



# **UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

*La Universidad Católica de Loja*

## **ÁREA ADMINISTRATIVA**

**TITULACIÓN DE MAGÍSTER EN AUDITORÍA INTEGRAL**

Examen de Auditoría Integral al Área de Talento Humano de la Refinería del Pacífico Eloy Alfaro RDP Compañía de Economía Mixta por el período comprendido entre el 1 de enero al 31 de diciembre de 2012.

**TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA**

AUTOR: Alvarez Yugsi, Cristian Geovanny

DIRECTOR: Medina Moscoso Karla María, Mg.

**CENTRO UNIVERSITARIO QUITO**

2014

## **APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA**

Doctora.

Grace Natalie Tamayo Galarza

### **DOCENTE DE LA TITULACIÓN**

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de maestría, denominado “Examen de Auditoría Integral al Área de Talento Humano de la Refinería del Pacífico Eloy Alfaro RDP Compañía de Economía Mixta por el período comprendido entre el 1 de enero al 31 de diciembre de 2012”, realizado por Cristian Geovanny Alvarez Yugsi, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, Febrero de 2014

f).....

Mg. Karla María Medina Moscoso

**DIRECTORA DE LA TESIS**

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo Alvarez Yugsi Cristian Geovanny, declaro ser autor del presente trabajo de fin de maestría: Examen de Auditoría Integral al Área de Talento Humano de la Refinería del Pacífico Eloy Alfaro RDP Compañía de Economía Mixta por el período comprendido entre el 1 de enero al 31 de diciembre de 2012, de la titulación Magíster en Auditoría Integral, siendo La Mg. Karla María Medina Moscoso, directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

Adicionalmente declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 67 del Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica Particular de Loja que en su parte pertinente textualmente dice: *“Forman parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado que se realicen a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”*

f.....

Autor: Cristian Geovanny Alvarez Yugsi

Cédula: 1713860904

## DEDICATORIA

Este trabajo está dedicado a mi querida MADRE y mi ABUELA quienes con mucho amor y dedicación, ha hecho de mí una persona con valores para poder desenvolverme como ESPOSO, PADRE Y PROFESIONAL.

A mi ESPOSA, que ha estado a mi lado dándome cariño, confianza y apoyo incondicional para seguir adelante y cumplir otra etapa de mi vida.

A mis HIJOS, Andrés, Mateo, Martín y mi Pequeño Joaquín, que son el motivo y la razón que me ha llevado a seguir superándome día a día, para alcanzar mis más apreciados ideales de superación, ellos son quienes en los momentos más difíciles me dan su amor y comprensión para poderlos superar, quiero también dejar a cada uno de ellos una enseñanza, que cuando se quiere alcanzar algo en la vida, no hay obstáculo que lo impida y poder lograrlo.

A mis HERMANAS y demás familiares con los cuales me he formado y que han estado junto a mí en los momentos buenos y por sobre todo en los más difíciles que he tenido que pasar.

Sin importar que él no pueda leer esta dedicatoria, de manera muy especial quiero dedicársela, a mi querido ABUELO ya que nunca es tarde.

## **AGRADECIMIENTO**

Al culminar el presente trabajo, primeramente me gustaría agradecerle a Dios por bendecirme para llegar hasta donde he llegado, porque hizo realidad este sueño anhelado.

A mi Familia que siempre han estado pendientes de mi tanto en lo personal como profesional y han sabido guiarme en la consecución de cada uno de los proyectos que me he planteado en la vida, este trabajo es una razón más para expresarles mis más sinceros agradecimientos.

También me gustaría agradecer a la Universidad Técnica Particular de Loja, por darme la oportunidad de estudiar en tal prestigiosa institución, a sus docentes que durante estos dos años han sabido transmitir sus conocimientos.

De igual manera agradecer a mi directora de tesis Mg. Karla Medina, por su constancia, sus consejos y su invaluable guía para la culminación exitosa de este trabajo.

Son muchas las personas que han formado parte de mi vida profesional a las que me encantaría agradecerles su amistad, consejos, apoyo, ánimo y compañía en los momentos más difíciles de mi vida, algunas están aquí conmigo y otras en mis recuerdos, sin importar en donde estén quiero darles las gracias por formar parte de mi vida y por todo lo que me han brindado.

## ÍNDICE

<b>APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA</b>	<b>ii</b>
<b>DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS</b>	<b>iii</b>
<b>DEDICATORIA</b>	<b>iv</b>
<b>AGRADECIMIENTO</b>	<b>v</b>
<b>ÍNDICE</b>	<b>vi</b>
<b>RESUMEN</b>	<b>1</b>
<b>ABSTRACT</b>	<b>2</b>
<b>CAPITULO I</b>	<b>3</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>3</b>
<b>1.1 Descripción del estudio y justificación</b>	<b>4</b>
<b>1.2 Objetivos y resultados esperados</b>	<b>5</b>
<b>1.2.1 Objetivos</b>	<b>5</b>
<b>1.3 Alcance</b>	<b>6</b>
<b>1.4 Justificación</b>	<b>7</b>
<b>CAPITULO II</b>	<b>9</b>
<b>MARCO REFERENCIAL</b>	<b>9</b>
<b>2.1 Marco Teórico</b>	<b>10</b>
<b>2.1.1 Marco conceptual de la auditoría integral y los servicios de aseguramiento.</b>	<b>10</b>
<b>2.1.2 Importancia y contenido del informe de aseguramiento</b>	<b>11</b>
<b>2.2.- Descripción conceptual y los criterios principales de todas las auditorías que conforman la auditoría integral</b>	<b>12</b>
<b>2.2.1 Auditoría Financiera</b>	<b>12</b>
<b>2.2.2 Auditoría de Control Interno</b>	<b>18</b>
<b>2.2.3 Auditoría de cumplimiento</b>	<b>23</b>
<b>2.2.4 Auditoría de Gestión</b>	<b>26</b>
<b>2.3 Proceso de la Auditoría Integral</b>	<b>28</b>
<b>2.3.1 Planeación</b>	<b>28</b>
<b>2.3.2 Ejecución</b>	<b>30</b>
<b>2.3.3 Comunicación</b>	<b>31</b>
<b>CAPÍTULO III</b>	<b>33</b>
<b>ANTECEDENTES DE LA EMPRESA</b>	<b>33</b>
<b>3.1 Misión institucional</b>	<b>34</b>

3.2 Visión de la RDP	34
3.3 Fortalezas	34
3.4 Oportunidades	34
3.5 Debilidades	34
3.6 Amenazas	35
3.7 Base legal	35
3.8 Objetivo general	35
3.9 Objetivos estratégicos	36
3.10 Estructura orgánica	36
<b>CAPITULO IV</b>	<b>38</b>
<b>INFORME DE AUDITORÍA INTEGRAL</b>	<b>38</b>
4.1 PROGRAMAS DE AUDITORÍA ESPECÍFICOS	39
4.1.1 Programa de Auditoría Financiera	39
4.1.2 Programa de Auditoría de Control Interno	40
4.1.3 Programa de Auditoría de Cumplimiento	41
4.1.4 Programa de Auditoría de Gestión	42
4.2 Cuestionarios de Control Interno	43
4.2.1 Cuestionario de Auditoría Financiera	43
4.2.2 Cuestionario de Auditoría de Control Interno por componente	44
4.2.3 Cuestionario de Auditoría de Cumplimiento	48
4.2.4 Cuestionario de Auditoría de Gestión	49
4.3 INFORME DE LOS AUDITORES INDEPENDIENTES	50
4.3.1 Manual de funciones y de procedimientos para los servidores de RDP	51
4.3.2. Seguridades de las Pólizas.	53
4.3.3 Falta de implementación de Reglamentos de Higiene y Seguridad e Interno de Trabajo.	54
4.3.4 Ley de Discapacidades, cumplimiento de cupos de empleados	55
4.3.5 Incorporaciones de personal sin disponer de un plan de talento humano y de procesos de selección	56
4.3.6 Cumplimiento de metas por parte de Talento Humano referentes a capacitaciones	58
<b>CAPITULO V</b>	<b>60</b>
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	<b>60</b>
5.1 Conclusiones	61

<b>5.2 Recomendaciones</b>	<b>62</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>63</b>

## **RESUMEN**

En el presente trabajo de investigación, se aplicó el proceso de auditoría integral que comprende integrar la auditoría financiera, control interno, cumplimiento y gestión.

En las auditorías descritas anteriormente, hemos aplicado previamente técnicas, pruebas y procedimientos de auditoría, para así determinar la razonabilidad de los saldos presentados en los balances de la empresa, determinar si el control interno que mantiene la empresa funciona correctamente, si la empresa cumple con la normativa interna y externa aplicable a ella y si los objetivos de la empresa se han cumplido, determinando desviaciones que existen en la empresa.

Los resultados obtenidos muestran una falta de cumplimiento a la legislación externa aplicable a la empresa lo cual puede repercutir en sanciones de tipo económico, así también el no cumplimiento de la normativa interna y la falta de planificación al momento de contratar personal para RDP.

Con la implementación de las recomendaciones emitidas en el presente examen, se velará por el cumplimiento de la normativa interna, externa y la correcta planificación en lo que a contratación de personal se refiere.

### **PALABRAS CLAVE:**

Auditoría financiera, Control Interno, Cumplimiento, Gestión, Integral, Técnicas, informes, conclusiones, recomendaciones, normativa, razonabilidad, eficiencia, eficacia, determinación.

## **ABSTRACT**

The aim of this study was to conduct a Review of Integral Audit of the Area Human Talent Pacific Refinery RDP Company Mixed Economy for the period from January 1 to December 31, 2012, for which the process was applied Integral audit comprising integrating financial auditing, internal control, compliance and management.

The audits described above , we have previously applied techniques , testing and audit procedures, to determine the reasonableness of the balances in the balance sheet of the company, determine whether the internal control that keeps the company functioning properly , if the company meets internal and external regulations applicable to it and if the company goals are met, coming to identify deviations that exist in the company , just as it will have issued recommendations to correct these deviations.

The results show a lack of compliance with external laws applicable to the company, which may impact on economic sanctions, so non-compliance with internal regulations, and lack of planning when hiring staff for RDP.

With the implementation of the recommendations made in this report, it will ensure compliance with internal and external regulations and the proper and actual planning regarding recruitment.

**CAPITULO I**  
**INTRODUCCIÓN**

## 1.1 Descripción del estudio y justificación

La presente investigación se relaciona con un Examen de Auditoría Integral al área de Talento Humano de la Refinería del Pacífico Eloy Alfaro RDP Compañía de Economía Mixta, correspondiente al período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2012.

La experiencia ha demostrado que las acciones de control tradicional, bajo enfoques financieros, de gestión o de cumplimiento, asumidas en forma individual no garantizan acciones de mejoramiento eficaces y más aún un análisis completo de las operaciones administrativas y financieras de las empresas públicas y privadas en el país.

La sinergia que se genera al reunir los propósitos de cada una de las auditorías: financiera, de gestión, de cumplimiento legal y de control interno, nos permitirá obtener resultados favorables a la gestión privada y pública.

El nuevo ordenamiento del Estado, bajo una concepción de responsabilidad integral de los servicios públicos y de regulación de la actividad privada, hacia un enfoque social y de resultados, brindan el impulso al presente proyecto y hacen evidente la necesidad de disponer de *informes de aseguramiento*, en aras de cumplir uno de los principales y esenciales propósitos de la auditoría, el mejoramiento organizacional.

Sin embargo, esta necesidad de control, debe ser satisfecha bajo un enfoque global de análisis, evaluación y mejoramiento de la gestión empresarial privada y organizacional en el sector público. Disponer de una herramienta de soporte gerencial y operativo que cubra todos los frentes de la administración constituye la aspiración técnica de la presente investigación y responde a una inquietud cada vez más evidente de transformar las acciones de control en verdaderos instrumentos de apoyo.

Con estos antecedentes, enfocar un Examen de Auditoría Integral al Área de Talento Humano de la Refinería del Pacífico Eloy Alfaro RDP Compañía de

Economía Mixta, correspondiente al período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2012, cuya misión es: *“Refinería del Pacífico Eloy Alfaro, es el programa bandera del Estado Ecuatoriano que deberá gestionar el diseño, la construcción y operación de la Refinería del Pacífico Eloy Alfaro RDP, bajo estándares internacionales de calidad, conforme al marco legal y políticas nacionales, administrando eficientemente los recursos, desarrollando procesos altamente tecnificados, asegurando el cuidado ambiental, con talento humano capacitado y comprometido, para contribuir con el desarrollo del país”*, constituye la esencia de esta investigación.

Se plantean por lo tanto los siguientes problemas a desarrollar:

- ¿Es factible la ejecución de un Examen de Auditoría Integral al Área de Talento Humano de la Refinería del Pacífico Eloy Alfaro RDP Compañía de Economía Mixta, correspondiente al período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2012?

- A base de los resultados del Examen de Auditoría Integral:

¿Se generarán acciones correctivas con evidentes beneficios para la empresa?

¿La cobertura integral de esta auditoría brindará información y sugerencias que soporten significativamente la toma de decisiones?

## **1.2 Objetivos y resultados esperados**

### **1.2.1 Objetivos**

#### **General**

Realizar un examen de auditoría integral al área de Talento Humano de la Refinería del Pacífico Eloy Alfaro RDP Compañía de Economía Mixta, correspondiente al período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2012.

## **Específicos**

Ejecutar todas las fases del proceso de auditoría integral orientados a los procesos de compras de la Refinería del Pacífico Eloy Alfaro RDP Compañía de Economía Mixta.

1. Opinar sobre la razonabilidad de los saldos relacionados, el sistema de control interno, el cumplimiento de las principales disposiciones legales y la gestión empresarial de los procesos del área de Talento Humano de la Refinería del Pacífico Eloy Alfaro RDP Compañía de Economía Mixta.
2. Generar el informe de examen integral y las pertinentes acciones correctivas.

### **1.3 Alcance**

El presente examen especial de auditoría integral incluye el siguiente alcance, en función de la cobertura de auditoría:

Procesos de selección, contratación, capacitación, evaluación y pagos de nómina del personal de Refinería del Pacífico Eloy Alfaro RDP Compañía de Economía Mixta, por el período comprendido entre el 1 de enero al 31 de diciembre de 2012.

La utilidad teórica se basa en la aplicación de todos los instrumentos conceptuales y metodológicos de las auditorías: financiera, de control interno, de cumplimiento y de gestión.

De la misma forma se incluirá el proceso integral de auditoría integral, que incluye planificación, ejecución, comunicación de resultados y planes de seguimiento, lo cual metodológicamente garantiza la procedencia técnica del modelo de auditoría integral como una alternativa innovadora a las acciones de control realizadas en empresas privadas y públicas, garantizando la emisión de un informe de aseguramiento, bajo los estándares definidos en la estructura desarrollada como producto final del trabajo de auditoría.

## **1.4 Justificación**

La necesidad de disponer de informes integrales de evaluación se presenta como una alternativa válida para enfrentar los retos del control externo a la empresa. Las orientaciones específicas de las auditorías financieras y de gestión, si bien han proporcionado aportes importantes para el mejoramiento de la gestión empresarial, no cubren todos los enfoques.

La auditoría integral constituye una alternativa a los esquemas de control vigentes en el Ecuador. Su adopción en otros países, demuestra la utilidad de un enfoque completo y holístico de la auditoría. La credibilidad de la información financiera no garantiza el cumplimiento de todos los requisitos legales, de control interno y operativos requeridos para obtener una interpretación acertada con respecto al desempeño organizacional.

Organizaciones internacionales como la Federación Internacional de Contadores y el Consejo de Estándares Internacionales de Auditoría y Servicios de Aseguramiento, reconocen la necesidad de ampliar la cobertura de servicios de control y seguridad para posicionar con mayor fuerza la auditoría.

Dentro de los procesos que se manejan en la Refinería del Pacífico Eloy Alfaro RDP Compañía de Economía Mixta, el área de Talento Humano representa uno de los más importantes ya que esta área es la encargada de aplicar los procesos de selección de cada uno de los puestos que se planifique cubrir en las diferentes gerencias, es un área susceptible en la que se pueden ocasionar errores y repercutir directamente en los procesos que se manejan, el monto total de nómina representa el 37,64% del gasto total de la empresa, por lo que resulta justificable el realizar una auditoría integral a esta área de la Refinería del Pacífico Eloy Alfaro RDP Compañía de Economía Mixta.

Con los antecedentes expuestos, es importante realizar el examen integral al área de Talento Humano de la Refinería del Pacífico Eloy Alfaro RDP Compañía de Economía Mixta.

**CAPITULO II**  
**MARCO REFERENCIAL**

## **2.1 Marco Teórico**

### **2.1.1 Marco conceptual de la auditoría integral y los servicios de aseguramiento.**

La Auditoría Integral según Blanco (2003) indica:

*“La auditoría integral es el proceso de obtener y evaluar objetivamente, en un período determinado, evidencia relativa a la siguiente temática: la información financiera, la estructura de control interno, el cumplimiento de leyes pertinentes y la conducción ordenada en el logro de las metas y objetivos propuestos; con el propósito de informar sobre el grado de correspondencia entre la temática y los criterios o indicadores establecidos para su evaluación” p.1*

Es un proceso ya que incluye un conjunto de actividades o eventos, los cuales deben ser coordinados y que se realizan bajo ciertas circunstancias con un fin determinado, por medio de los cuales podemos obtener y evaluar, evidencia de un tema, en un determinado período.

Al ser la Auditoría Integral un proceso para obtener y evaluar evidencia de la información financiera, nos referimos a la Auditoría Financiera, en la cual debemos expresar una opinión sobre si los estados financieros objeto del examen, están preparados de acuerdo a las normas de contabilidad que la regulan y que son aplicables, que tienen certeza razonable y que están libres de manifestaciones erróneas importantes.

Al ser la Auditoría Integral un proceso para obtener y evaluar evidencia de la estructura de control interno, nos referimos a la Auditoría de Control interno, en la cual debemos evaluar la estructura del sistema de control interno que la empresa mantiene y determinar de esta manera si es funcional en lo referente a la efectividad, de las operaciones, el nivel de confiabilidad de la información y el apego a la normativa vigente de la empresa.

Al ser la Auditoría Integral un proceso para obtener y evaluar evidencia del

cumplimiento de las leyes pertinentes, nos referimos a la Auditoría de Cumplimiento, en la cual debemos concluir si las operaciones administrativas, financieras y operativas de la empresa se han realizado con apego a la normativa legal vigente, leyes que los regulan y reglamentación interna.

Al ser la Auditoría Integral un proceso para obtener y evaluar evidencia del cumplimiento de la conducción ordenada en el logro de las metas y objetivos propuestos, nos referimos a la Auditoría de Gestión, en la cual debemos concluir si la empresa se ha manejado en forma ordenada en base al logro de las metas y objetivos propuestos, mediante la aplicación de un examen crítico, sistemático y detallado de las áreas y Controles Operacionales de la empresa, utilizando técnicas específicas, con el propósito de emitir un informe profesional sobre la eficacia eficiencia y economicidad en el manejo de los recursos, para la toma de decisiones que permitan la mejora de la productividad del mismo.

### 2.1.2 Importancia y contenido del informe de aseguramiento

Según Blanco (2003),

*“El informe final de auditoría debe contener una expresión clara de su conclusión sobre la temática basándose en el criterio confiable identificado. La conclusión y el lenguaje explicativo, si lo hay facilitará la comunicación para informar a los usuarios de las conclusiones expresadas...- El auditor deber rendir a los administradores u órganos de dirección de la entidad examinada o a la parte contratante los siguientes informes:- **Informes eventuales.- Informes intermedios.- Informe final.**- El modelo del informe y la redacción de las conclusiones varían de acuerdo con las circunstancias.- El informe de un servicio de aseguramiento de acuerdo con la norma internacional debe contener:-*

- *Título*
- *Un destinatario*

- *Una descripción del contrato*
- *Una declaración para identificar la parte responsable*
- *La identificación de las partes para quienes está restringido el informe*
- *Identificación de los estándares bajo los cuales fue conducido el contrato*
- *La identificación del criterio*
- *Las conclusiones del auditor*
- *Fecha del Informe*
- *El nombre o la firma del auditor.”pp.28-30*

El informe de auditoría es el resultado de la aplicación de nuestra auditoría y constituye el documento a entregar a nuestro cliente, el cual debe ser preparado de una manera profesional ya que será presentado a las máximas autoridades de las empresas, está constituido por la opinión respecto a la razonabilidad de los estados financieros, se incluye la evaluación del control interno, cumplimiento de leyes y regulaciones que la afectan y el grado de eficiencia y eficacia de la gestión empresarial.

## **2.2.- Descripción conceptual y los criterios principales de todas las auditorías que conforman la auditoría integral**

### **2.2.1 Auditoría Financiera**

Según Sánchez (2006):

*“...la auditoría de estados financieros puede definirse como el examen de estados financieros básicos preparados por la administración de una entidad económica, con objeto de opinar con respecto a si la información que incluye está estructurada de acuerdo con las normas de información financiera aplicables a las características de sus transacciones.- El trabajo operacional que conduce al dictamen es largo, interesante y pletórico de retos; debe llevarse a cabo en varias etapas que comienza con los albores del ejercicio sujeto examen, y concluye durante los primeros meses del siguiente. La aplicación de las normas de auditoría comienzan antes de que el cliente contrate al auditor...”p.2*

Lo que buscamos en una auditoría financiera es demostrar las siguientes afirmaciones:

Veracidad y legalidad.- que las operaciones se sustenten en documentación que garantice la propiedad de los activos y el reconocimiento legal de los pasivos.

Es cierto que la regla de veracidad lo que posibilita es que la persona ejerza su derecho a la Autonomía, lo que realmente importa para esto es disponer de la información necesaria, y por tanto merecida.

Integridad.- en cuanto a que el proceso de registro agrupe todas las operaciones de similares características en grupos homogéneos y sus controles impedirán que se reporte información incompleta.

El auditor es aquel personal capacitado e independiente con ética profesional y responsabilidad hacia los clientes y colegas con el fin de prestar un mejor servicio en el campo en que se desempeña y brindar integridad de los métodos empleados para identificar, medir, clasificar y reportar dicha información.

El auditor debe revisar los sistemas establecidos para asegurarse del cumplimiento de las políticas, planes y procedimientos, leyes y reglamentos que pueden tener de impacto significativo en las operaciones e informes y deben determinar si la organización cumple con ellos.

Correcta valuación.- los valores registrados son referentes válidos de precios de mercado. Se respeta no sólo el precio de adquisición sino también los incrementos o disminuciones que sean pertinentes, de tal forma que se asigne valores correctos

Toda organización debe contar con una herramienta, que debe funcionar como una actividad concebida para agregar valor y mejorar las operaciones de una organización, así como contribuir al cumplimiento de sus objetivos y metas; aportando un enfoque sistemático y disciplinado para evaluar y mejorar la eficacia de los procesos de gestión de riesgos, control y dirección

### **Norma Internacional de Información Financiera 1**

Adopción por Primera Vez de las Normas Internacionales de Información Financiera

Esta NIIF asegura que los primeros estados financieros conforme a las NIIF de una entidad, así como sus informes financieros intermedios, relativos a una parte del periodo cubierto por tales estados financieros, contienen información de alta calidad que sea transparente para los usuarios y comparable para todos los periodos en que se presenten; suministre un punto de partida adecuado para la contabilización según las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF); y pueda ser obtenida a un costo que no exceda a sus beneficios.

### **Norma Internacional de Información Financiera 2**

Pagos Basados en Acciones

Esta NIIF consiste en especificar la información financiera que ha de incluir una entidad cuando lleve a cabo una transacción con pagos basados en acciones. En concreto, requiere que la entidad refleje en el resultado del periodo y en su posición financiera, los efectos de las transacciones con pagos basados en

acciones, incluyendo los gastos asociados a las transacciones en las que se conceden opciones sobre acciones a los empleados.

La entidad aplicará esta NIIF en la contabilización de todas las transacciones con pagos basados en acciones, incluyendo: transacciones con pagos basados en acciones liquidadas con instrumentos de patrimonio, de efectivo y en las que la entidad reciba o adquiera bienes o servicios.

### **Norma Internacional de Información Financiera 3**

#### Combinaciones de Negocios

Esta NIIF mejora la relevancia, la fiabilidad y la comparabilidad de la información sobre combinaciones de negocios y sus efectos, que una entidad que informa proporciona a través de su estado financiero. Para lograrlo, esta NIIF establece principios y requerimientos sobre la forma en que la entidad adquirente, reconocerá y medirá en sus estados financieros los activos identificables adquiridos, los pasivos asumidos y cualquier participación no controladora en la entidad adquirida; reconocerá y medirá la plusvalía adquirida en la combinación de negocios o una ganancia procedente de una compra en condiciones muy ventajosas; y determinará qué información revelará para permitir que los usuarios de los estados financieros evalúen la naturaleza y los efectos financieros de la combinación de negocios.

### **Norma Internacional de Información Financiera 4**

#### Contratos de Seguro

Esta NIIF especifica la información financiera que debe ofrecer, sobre los contratos de seguro, la entidad emisora de dichos contratos (que en esta NIIF se denomina aseguradora), en particular, esta NIIF requiere:

- Realizar un conjunto de mejoras limitadas en la contabilización de los contratos de seguro por parte de las aseguradoras.

- Revelar información que identifique y explique los importes de los contratos de seguro en los estados financieros de la aseguradora, y que ayude a los usuarios de dichos estados a comprender el importe, calendario e incertidumbre de los flujos de efectivo futuros procedentes de dichos contratos.

## **Norma Internacional de Información Financiera 5**

### Activos no Corrientes Mantenidos para la Venta y Operaciones discontinuadas

El objetivo de esta NIIF es especificar el tratamiento contable de los activos mantenidos para la venta, así como la presentación e información a revelar sobre las operaciones discontinuadas. En particular, la NIIF requiere que:

- Los activos que cumplan los criterios para ser clasificados como mantenidos para la venta, sean valorados al menor valor entre su importe en libros y su valor razonable menos los costos de venta, así como que cese la depreciación de dichos activos; y
- Los activos que cumplan los criterios para ser clasificados como mantenidos para la venta, se presenten de forma separada en el estado de situación financiera, y que los resultados de las operaciones discontinuadas se presenten por separado en el estado del resultado integral.

## **Norma Internacional de Información Financiera 6**

### Exploración y Evaluación de Recursos Minerales

El objetivo de esta NIIF es especificar la información financiera relativa a la exploración y evaluación de recursos minerales, en particular, la NIIF requiere que:

- Mejoras limitadas en las prácticas contables existentes para los desembolsos por exploración y evaluación;

- Que las entidades que reconozcan activos para exploración y evaluación realicen una comprobación de su deterioro del valor de acuerdo con esta NIIF, y midan cualquier deterioro de acuerdo con la NIC 36 Deterioro del Valor de los Activos;
- Revelar información que identifique y explique los importes que en los estados financieros de la entidad surjan de la exploración y evaluación de recursos minerales, que ayude a los usuarios de esos estados financieros a comprender el importe, calendario y certidumbre de los flujos de efectivo futuros de los activos para exploración y evaluación que se hayan reconocido.

## **Norma Internacional de Información Financiera 7**

### Instrumentos Financieros: Información a Revelar

El objetivo de esta NIIF es requerir a las entidades que, en sus estados financieros, revelen información que permita a los usuarios evaluar:

- La relevancia de los instrumentos financieros en la situación financiera y en el rendimiento de la entidad; y
- La naturaleza y alcance de los riesgos procedentes de los instrumentos financieros a los que la entidad se haya expuesto durante el periodo y lo esté al final del periodo sobre el que se informa, así como la forma de gestionar dichos riesgos.

Los principios contenidos en esta NIIF complementan a los de reconocimiento, medición y presentación de los activos financieros y los pasivos financieros, la información a revelar cualitativa describe los objetivos, las políticas y los procesos de la gerencia para la gestión de dichos riesgos.

## **Norma Internacional de Información Financiera 8**

### Segmentos de Operación

Una entidad revelará información que permita que los usuarios de sus estados financieros evalúen la naturaleza y los efectos financieros de las actividades de negocio que desarrolla y los entornos económicos en los que opera, se aplicará a los estados financieros de una entidad que tenga instrumentos de deuda o patrimonio negociando en un mercado público ya sea bolsa de valores, mercados locales etc., que registre los estados financieros en una comisión de valores, con el fin de emitir algún tipo de instrumento en un mercado público, la NIIF 8 establece la manera en que una entidad debe entregar información sobre sus segmentos de operación en los estados financieros anuales y determina de igual manera la presentación específica.

### **2.2.2 Auditoría de Control Interno**

El control interno es un proceso llevado a cabo por las personas de una organización, diseñado con el fin de proporcionar un grado de seguridad razonable para la consecución de sus objetivos, dentro de las siguientes categorías:

- Eficiencia y eficacia de las operaciones.
- Fiabilidad de la información financiera.
- Cumplimiento de las leyes y normas aplicables.

En lo referente a los componentes del Control Interno Blanco (2003) indica:

*“El control interno consta de cinco componentes interrelaciones que se derivan de la forma cómo la administración maneja el negocio y están integrados a los procesos administrativos. Los componentes son:*

- *El Ambiente de control;*

- *Los procesos de valoración de riesgo de la entidad;*
- *Los sistemas de información y comunicación;*
- *Los procedimientos de control; y*
- *La supervisión y el seguimiento de controles.” p.96*

## **AMBIENTE DE CONTROL;**

Según Blanco (2003):

*“El ambiente de control establece el tono de una organización, influyendo en la conciencia que la gente tiene sobre el control. Es el fundamento para el control interno efectivo, y provee disciplina y estructura” p.96*

El ambiente de control marca la pauta del funcionamiento de una empresa e influye en la concienciación de sus empleados respecto al control. Es la base de todos los demás componentes del control interno, aportando disciplina y estructura. Los factores del entorno de control incluyen la integridad, los valores éticos y la capacidad de los empleados de la empresa, la filosofía de dirección y el estilo de gestión, la manera en que la dirección asigna autoridad y las responsabilidades y organiza y desarrolla profesionalmente a sus empleados y la atención y orientación que proporciona al consejo de administración.

El núcleo de un negocio es su personal (sus atributos individuales, incluyendo la integridad, los valores éticos y la profesionalidad) y el entorno en que trabaja, los empleados son el motor que impulsa la entidad y los cimientos sobre los que descansa todo.

El Entorno de control propicia la estructura en la que se deben cumplir los objetivos y la preparación del hombre que hará que se cumplan.

El ambiente de control es sumamente importante ya que constituye o está dirigido al personal de la empresa, los cuales incluyen los valores éticos, la integridad y la

capacidad de los empleados, de igual manera como la dirección de la empresa maneja a este personal encamina a sus autoridades y asigna responsabilidades.

## **EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS:**

Según Blanco (2003):

*“El proceso de valoración de riesgos de la entidad es un proceso para identificar y responder a los riesgos de negocio y los resultados que de ello se derivan...” p.98*

Las organizaciones, cualquiera sea su tamaño, se enfrentan a diversos riesgos de origen externos e internos que tienen que ser evaluados. Una condición previa a la evaluación del riesgo es la identificación de los objetivos a los distintos niveles, vinculados entre sí e internamente coherentes.

La evaluación de los riesgos consiste en la identificación y el análisis de los riesgos relevantes para la consecución de los objetivos, y sirve de base para determinar cómo han de ser gestionados los riesgos.

Debido a que las condiciones económicas, industriales, legislativas y operativas continuarán cambiando continuamente, es necesario disponer de mecanismos para identificar y afrontar los riesgos asociados con el cambio.

La entidad debe conocer y abordar los riesgos con que se enfrenta, estableciendo mecanismos para identificar, analizar y tratar los riesgos correspondientes en las distintas áreas.

La evaluación de riesgos es importante ya que si queremos crecer y competir con otras empresas, debemos estar preparados para los diferentes riesgos que implique un crecimiento de la empresa. Estos riesgos deben ser identificados y analizados, cuantificados, y prever la probabilidad de que ocurran así como las posibles consecuencias.

## **INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN:**

Según Blanco (2003):

*“Un sistema de información consta de infraestructura, software, gente, procedimientos, y datos. La infraestructura y el software estarán ausentes, o tendrán menor significado, en los sistemas que son exclusiva o principalmente manuales. Muchos sistemas de información hacen uso extensivo de la tecnología de información (IT)” p.100*

Dichos sistemas no sólo manejan datos generados internamente, sino también información sobre acontecimientos internos, actividades y condiciones relevantes para la toma de decisiones de gestión así como para la presentación de información a terceros.

También debe haber una comunicación eficaz en un sentido más amplio, que fluya en todas las direcciones a través de todos los ámbitos de la organización, de arriba hacia abajo y a la inversa.

El mensaje por parte de la alta dirección a todo el personal ha de ser claro; las responsabilidades del control han de tomarse en serio. Los empleados tienen que comprender cuál es el papel en el sistema de control interno y como las actividades individuales estén relacionadas con el trabajo de los demás.

La información y Comunicación es importante dentro del sistema de control interno de cualquier empresa, ya que constituye el traslado de información significativa a los niveles superiores, asimismo, tiene que haber una comunicación eficaz con terceros, como clientes, proveedores, organismos de control y accionistas, debe existir una comunicación efectiva a través de toda la organización, el libre flujo de ideas y el intercambio de información son vitales.

## **ACTIVIDADES DE CONTROL**

Según Blanco (2003):

*“Los procedimientos de control son las políticas y los procedimientos que ayudan a asegurar que se llevan a cabo las directivas de la administración por ejemplo, que se toman las acciones necesarias para direccionar los riesgos hacia el logro de los objetivos de la entidad. Los procedimientos de control tienen diversos objetivos y aplican en distintos niveles organizacionales y funcionales.” P.102*

Deben establecerse y ajustarse políticas y procedimientos que ayuden a conseguir una seguridad razonable de que se llevan a cabo en forma eficaz las acciones consideradas necesarias para afrontar los riesgos que existen respecto a la consecución de los objetivos de la unidad.

Las actividades de control existen a través de toda la organización y se dan en toda la organización, a todos los niveles y en todas las funciones, e incluyen cosas tales como; aprobaciones, autorizaciones, verificaciones, conciliaciones, análisis de la eficacia operativa, seguridad de los activos, y segregación de funciones.

Las actividades de control al interior de una empresa, son de suma importancia ya que es necesario que existan estos controles a todo nivel y en todo momento, sin embargo no debemos exagerar en la implantación de controles, ya que un proceso que necesite de 5 o 6 autorizaciones no siempre va a ser eficiente, cuando ese mismo proceso por la magnitud o la recurrencia solamente necesite dos o tres firmas y de esta manera podemos tener un buen control sin tanto papeleo, hay muchas posibilidades diferentes en lo relativo a actividades concretas de control, lo importante es que se combinen para formar una estructura coherente de control global.

## **SUPERVISIÓN O MONITOREO:**

Según Blanco (2003):

*“La supervisión y el seguimiento de los controles es un proceso para valorar la calidad del desempeño del control interno en el tiempo. Implica valorar el*

*diseño y la operación de los controles sobre una base oportuna y tomar las acciones correctivas necesarias. La supervisión y el seguimiento se realiza para asegurar que los controles continúan operando efectivamente. La supervisión y el seguimiento de los controles se logra mediante actividades de supervisión y seguimiento en tiempo real, evaluaciones separadas, o una combinación de las dos” p.104*

Los sistemas de control interno requieren supervisión, es decir, un proceso que comprueba que se mantiene el adecuado funcionamiento del sistema a lo largo del tiempo. Esto se consigue mediante actividades de supervisión continuada, evaluaciones periódicas o una combinación de ambas cosas. La supervisión continuada se da en el transcurso de las operaciones. Incluye tanto las actividades normales de dirección y supervisión, como otras actividades llevadas a cabo por el personal en la realización de sus funciones. El alcance y la frecuencia de las evaluaciones periódicas dependerán esencialmente de una evaluación de los riesgos y de la eficacia de los procesos de supervisión continuada. Las deficiencias detectadas en el control interno deberán ser notificadas a niveles superiores, mientras que la alta dirección y el consejo de administración deberán ser informados de los aspectos significativos observados.

La supervisión o monitoreo es importante ya que es preciso supervisar continuamente los controles internos para asegurarse de que el proceso funciona según lo previsto, ya que a medida que cambian los factores internos y externos, controles que una vez resultaron idóneos y efectivos pueden dejar de ser adecuados y de dar a la dirección la razonable seguridad que ofrecían antes, es decir en el tiempo toda empresa cambia y los controles deben cambiar de igual manera, una buena supervisión nos dará esta pauta para ir ajustando los controles de acuerdo a las nuevas tendencias que se presenten.

### **2.2.3 Auditoría de cumplimiento**

Según Blanco (2003):

*“La Auditoría de Cumplimiento es la comprobación o examen de las operaciones financieras, administrativas, económicas y de otra índole de una entidad para establecer que se han realizado conforme a las normas legales, reglamentarias, estatutarias y de procedimientos que le son aplicables. Esta auditoría se practica mediante la revisión de los documentos que soportan legal, técnica, financiera y contablemente las operaciones para determinar si los procedimientos utilizados y las medidas de control interno están de acuerdo a las norma que le son aplicables y si dichos procedimientos están operando de manera efectiva y son adecuados para el logro de los objetivos de la entidad” p.189*

El objetivo de este tipo de auditoría es el de verificar si las operaciones producto de las actividades empresariales que se originan en el giro del negocio, se han realizado con apego a las normas legales, esto es:

Constitución del Estado

- 1.- Convenios Internacionales
- 2.- Leyes Orgánicas
- 3.- Leyes Ordinarias
- 4.- Reglamentos
- 5.- Resoluciones
- 6.- Normas Técnicas
- 7.- Legislación interna (Estatutos, Políticas, Reglamentos, Normas, Códigos de ética, Manuales de procedimientos, Manuales Orgánico Funcionales, etc.)

Para la evaluación de las operaciones se considera toda la legislación que le es aplicable, dependiendo del tipo de entidad y la naturaleza de las operaciones.

Toda operación o transacción administrativa, económica, financiera da origen a derechos y obligaciones entre la empresa y terceros; por lo que el objetivo es comprobar si estas operaciones están debidamente sustentadas con documentación suficiente y pertinente que garantice la legalidad y propiedad de la operación.

El objetivo en la auditoría de cumplimiento está orientado a determinar si el marco de referencia elaborado por la entidad contiene todos los elementos importantes para efectuar un adecuado control interno de acuerdo a la base normativa que le es aplicable a las operaciones y al tipo de empresa.

Los procedimientos de control tienen diversos objetivos y se aplican a lo largo y ancho de la organización en todos los niveles organizacionales y en todas las funciones, incluyendo actividades tan diversas como aprobaciones, autorizaciones, verificaciones, reconciliaciones, revisiones de desempeño de operaciones, seguridades de activos y segregación de responsabilidades. En este sentido, la auditoría de cumplimiento debe evaluar las pautas básicas que una organización ha implementado para la realización de sus operaciones o actividades y para el cumplimiento de sus objetivos empresariales.

Al ser un proceso para obtener y evaluar evidencia del cumplimiento de las leyes pertinentes, la Auditoría de Cumplimiento, debe concluir si las operaciones administrativas, financieras y operativas y de otra índole de la empresa, se han realizado con apego a la normativa legal vigente, leyes que los regulan y reglamentación interna y si los procedimientos aplicados están operando de manera efectiva y contribuyen en el logro de los objetivos de la entidad.

Un adecuado y continuo control va a prevenir que la empresa incurra en faltas que puedan terminar en sanciones lo cual constituye una ineludible responsabilidad de la administración.

La NIA 250 y la NEA 6, establecen que es responsabilidad de la administración asegurar que las operaciones de la entidad se conducen de acuerdo con las leyes

y reglamentos, dentro de las políticas y procedimientos que pueden ayudar en la prevención y detección de incumplimientos podemos citar:

- Monitorear los requisitos legales
- Instituir y operar sistemas apropiados de control
- Desarrollar, hacer público y seguir un código de conducta
- Correcta socialización del código de ética
- Monitoreo de cumplimiento del código de ética
- Contratar asesores legales para el monitoreo de requisitos legales
- Mantener un registro de leyes importantes.

#### **2.2.4 Auditoría de Gestión**

Según Blanco (2003):

*“**Gestión.** Es la actuación de la dirección y abarca lo razonable de las políticas y objetivos propuestos, los medios establecidos para su implementación y los mecanismos de control que permitan el seguimiento de los resultados obtenidos.- **Definición-** 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”” p.229-233*

**EFICIENCIA.-**

Este término se relaciona con la utilización adecuada de recursos en el desarrollo de las actividades institucionales, a efecto de cumplir con la misión de cada empresa, está vinculada a utilizar los medios disponibles de manera racional para llegar a una meta. Se trata de la capacidad de alcanzar un objetivo fijado con anterioridad en el menor tiempo posible y con el mínimo uso posible de los recursos, los que supone una optimización.

### **EFICACIA.-**

Podemos asociar a la eficacia con el logro de metas y objetivos programados o esperados.

### **CALIDAD.-**

Existe eficiencia (utilización adecuada de recursos), puede lograrse los objetivos y metas (eficacia), sin embargo el cliente, es quien experimenta y determina finalmente la satisfacción o insatisfacción generada por el bien o servicio recibido por parte de la empresa.

Los indicadores son una estadística simple, son una relación cuantitativa entre dos cantidades que corresponde a un mismo proceso o procesos diferentes.

Los sistemas de indicadores, permiten hacer comparaciones, analizar tendencias, predecir cambios, ya que sirven como una medida aproximada de algún componente o de la relación entre componentes.

Los indicadores de Gestión, tienen por objetivo evaluar en términos cualitativos y cuantitativos en el cumplimiento de sus etapas y propósitos estratégicos, los indicadores cualitativos son los que dan razón de ser de la entidad, mientras que los cuantitativos son los que traducen en hechos el objeto de la organización.

## **2.3 Proceso de la Auditoría Integral**

Una revisión documental de las actividades principales del cliente es necesaria para ubicar exactamente la extensión del trabajo a realizar. La revisión de informes de auditorías anteriores, información especializada de tipo de empresa, legislación y normativa aplicable, información financiera, planes estratégicos, operativos, de inversión y de gestión, constituyen elementos válidos para orientar el proceso de la auditoría. Para el efecto se pueden diseñar cuestionarios y encuestas que nos permiten obtener la información referida, al tratarse de una auditoría integral, podemos mencionar que el proceso será:

Planeación;

Ejecución;

Comunicación; y

Seguimiento.

### **2.3.1 Planeación**

Es importante alcanzar un conocimiento general de la empresa, el mismo incluirá el nivel de organización, el número de operaciones, la significatividad de los montos administrados, el objetivo de la indagación es determinar el alcance de la auditoría, Una revisión documental de las actividades principales del cliente es necesaria para ubicar exactamente la extensión del trabajo a realizar. La revisión de informes de auditorías anteriores, información especializada de tipo de empresa, legislación y normativa aplicable, información financiera, planes estratégicos, operativos, de inversión y de gestión, constituyen elementos válidos para orientar el proceso de la auditoría. Para el efecto se pueden diseñar cuestionarios y encuestas que nos permiten obtener la información referida, de igual manera debemos considerar los riesgos que existen en las empresas y evaluarlos, considerando que los riesgos son la posibilidad de errores los cuales

están relacionados a la incertidumbre o falta de certeza, de algo que puede acontecer, los riesgos que se pueden analizar en una auditoría pueden ser:

Inherente

De Control

De Detección

De Auditoría

**Riesgo Inherente.-** Este riesgo está relacionado directamente con la naturaleza propia de un componente, área o proceso que existe en la empresa y se afecta por el volumen, recursos y tipos de operaciones que existan.

**Riesgo de Control.-** Este control depende del nivel de funcionamiento de los controles internos que existan en la empresa, si los procesos cumplen eficazmente acreditarían una confianza alta con un riesgo bajo y viceversa, es decir que en los procesos debemos evaluar los procedimientos y controles para determinar un nivel de confianza y por diferencia el nivel de riesgo.

Los dos riesgos antes mencionados, Inherente y de Control, dependen exclusivamente de la naturaleza de la empresa y los controles aplicados, es decir estos riesgos son propios de la entidad auditada.

**Riesgo de Detección.-** Es la posibilidad de que los procedimientos aplicados por el auditor, no detecten errores o problemas de gran significado, mucho dependerá del auditor en lo referente a su experiencia, recursos y la oportunidad en realizar la auditoría, cuando los riesgos inherente y de control son altos, se debe aplicar procedimientos sustantivos que nos permitan mantener el riesgo de detección a un nivel bajo ya que están involucrados recursos empresariales importantes y los

controles internos no son eficaces.

**Riesgo de Auditoría.**- Es el margen de error que el auditor estaría dispuesto a aceptar en una auditoría ya que constituye la posibilidad que el auditor emita una opinión errada, dicho margen según la rigidez con que el auditor aplique sus pruebas, se ubica entre el 1% y el 5%.

### **2.3.2 Ejecución**

La fase de ejecución de la Auditoría Integral, está compuesta por la realización de pruebas de cumplimiento o sustantivas según la evaluación de los riesgos (inherente, control, detección y auditoría), las pruebas de cumplimiento las aplicaremos cuando los riesgos se ubiquen en un porcentaje BAJO, lo que significa que podemos hacer una revisión no tan profunda y confirmar la aplicación de dichos controles, sin embargo si el riesgo de control es alto debemos aplicar las pruebas sustantivas, lo que implica una profundización a los controles que existen en la empresa y poder determinar las actividad del proceso que tiene las desviaciones, lo que significa que la evaluación de controles y la recolección de evidencia suficiente y confiable podrá determinar si los asuntos identificados durante la fase de planeación como de importancia potencial, realmente revisten importancia para efectos de informes o no. Las conclusiones se relacionan con la evaluación de los resultados de las pruebas realizada sobre rendimiento, la exactitud de información, la confiabilidad de los sistemas de controles claves y la calidad de los resultados producidos, una vez aplicado la evaluación se podrán ir observando las desviaciones las cuales podríamos tomarlas como hallazgos si previamente cumplen los 4 atributos:

**Condición.**- La condición es la situación actual encontrada, es decir cómo se está manejando un proceso, como se aplica una normativa el momento de la auditoría, el grado de desviación debe ser demostrado y sustentado con evidencia.

**Criterio.-** Es lo que debe ser, es la norma aplicables, el estándar alcanzable, que permite al auditor tener la convicción de que es necesario superar una determinada acción u omisión de la entidad, en procura de mejorar la gestión.

**Causa.-** Son las razones de la desviación, es decir por qué sucedió la desviación es la razón fundamental por la cual ocurrió la condición, dentro de la causas podemos citar a manera de ejemplo, desconocimiento por parte de las personas involucradas, falta de capacitación etc.

**Efecto.-** El efecto se refiere a la consecuencia real o potencial cuantitativa o cualitativa, que ocasiona la observación, es indispensable para establecer su importancia y recomendar a la administración tome las acciones correctivas para corregir la condición.

### **2.3.3 Comunicación**

La presentación de informes constituye la fase denominada COMUNICACIÓN DE RESULTADOS del proceso de Auditoría Integral, con un dictamen u opinión y conclusiones sobre estados financieros básicos,; lo adecuado del control interno; el cumplimiento de las normas legales, reglamentarias y estatutarias; la gestión de los administradores; esta fase incluye la discusión de los informes con los directivos de la empresa con el propósito de establecer su objetividad en relación con las situaciones que en ellos se expresen, dentro de la estructura de dichos informes se debe observar:

- Título: Ayuda a identificar la naturaleza del servicio de aseguramiento que se esté proveyendo.
- Un destinatario: Significa la parte a la que está dirigido el informe.
- Un tema o asunto: Se refiere sobre el tema que hemos realizado la auditoría.
- Parte Responsable: Se refiere a dejar constancia que la administración de

la empresa es responsable por preparar la información motivo de la auditoría.

- Responsabilidad del Auditor: Se refiere a dejar constancia que nuestra obligación es expresar conclusiones sobre cada uno de los temas de la auditoría integral.
- Estándares aplicables: Cuando se realiza una auditoría en la cual se considere estándares específicos, estos hay que dejarlos estipulados en el informe.
- Identificación de criterios: Se debe identificar el criterio contra el cual fue evaluado de manera que se pueda entender las bases para las conclusiones descritas en el informe.
- Opinión y conclusión.- El informe transmite a los usuarios de la conclusión del auditor sobre los temas evaluados expresado en la forma de una opinión.
- Fecha del informe: la fecha indica sobre que el auditor a ese día realizó su examen y emitió su opinión.
- Nombre y firma del auditor: el nombre identifica al individuo que asume la responsabilidad del informe.

**CAPÍTULO III**  
**ANTECEDENTES DE LA EMPRESA**

### **3.1 Misión institucional**

Refinería del Pacífico Eloy Alfaro, es el programa bandera del Estado Ecuatoriano que deberá gestionar el diseño, la construcción y operación de la Refinería del Pacífico Eloy Alfaro RDP, bajo estándares internacionales de calidad, conforme al marco legal y políticas nacionales, administrando eficientemente los recursos, desarrollando procesos altamente tecnificados, asegurando el cuidado ambiental, con talento humano capacitado y comprometido, para contribuir con el desarrollo del país.

### **3.2 Visión de la RDP**

En el año 2016 presentarse como el complejo refinador y petroquímico ejemplo de gestión y reconocido por la innovación de nuevos segmentos y productos industriales para el mercado nacional e internacional.

### **3.3 Fortalezas**

Apoyo directo y total del Presidente de la República

Socio estratégico con reservas de crudo

### **3.4 Oportunidades**

Gran interés de grupos financieros por intervenir en el proyecto

Creciente déficit de combustibles en mercados internacionales

### **3.5 Debilidades**

Producción nacional de petróleo con proyección a la baja

Reservas nacionales de petróleo ubicadas en zona protegida (ITT)

Financiamiento del proyecto (70%)

### **3.6 Amenazas**

Grupos ecológicos

Grupos sociales de oposición ubicados en la zona de influencia

Grupos de oposición política

Falta de crudo para abastecer a la RDP

Fin del período presidencial

### **3.7 Base legal**

La Refinería del Pacífico, Compañía de Economía Mixta, se constituyó el 15 de julio de 2008, mediante escritura pública celebrada ante el Notario Público Cuarto del cantón Manta, inscrita en el Registro Mercantil del cantón Quito con el número 2481, tomo 139 de 24 de julio de 2008.

El cambio de denominación a Refinería del Pacífico Eloy Alfaro RDP, Compañía de Economía Mixta y reforma de los Estatutos Sociales, se elevó a escritura pública el 30 de diciembre de 2008, ante el Notario Público Décimo Octavo del cantón Quito y se inscribió en el Registro Mercantil del cantón Quito el 15 de junio de 2009.

### **3.8 Objetivo general**

Satisfacer en su totalidad el déficit de la demanda de combustibles del mercado ecuatoriano y exportar los excedentes disponibles a mercados estratégicos; así como cubrir las demandas internas de petroquímicos básicos.

### **3.9 Objetivos estratégicos**

- Reducir el tiempo de tener RDP operacional
- Incrementar los fondos para cubrir el 70% de financiamiento externo de la RDP
- Incrementar la eficiencia operacional de la RDP
- Incrementar el desarrollo del capital humano

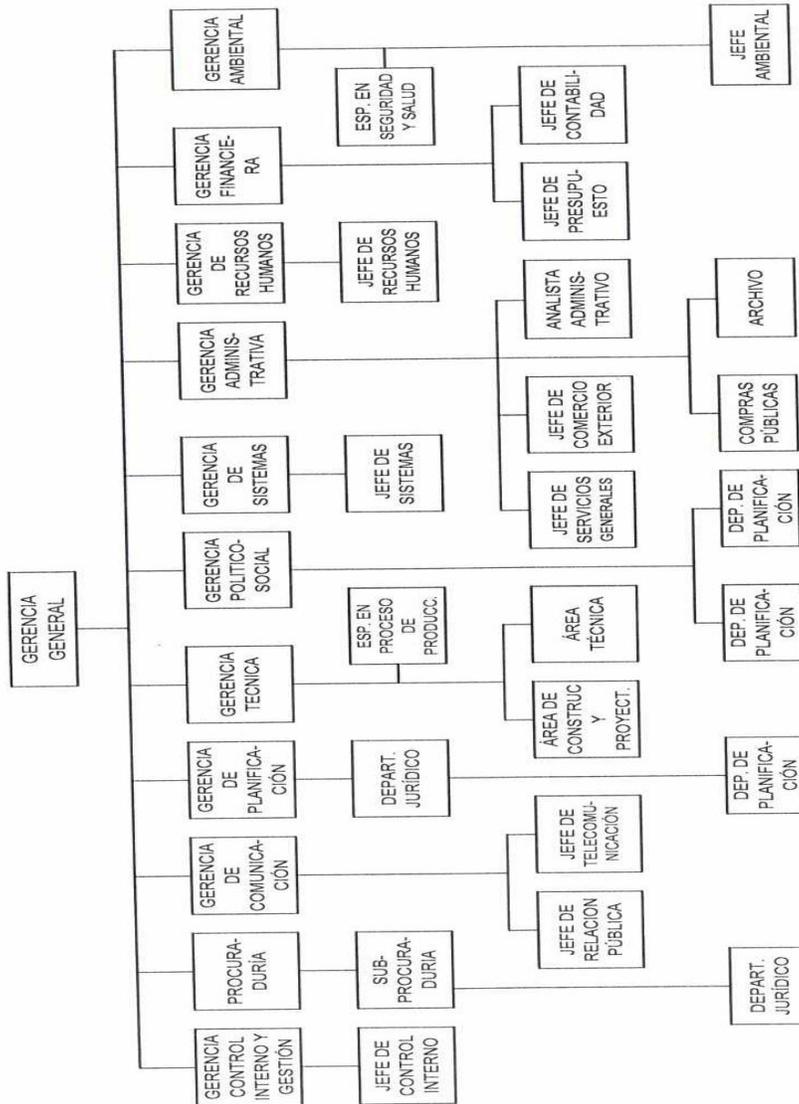
### **3.10 Principales cuentas relacionadas con Talento Humano**

Dentro de los procesos que se manejan en la Refinería del Pacífico Eloy Alfaro RDP Compañía de Economía Mixta, el área de Talento Humano representa uno de los más importantes ya que esta área es la encargada de aplicar los procesos de selección de cada uno de los puestos que se planifique cubrir en las diferentes gerencias, es un área susceptible en la que se pueden ocasionar errores y repercutir directamente en los procesos que se manejan, el monto total de nómina representa el 37,64% del gasto total de la empresa, por lo que resulta justificable el realizar una auditoría integral a esta área de la Refinería del Pacífico Eloy Alfaro RDP Compañía de Economía Mixta.

### **3.10 Estructura orgánica**

La construcción de la Refinería del Pacífico Eloy Alfaro es un proyecto que de acuerdo al cronograma de ejecución se concluirá en el año 2016, por lo que su organización se ajusta según los requerimientos técnicos y administrativos.

ORGANIGRAMA DE LA REFINERIA DEL PACIFICO RDP, COMPAÑÍA DE ECONOMÍA MIXTA



**CAPITULO IV**  
**INFORME DE AUDITORÍA INTEGRAL**

## 4.1 PROGRAMAS DE AUDITORÍA ESPECÍFICOS

### 4.1.1 Programa de Auditoría Financiera

PROGRAMA DE TRABAJO DE AUDITORÍA FINANCIERA									
		EMPRESA	RDP						
		DEL	01 de enero	AL	31 de diciembre de 2012				
COMPONENTE:	ÁREA DE TALENTO HUMANO								
PERÍODO:	2012								
OBJETIVO	1.- Determinar la veracidad, integridad y correcta valuación de las cuentas relacionadas con el área de talento humano en lo referente a pago de sueldos, décimo tercero, fondos de reserva y aporte patronal.								
PROCEDIMIENTOS	REFERENCIA PAPEL	FECHA QUE SE ELABORÓ	ELABORADO POR						
1.- Solicitar los estados financieros 2011, 2012 y analizar los rubros referentes a Talento Humano.									
2.- Con los resultados del análisis, identificar las cuentas que han tenido mayor incremento o disminución, y conversar con la contadora para las justificaciones.									
3.- Solicite los pagos de sueldos y salarios de abril, julio y octubre de 2012, verifique los cálculos y compárela con los valores registrados en el estado de resultados de dichos meses.									
4.- Solicite las provisiones del décimo tercero de los meses de abril, julio y octubre de 2012, verifique los cálculos y compárela con los valores registrados en el estado de resultados de dichos meses.									
5.- Solicite los pagos por concepto de fondos de reserva de los meses de abril, julio y octubre de 2012, verifique los cálculos y compárela con los valores registrados en el estado de resultados de dichos meses.									
6.- Solicite los pagos por concepto de Aporte Patronal de los meses de abril, julio y octubre de 2012, verifique los cálculos y compárela con los valores registrados en el estado de resultados de dichos meses.									
Preparado por:	Cristian Alvarez		Revisado Por:						
Fecha:									

#### 4.1.2 Programa de Auditoría de Control Interno

PROGRAMA DE TRABAJO AUDITORÍA DE CONTROL INTERNO											
EMPRESA		REFINERÍA DEL PACÍFICO ELOY ALFARO RDP COMPAÑÍA DE ECONOMÍA MIXTA									
DEL		01 de enero	AL	31 de diciembre de 2012							
ÁREA:	TALENTO HUMANO										
PERÍODO:	2012										
OBJETIVOS											
1.- Evaluar la correcta aplicación de la normativa interna relacionada al componente TALENTO HUMANO.											
PROCEDIMIENTOS				REFERENCIA PAPEL	DE	FECHA QUE SE ELABORÓ	ELABORADO POR				
1.- Prepare un cuadro con toda la normativa de Talento Humano de la Refinería del Pacífico Eloy Alfaro incluyendo quien la autoriza y verifique cual es el órgano de aprobación de dicha normativa.											
2.- Familiarícese con la normativa interna sobre la ADMINISTRACIÓN DE GARANTÍAS, revise el cumplimiento en los contratos firmados con la RDP.											
3.- Realice la evaluación de los 5 componentes del control Interno y determine el grado de cumplimiento.											
4.- Con los resultados prepare el informe de los hallazgos con sus respectivas conclusiones y recomendaciones.											
Preparado por:		Revisado Por:									
Cristian Alvarez											
Fecha:											

### 4.1.3 Programa de Auditoría de Cumplimiento

PROGRAMA DE TRABAJO AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO DE LEYES									
EMPRESA		REFINERÍA DEL PACÍFICO ELOY ALFARO RDP COMPAÑÍA DE ECONOMÍA MIXTA							
DEL		01 de enero	AL	31 de diciembre de 2012					
COMPONENTE: ÁREA DE TALENTO HUMANO									
PERÍODO: 2012									
OBJETIVOS									
Establecer el cumplimiento de las disposiciones de la legislación vigente, manuales de políticas y procedimientos en lo relacionado a contratación de personal, ley de higiene y seguridad, reglamentación interna del trabajo, ley de discapacidades.									
PROCEDIMIENTOS				REFERENCIA PAPEL DE	FECHA QUE SE ELABORÓ	ELABORADO POR			
1.- Solicite al Área de Talento Humano todas las leyes relacionadas con sus atribuciones; elabore un cuadro y determine la normativa faltante relacionada con Talento Humano.									
2.- Familiarícese con la ley de discapacidades, revise el porcentaje de personal discapacitado que tiene la empresa y verifique que esté apegado al porcentaje establecido en la ley.									
3.- Verifique el cumplimiento de la normativa legal en cuanto al talento de Talento Humano.									
4.- Prepare el Informe de Auditoría con los resultados obtenidos.									
Preparado por:		Revisado Por:							
Cristian Alvarez									
Fecha:									

#### 4.1.4 Programa de Auditoría de Gestión

PROGRAMA DE TRABAJO AUDITORÍA DE GESTIÓN									
		EMPRESA	REFINERÍA DEL PACÍFICO ELOY ALFARO RDP COMPAÑÍA DE ECONOMÍA MIXTA						
		DEL	01 de enero	AL	31 de diciembre de 2012				
COMPONENTE:	ÁREA DE TALENTO HUMANO								
PERÍODO:	2012								
OBJETIVOS									
1.- Determinar el grado de cumplimiento de los planes operativos del Área de Talento Humano de RDP.									
2.- Verificar la existencia de objetivos y planes realistas de Talento Humano de RDP.									
3.- Comprobar la utilización adecuada de los recursos.									
PROCEDIMIENTOS					REFERENCIA PAPEL	DE	FECHA QUE SE ELABORÓ	ELABORADO POR	
1.- Solicite el Plan de contratación de personal para el año 2012 y compárelo con los contratos de trabajo suscritos en el 2012.									
2.- Solicitar al Área de talento Humano el valor programado para el 2012 en lo referente a capacitaciones, compárela con los valores registrados en el estado de resultados y determine el porcentaje de eficiencia y eficacia.									
3.- Calcule la eficiencia y eficacia referente a capacitaciones.									
4.- Prepare el Informe de Auditoría con los resultados obtenidos.									
Preparado por:					Revisado Por:				
Cristian Alvarez									
Fecha:									

## 4.2 Cuestionarios de Control Interno

### 4.2.1 Cuestionario de Auditoría Financiera

#### CUESTIONARIO AUDITORÍA FINANCIERA

<b>REFINERÍA DEL PACÍFICO ELOY ALFARO RDP COMPAÑÍA DE ECONOMÍA MIXTA</b>			
<b>CUMPLIMIENTO</b>		<b>SI</b>	<b>NO</b>
1	Cuenta el Área Financiera con políticas para pagos?		
2	Los pagos por el rubro sueldos, se los realiza con transferencias a cuentas propias de los servidores?		
3	Existe un procedimiento para el manejo de garantías que los contratistas deban entregar a RDP?		
4	Se nombran administradores para los contratos que requieran por parte de la máxima autoridad de la empresa?		
5	Cuando se giran cheques de la empresa, estos tienen dos firmas para su emisión?		
6	Cuando los contratos se dan por terminados existe las actas de entrega recepción?		
7	Antes de la transferencia de fondos a los contratistas, se verifica que existan los documentos de respaldo?		
8	Se verifica rutinariamente que el pago de sueldos sea correcto?		
9	Se verifica rutinariamente que el pago de sueldos sea correcto?		
10	Se verifica rutinariamente que el la provisión de décimos tercer sueldo sea correcto?		
11	Se verifica rutinariamente que el pago de Fondos de reserva sea correcto?		
12	Se verifica rutinariamente que el cálculo del Aporte Patronal sea correcto?		
13	Los cálculos y registros son revisados por una persona independiente de quien lo preparó?		

#### 4.2.2 Cuestionario de Auditoría de Control Interno por componente

DESCRIPCIÓN	CUMPLE	
	SÍ	NO
<b>COMPONENTE 1: AMBIENTE DE CONTROL</b>		
Existe un código de conducta debidamente aprobado por el nivel de autoridad correspondiente?		
El Código de Conducta ha sido distribuido a todo el personal?		
Se incluye específicamente las sanciones y amonestaciones en caso de contravenciones al Código de Ética?		
El Plan estratégico y sus objetivos están aprobados por el Directorio?		
Todo el personal de la Compañía conoce los objetivos estratégicos de la Institución, misión y visión?		
La alta administración ha explicado al personal de la Institución cuáles, cómo y cuándo se cumplirán los objetivos estratégicos?		
Se encuentran estipuladas formalmente las funciones de los miembros del Consejo de la Administración?		
El Consejo de Administración verifica periódicamente el cumplimiento de las metas y objetivos estratégicos?		
El Manual de funciones de los cargos de los funcionarios, se encuentran aprobados por el Directorio o por órgano similar?		
El Manual de funciones ha sido entregado a cada colaborador y existe firma de recepción como evidencia del procedimiento?		
El manual orgánico funcional incluye los niveles de autoridad, responsabilidad y toma de decisiones, así como las responsabilidades específicas relacionadas con el sistema de control interno?		
El proceso de reclutamiento y selección de personal, está aprobado por el Directorio u órgano similar?		
Los expedientes de los funcionarios se actualizan periódicamente?		
Se verifica previo a la contratación que los aplicantes cumplan con los requisitos de perfil para el cargo?		
La Compañía ha implementado indicadores de desempeño para cada empleado y éstos están en función del plan estratégico, plan operativo y presupuesto?		
Se monitorea periódicamente los resultados de los indicadores de desempeño de las áreas?		
Existe un plan anual de capacitación para los empleados?		
Se verifica y/o determina el cumplimiento del plan de capacitaciones?		

DESCRIPCIÓN	CUMPLE	
	SÍ	NO
<b>COMPONENTE 2: EVALUACIÓN DE RIESGOS</b>		
La Compañía cuenta con un sistema de administración de riesgos?		
El mecanismo de gestión y/o administración del riesgo está documentado formalmente en un manual de políticas y procedimientos.		
La tolerancia al riesgo está acorde con los objetivos estratégicos definidos en la Planificación Estratégica de la Compañía.		
El Manual de administración de Riesgos ha sido aprobado formalmente por el Consejo de Administración.		
El Gerente General asegurará que las políticas institucionales hayan sido difundidas y comunicadas apropiadamente.		
Existe una adecuada segregación de funciones?		
Están documentados formalmente en manuales de procedimientos los procesos críticos del negocio.		
Los manuales de procedimientos de los procesos críticos son actualizados constantemente?		
El sistema y recursos tecnológicos de la institución son apropiados para el volumen de operaciones.		
Se realiza inversión en tecnología realizado una inversión en tecnología (hardware, software) acorde con el tamaño actual y proyecciones de crecimiento. Se incluyen los requerimientos de seguridad, como son antivirus y accesorios para protección de los equipos.		
Se han asignado los perfiles de usuarios del sistema informático.		
Se realizan respaldos de la información de la Compañía.		

DESCRIPCIÓN	CUMPLE	
	SÍ	NO
<b>COMPONENTE 3: ACTIVIDADES DE CONTROL</b>		
Las resoluciones del Directorio se registran en las actas respectivas, las mismas que están debidamente custodiadas, para su ejecución y seguimiento.		
Se levanta acta de lo tratado en cada sesión, sus acuerdos y resoluciones.		
El Presidente del Directorio da el seguimiento correspondiente a la ejecución de los acuerdos y resoluciones, informando de ello en la próxima sesión del Consejo.		
Se verifica periódicamente que los sistemas automatizados de procesamiento y obtención de información, funcionen en forma adecuada, y emitan la información requerida oportunamente, de acuerdo a los requerimientos del organismo de control.		
Las adquisiciones en general estén respaldadas con un mínimo de 2 cotizaciones, a reserva de que solo exista un proveedor de ese bien o servicio en la zona, lo cual debe ser debidamente justificado.		
Existe un mantenimiento periódico y programado para los equipos de computación.		
Se realiza anualmente un inventario de activos fijos, el reporte contiene nombre del usuario custodio, código de activo y ubicación del activo.		
Los valores en especies (garantías), se custodien en un lugar que cuente con las medidas adecuadas de seguridad física y limite el acceso únicamente al personal autorizado para ello.		
El Directorio vela por el cumplimiento del marco legal vigente.		
El Gerente General verifica el cumplimiento de todas las obligaciones tributarias a cargo de la Institución.		

DESCRIPCIÓN	CUMPLE	
	SÍ	NO
<b>COMPONENTE 4: INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN</b>		
Se informa al menos anualmente a todo el personal los resultados del cumplimiento de las metas e indicadores.		
Los reportes son generados de un sistema automático y confiable		
El Contador garantiza que los Estados Financieros cumplen con las normas de contabilidad generalmente aceptadas.		
Los estados financieros y sus anexos son entregados al Directorio oportunamente dentro del periodo establecido.		
Los estados financieros cuentan con la documentación soporte suficiente y necesario que respalden las operaciones diarias de la Institución.		
Se promueve un estilo de comunicación interna horizontal especialmente para informar la situación institucional, las áreas de mejora y el cumplimiento del código de ética aprobado.		
Se evidencia mensualmente que se han cumplido con los requerimientos de información a los organismos reguladores.		

DESCRIPCIÓN	CUMPLE	
	SÍ	NO
<b>COMPONENTE 5: MONITOREO</b>		
El Gerente informa periódicamente al Directorio con respeto a la aplicación del sistema de control interno.		
Se reporta periódicamente sobre el grado de avance de la implementación de las recomendaciones de control interno.		
El área de Control elaborará un informe trimestral, donde refleje las áreas de mejora del sistema de control interno y los mecanismos para su aplicación inmediata.		
La Administración implementará indicadores de gestión que permitan monitorear oportuna y adecuadamente los resultados.		

### 4.2.3 Cuestionario de Auditoría de Cumplimiento

REFINERÍA DEL PACÍFICO ELOY ALFARO RDP COMPAÑÍA DE ECONOMÍA MIXTA			
CUMPLIMIENTO		SI	NO
1	La empresa tiene empleados amparados bajo la LOSEP?		
2	La empresa tiene empleados amparados bajo EL Código del Trabajo?		
3	Cuantos empleados tiene la empresa		
4	Cuantos empleados con capacidades especiales tiene contratados la empresa?		
5	Tiene la empresa reglamentos relacionados con la ética para empleados.		
6	Tiene la empresa reglamentos relacionados con la contratación de empleados.		
7	Tiene la empresa reglamentos relacionados con uso de uniformes		
8	Tiene la empresa reglamentos relacionados con Higiene y Seguridad		
9	Tiene la empresa reglamentos relacionados con Cumplimiento de trabajo.		
10	Tiene la empresa Reglamento de Personal.		

#### 4.2.4 Cuestionario de Auditoría de Gestión

<b>REFINERÍA DEL PACÍFICO ELOY ALFARO RDP COMPAÑÍA DE ECONOMÍA MIXTA</b>			
<b>CUMPLIMIENTO</b>		<b>SI</b>	<b>NO</b>
1	La empresa ha establecido indicadores que permitan medir la gestión del Talento Humano?		
2	Se difunde el resultado de los indicadores a los funcionarios de RDP?		
3	Está documentado formalmente el cálculo de los indicadores?		
4	Existe plan de contratación de Talento Humano para el año 2012?		
5	Existe plan de capacitación para los servidores de la RDP en el 2012?		
6	Se realizan evaluaciones periódicas a los servidores de RDP?		

### **4.3 INFORME DE LOS AUDITORES INDEPENDIENTES**

#### **Al Gerente General de la REFINERÍA DEL PACÍFICO ELOY ALFARO RDP COMPAÑÍA DE ECONOMÍA MIXTA**

**Manta, diciembre de 2013.**

Hemos practicado una auditoría integral a la unidad de Talento Humano de la **REFINERÍA DEL PACÍFICO ELOY ALFARO RDP COMPAÑÍA DE ECONOMÍA MIXTA**, por el periodo comprendido entre el 1 de enero al 31 de diciembre del 2012, la cual cubre la siguiente temática: el examen del balance general y los correspondientes estados de resultados, de cambios en el patrimonio y de flujos de efectivo; la evaluación del sistema de control interno; la evaluación del cumplimiento de las leyes y regulaciones que la afecta; y el grado de eficiencia, eficacia y efectividad en el manejo de sus programas y actividades evaluado con los indicadores de desempeño relacionados al Área de Talento Humano.

La administración es responsable de la preparación, integridad y presentación razonable de los estados financieros; de mantener una estructura efectiva del control interno para el logro de los objetivos de la compañía; del cumplimiento de las leyes y regulaciones que afectan a la compañía; y del establecimiento de las metas, objetivos, programas y estrategias para la conducción ordenada y eficiente del negocio.

Nuestras obligaciones son las de expresar conclusiones sobre cada uno de los temas de la auditoría integral con base en los procedimientos que hemos considerado necesarios para la obtención de evidencia suficiente, pertinente y competente, con el propósito de obtener una seguridad razonable de nuestras conclusiones sobre la temática de la auditoría integral. Dadas las limitaciones inherentes de cualquier estructura de control interno, pueden ocurrir errores o irregularidades y no ser detectados; también las proyecciones de cualquier

evaluación del control interno para períodos futuros están sujetas al riesgo de que el control interno se pueda tornar inadecuado por los cambios en sus elementos.

Realizamos nuestra auditoría integral de acuerdo con las normas internacionales de auditoría aplicables a la auditoría de estados financieros, a la auditoría del control interno, a la auditoría de cumplimiento de leyes y a la auditoría de gestión. Esas normas requieren que la auditoría se planifique y se ejecute de tal manera que se obtenga seguridad razonable en cuanto a si los estados financieros están exentos de errores significativos en su contenido; si la estructura del control interno ha sido diseñada adecuadamente y opera de manera efectiva, si se ha cumplido con las principales leyes y regulaciones que le son aplicables, y si es confiable la información que sirvió de base para el cálculo de los indicadores de gestión en la evaluación de los resultados de la administración. La auditoría financiera incluye el examen, sobre una base selectiva, de la evidencia que respaldan las cifras y revelaciones en los estados financieros de las cuentas relacionadas con Talento Humano; la evaluación de las normas y principios de contabilidad utilizados y las normas internacionales de información financiera. Consideramos que nuestra auditoría integral proporciona una base razonable para expresar nuestra opinión sobre los estados financieros y conclusiones sobre la otra temática.

En nuestra opinión, los estados financieros presentan razonablemente la situación de las cuentas relacionadas con el Área de Talento Humano al 31 de diciembre de 2012, los resultados de las operaciones, por el año terminado en esa fecha, de conformidad con principios de contabilidad aplicados uniformemente con el año anterior, sin embargo se determinaron algunas observaciones relacionadas con el Control Interno, Cumplimiento de leyes y el logro de objetivos por parte del Área de Talento Humano, las cuales exponemos a continuación:

#### **4.3.1 Manual de funciones y de procedimientos para los servidores de RDP**

La entidad cuenta con la Normativa Interna para el Área de Talento Humano, aprobada transitoriamente por la Gerencia General de la Entidad distintas resoluciones, documentos que no han sido puestos a consideración ante el Directorio para que este sea analizado y aprobado, conforme a lo dispuesto en el numeral 7 del Art. 9 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas; sin embargo, en ellos se determinan las principales actividades que se deben realizar a través del cuerpo colegiado, personal y administrativo, sin embargo no existe normativa relacionada con las funciones, obligaciones y atribuciones de las unidades de apoyo conformadas por las direcciones administrativas, lo que no permite conocer a través de este instrumento de gestión, cuales son las principales actividades que se realizan en dichas direcciones; así como, la Entidad está estructurada de una manera diferente a la que viene funcionando.

Así mismo, en el área de talento humano se archiva un manual de funciones y procedimientos, sin que se hayan presentado alternativas para actualizarlo de acuerdo a las nuevas competencias y responsabilidades de los servidores de Refinería del Pacífico que permita determinar los deberes y obligaciones de cada uno de los cargos existentes en el área administrativa y que regule los pasos a seguir de los servidores responsables de su cumplimiento en las diferentes actividades administrativas, financieras y técnicas, de tal forma que no se realicen actividades o procesos en base a la costumbre, o por disposiciones emanadas a criterio de cada Gerente.

De los argumentos expuestos y de los puntos de vista presentados por el Gerente Administrativo de RDP en conversaciones realizadas, se determinó que la propuesta al mejoramiento de la estructura orgánica de Refinería del Pacífico, donde indica y fundamenta el plazo que se tomará para realizar este modelo de gestión, es importante las acciones tomadas por parte de las máximas autoridades.

La falta del orgánico funcional debidamente aprobado por el Directorio y la actualización de los diferentes manuales y reglamentos del Área de Talento

Humano; ocasionó que la entidad se maneje con normativa aprobada únicamente por el Gerente General.

Los Directivos de la entidad, inobservaron lo dispuesto en la Normas de Control Interno 200-04 Estructura organizativa y 200-07 Coordinación de acciones organizacionales y lo establecido en los Estatutos de la Empresa.

### **Conclusión**

Las actividades del Área de Talento Humano, se desarrollan sin contar con normativa interna aprobado por el Directorio de RDP; asimismo, con manuales de funciones y procedimientos; que permita definir las nuevas competencias y responsabilidades de los servidores de RDP, pese a que existen modificaciones estructurales y organizacionales.

### **Recomendación**

#### **Al Gerente General**

1. Conformará una comisión integrada por los gerentes departamentales, con el fin de actualizar el manual de funciones de los servidores, así como del grado de responsabilidad que tienen en la entidad.
2. Dispondrá al Área Jurídica preparar toda la normativa interna e incluir en el Orden del día de la próxima Junta de Directorio y proceder a poner en consideración para su aprobación.

#### **4.3.2. Seguridades de las Pólizas.**

La Pólizas que se encuentran a cargo del Jefe de Tesorería, se mantienen en un archivador aéreo, lo que no garantiza que tales documentos tengan las seguridades necesarias, incumpliendo lo determinado en el numeral 2 del sub punto 10.2 Custodia de Garantía del punto 10 DETALLE DEL PROCEDIMIENTO de la normativa interna sobre la ADMINISTRACIÓN DE GARANTÍAS, esta desviación se debe al desconocimiento y falta de aplicación por parte del Jefe de

Tesorería en lo referente a la normativa sobre la ADMINISTRACIÓN DE GARANTÍAS, que puede derivar en pérdida de estos documentos que tiene a cargo.

### **Conclusión**

La normativa interna sobre la ADMINISTRACIÓN DE GARANTÍAS que fue aprobada y conocida el 21 de agosto de 2011, es aplicada de forma parcial ya que la Jefe de Tesorería guarda Garantías en un archivador aéreo, exponiendo a que tales documentos sean sustraídos o se puedan confundir con otros documentos.

### **Recomendación**

#### **Al Gerente Financiero**

3. Entregará una copia física del procedimiento ADMINISTRACIÓN DE GANATÍAS a cada uno de los servidores de su área, con el fin de que se familiaricen con dicha normativa.
4. Dispondrá al Jefe de Tesorería que los documentos y especies valoradas que tenga a su cargo, se las guarde en la caja fuerte que existe en el área financiera.

#### **4.3.3 Falta de implementación de Reglamentos de Higiene y Seguridad e Interno de Trabajo.**

La RDP no tiene implementado los Reglamentos de Higiene y Seguridad e Interno de Trabajo para sus servidores, el 15 de octubre de 2013, el Gerente General se dirigió a la Directora Regional del Trabajo, para comunicarle que el 6 de agosto de 2013, en sesión ordinaria procedieron a la elección de representantes del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, y en la misma fecha en el Campamento El Aromo se eligió el Subcomité de Seguridad y Salud Ocupacional, por lo que en la actualidad se está efectuando el trámite para lograr la obtención del Reglamento de Seguridad e Higiene; respecto al Reglamento Interno de Trabajo, la empresa

no realizó trámite alguno para su implementación ante el Ministerio de Relaciones Laborales, incumpliendo el Jefe de Talento Humano y Procurador Síndico la Norma de Control Interno 200-03 Políticas y prácticas de talento humano y artículos 64, 434 del Código del Trabajo y los números 1 letra a) y 2 letra a) del artículo 77 de la Ley Orgánica de la Contrataría General del Estado.

Con respecto al Reglamento de Higiene y seguridad este instrumento no fue aprobado por la autoridad laboral, pues el mismo se encuentra en trámite. En lo referente al Reglamento Interno de Trabajo de la documentación revisada no evidenciamos que se haya efectuado trámite alguno.

### **Conclusión**

La RDP no implementó los Reglamentos de Higiene y Seguridad e Interno de Trabajo para sus servidores para el logro de los objetivos en seguridad y salud ocupacional, evitando riesgos y peligros, minimizando los accidentes hacia las personas y daños y destrucción de la propiedad de la empresa, inobservando el jefe de talento humano y procurador Síndico, la Norma de Control Interno 200-03 y los artículos 64, 434 del Código del Trabajo y los números 1 letra a) y 2 letra a) del artículo 77 de la Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado.

### **Recomendaciones**

#### **Al Gerente General**

5.-Dispondrá al Jefe de Talento Humano y Procurador Síndico la implementación de los Reglamentos de Higiene y Seguridad en el trabajo e Interno de Trabajo, para el logro de los objetivos institucionales en materia seguridad, salud ocupacional y relaciones laborales, aprobados por el MRL.

#### **4.3.4 Ley de Discapacidades, cumplimiento de cupos de empleados**

Al 31 de diciembre de 2012, la RDP mantiene una nómina de servidores y trabajadores por un total de 103 empleados, por cada 25 empleados debe incluirse un apersona con discapacidad, se contrató a 3 servidores con este impedimento faltando por contratar uno más, para dar cumplimiento con este requisito.

El Jefe de Talento Humano no observó lo dispuesto en el número 33, del artículo 42 del Código del Trabajo, que establece la obligación de contratar a cuatro empleados con discapacidad, para que efectúen las labores encomendadas en base al cargo asignado, las mismas que deberán considerarse en base a los conocimientos y condiciones físicas y aptitudes individuales, además no implemento lo establecido en la Norma de Control Interno 407-03 Incorporación de personal, su incumplimiento representará una contravención laboral sujeta a multas.

### **Conclusión**

Al 31 de diciembre de 2012 la RDP mantiene una nómina de servidores y trabajadores por un total de 103 empleados, por cada 25 empleados debe incluirse una persona con discapacidad, se contrató a 3 servidores con este impedimento faltando por contratar a uno más para cumplir con este requisito.

### **Recomendaciones**

#### **Al Gerente General**

6.- Dispondrá al Jefe de Talento Humano la inclusión del personal con discapacidad bajo el condicionamiento que por cada 25 servidores con los que cuente la entidad, deberá contratar un empleado más con discapacidad, en concordancia a lo establecido en el Código del Trabajo.

#### **4.3.5 Incorporaciones de personal sin disponer de un plan de talento humano y de procesos de selección**

El personal que labora en la Refinería del Pacífico, durante el período analizado se incrementó de acuerdo al desarrollo del proyecto en las áreas administrativas, técnicas y financieras, sin que las incorporaciones correspondan a la ejecución de un plan de talento humano y a un proceso de selección tomando en cuenta los requisitos exigidos en un manual de clasificación de puestos y considerando los impedimentos legales y éticos para su desempeño, lo que no permitió conocer si el personal contratado cumple con los perfiles y requerimientos necesarios para el cargo; sin observar lo dispuesto en las Normas de Control Interno 407-01 y 407-03 Plan de Talento Humano e Incorporación de Personal.

Sin embargo cuando se citó al Jefe de Talento Humano para indicarle sobre el particular, supo manifestar que el área de Recursos Humanos de la RDP, al momento que se elabora un contrato de servicios laborales, como política de la entidad, se realizan pruebas psicotécnicas y otras relacionadas con el puesto a desempeñar, requiriéndole previo a su ingreso, certificación de no tener impedimento legal para desempeñar cargo público, certificación del Ministerio de relaciones Laborales, certificación de responsabilidades otorgado por la Contraloría General del Estado, declaración juramentada de bienes, títulos profesionales, record policial, certificado médico otorgado por un organismo de salud pública e historia laboral del IESS y afirmó que el personal que compone la institución cuenta con el perfil necesario para cumplir eficientemente el cargo que desempeña, además informó que actualmente la Refinería del Pacífico Eloy Alfaro RDP CEM cuenta con el "Instructivo de Selección, Reclutamiento y Ascenso de Personal de la Refinería del Pacífico Eloy Alfaro RDP CEM", apegado a lo que establece la Ley de Empresas Públicas.

Lo expuesto por el Jefe de Talento Humano de la RDP, no modifica el contenido del comentario, debido a que el Instructivo mencionado establece que los puestos vacantes de la Refinería del Pacífico Eloy Alfaro RDP CEM, serán llenados mediante el procedimiento de concurso de méritos y oposición, para lo cual se deberá considerar el informe de la Unidad Administrativa de Recursos Humanos, procedimiento que no se cumplió ya que los servidores que laboran en la RDP

CEM, excepto un caso ingresaron sin participar en concurso de méritos y oposición; y, observando un plan de talento humano.

## **Conclusión**

La Refinería del Pacífico contrató personal sin contar con un plan de talento humano, manual de clasificación de puestos y sin cumplir con procesos de selección, lo que no permitió conocer si el personal contratado cumple con los perfiles y requerimientos necesarios para el cargo.

## **Recomendación**

### **Al Gerente de la Refinería del Pacífico**

7. Dispondrá al Jefe de Recursos Humanos que elabore el plan de talento humano y el manual de clasificación de puestos, los que se pondrán a consideración del Directorio de la Refinería del Pacífico para su revisión y aprobación.

### **4.3.6 Cumplimiento de metas por parte de Talento Humano referentes a capacitaciones**

Se realizaron capacitaciones para los servidores de RDP por un valor de USD 153 584,00 durante el año 2012, dentro del Plan Operativo para el 2012 de RDP, se consideró que el Área de Talento Humano realice contrataciones para capacitar al personal de RDP por un valor de USD 180 000,00, a lo cual el Jefe de Talento Humano de RDP en entrevista personal, comentó que se debió a que la gerencia financiera programó para el mes de mayo de 2012 una capacitación referente a temas tributarios, normas de información financiera y otros temas relacionados a su área, pero por motivos de carga laboral, no se pudo concretar sino solamente en parte de dichas capacitaciones, motivo por el cual el rubro capacitaciones tuvo el 85,13% de eficiencia ya que no se dispuso de todos los recursos económicos programados.

## **Conclusión**

El Área de Talento Humano de la Refinería del Pacífico no utilizó todo el presupuesto asignado para el rubro de capacitaciones USD 180 000,00 durante el año 2012, ejecutando el 85,13% de dicho presupuesto.

### **Recomendación**

#### **Al Gerente de la Refinería del Pacífico**

8. Dispondrá al Jefe de Recursos Humanos que en coordinación con las diferentes Gerencias de Refinería del Pacífico, elaboren un plan de capacitación tomando en cuenta los meses de mayor carga laboral y de esta manera poder ejecutar el 100% de los presupuestos solicitados y aprobados.

Cristian Alvarez  
Auditor

## **CAPITULO V**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

## **5.1 Conclusiones**

1.- La aplicación de una Auditoría Integral, al área de Talento Humano de la Refinería del Pacífico, se pudo llevar a cabo y me permitió apreciar la organización. La razonabilidad de las cuentas expresadas en el estado de resultados, la funcionalidad de sistema de control interno, la correcta aplicación de las leyes externas e internas que las rige y el cumplimiento de los objetivos planteados por dicha área.

2.- La construcción de la Refinería del Pacífico Eloy Alfaro RDP Compañía de Economía Mixta, es un proyecto que de acuerdo al cronograma de ejecución se concluirá en el año 2015, por lo que su organización se ajusta según los requerimientos técnico y administrativos.

3.- La identificación de las funciones principales del Área de Talento Humano, nos permite evaluar la situación actual de la empresa.

4.- De los resultados de la investigación se desprende que la empresa se mantiene con normativa interna que no está aprobada por el órgano facultado para hacerlo, de igual manera no cuenta con normativa interna relativa a ciertos aspectos.

5.- La optimización del Talento Humano, permite brindar mayores y mejores alternativas de desempeño.

6.- Se ha podido determinar y comprobar que existen deficiencias en el Sistema de Control Interno, en el Cumplimiento de Leyes, puesto que no se cumple con actividades que son de vital importancia para la empresa; lo que no garantiza el aprovechamiento y cumplimiento de metas de forma eficiente, efectiva del área de Talento Humano.

## **5.2 Recomendaciones**

1.- La administración de Refinería del Pacífico Eloy Alfaro RDP Compañía de Economía Mixta, deberán realizar un seguimiento a los asuntos tratados en el informe de Auditoría Integral el cual incluye observaciones y recomendaciones.

2.- Es necesario que Refinería del Pacífico Eloy Alfaro RDP Compañía de Economía Mixta, adopte medidas conducentes a la actualización de su normativa interna, esto es en cuanto a sus reglamentos y proceso internos, y se de cumplimiento a las disposiciones previstas en los mismos, lo que permitirá una clara y eficaz operatividad de sus procesos.

3.- Las unidades de Talento Humano, Gerencia Financiera y Control Previo realizarán evaluaciones permanentes sobre el cumplimiento de la normativa interna tanto en lo financiero como en el cumplimiento.

## BIBLIOGRAFÍA

- BELTRÁN c., JESÚS M. (1998): Indicadores de gestión, Herramientas para lograr la competitividad.
- KAPLAN, Robert y NORTON, David. (2001): El Cuadro de Mando Integral Balanced Scorecard, Boston, USA: Harvard Business Publishing Corporation.
- Harvard Business School Press. The Balanced ScoreCard. (1996): Translating Strategy into Action, Boston.
- FRANKLIN, Enrique Benjamín (2007): Auditoría Administrativa, Gestión Estratégica del Cambio, México, Prentice Hall,
- INEN, Norma ISO 19011, Directrices para la Auditoría de Sistemas de la Calidad.
- MANTILLA, Samuel Alberto (2005): Auditoría del Control Interno, Colombia, ECOE EDICIONES
- MILLS, David (2003): Manual de Auditoría de la Calidad. España, Editorial Gestión 2000,
- ESTUPIÑAN GAITAN, Rodrigo (2007): Pruebas selectivas en la auditoría, Colombia, ECOE EDICIONES
- Robert S. Kaplan y NORTON, David P. (2001): Cómo utilizar el cuadro de mando integral, España, Editorial Gestión 2000
- CEPEDA, Gustavo (2002): Auditoría y Control Interno, Mc. Graw Hill, Colombia
- CANO C., Miguel (2004): Auditoría Forense, Colombia, ECOE EDICIONES
- BLANCO LUNA, Yanel (2004): Normas y Procedimientos de la Auditoría Integral, Colombia, ECOE EDICIONES
- MALDARRIAGA, Juan, (2004): Manual Práctico de Auditoría, DEUSTO, España
- SÀNCHEZ CURIEL, Gabriel (2006): Auditoría de estados financieros, Prentice Hall, México
- ANDRES SENLLE, Evaluar la Gestión y la Calidad, Editorial Gestión 2000, 2003.
- ISO, Normas Internacionales 9000, 9001, 9004 y 19011.

- JAIME SUBÍA GUERRA, Maestría en Auditoría de Gestión de la Calidad, Informe y proceso sistemático de la auditoría, Universidad Técnica Particular de Loja, Loja-Ecuador, 2007.
- OLACEFS, Curso de Auditoría Integral de Servicios Públicos con énfasis en Salud y Educación, Bogotá-Colombia, 2005.
- HUMBERTO CANTÚ DELGADO, Desarrollo de una Cultura de Calidad, Mc Graw Hill, 2002.
- ALBERT BADÍA JIMÉNEZ, Modelo ISO 9001, Editorial DEUSTO, 2000.