificacion-de-la-investigacion.html>
11. <http://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/6066/1/T-ESPEL-0978.pdf>
12. <http://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/1546/1/T-UTC-1393.pdf>

5. Presupuesto (relacionado con el desarrollo de la tesis, en el cual consten todos los rubros proyectados para el desarrollo del proyecto de investigación, de acuerdo a la estructura ejemplo indicado en la guía).

RECURSOS	
Recursos materiales	valor
Computadora	
Pen drive	8,00
Hojas tamaño a4	25,00
cartucho para impresora	88,00
Esferos	10,00
gastos de transporte	60,00
Anillados	40,00
empastado (3)	150,00
Carta notariada	20,00
Certificado del gramatologo	100,00
Recursos económicos	
Propios del estudiante	
Total de gasto	\$ 501,00