



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

*La Universidad Católica de Loja*

**ÁREA ADMINISTRATIVA**

**TÍTULO DE MAGÍSTER EN AUDTORÍA INTEGRAL**

**Examen de Auditoría Integral al área de Recursos Humanos de la  
Empresa Flower Village Cia. Ltda. por el período 2013.**

**TRABAJO DE TITULACIÓN**

**AUTORA:** Villegas Arciniegas, María Gabriela

**DIRECTOR:** Revelo Oña, Esteban Renato, Mg.

**CENTRO UNIVERSITARIO QUITO**

2015.

## **APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN**

Magister

Renato Esteban Revelo Oña

### **DOCENTE DE LA TITULACIÓN**

De mi consideración:

El presente trabajo de titulación, denominado: Examen de Auditoria Integral al Departamento de Recursos Humanos de la empresa Flower Village Cia. Ltda realizado por María Gabriela Villegas Arciniegas, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo

Loja, 04 de Marzo de 2015

f) .....

Renato Esteban Revelo Oña

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

Yo, **María Gabriela Villegas Arciniegas**, declaro ser autora del presente trabajo de Titulación **Examen de Auditoría Integral al área de Recursos Humanos de la empresa Flower Village Cia. Ltda. por el período 2013**, de la titulación **Magíster en Auditoría Integral**, siendo **Renato Esteban Revelo Oña** Director del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos y acciones legales. Además certifico que las ideas, concepto, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

Adicionalmente declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 88 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:** María Gabriela Villegas Arciniegas

**Cédula:** 171967733-3

## **DEDICATORIA**

A mis padres por ser ejemplo de superación, amor y apoyo desde el momento en que inicié mis estudios.

A mi novio por su guía y comprensión

A mi familia en general por siempre estar a mi lado con una palabra de apoyo.

## **AGRADECIMIENTO.**

Primeramente a Dios, por ser la luz en el camino recorrido para llegar ha tan anhelado momento.

A mis padres Abelardo y Gladys; por todo el apoyo y comprensión recibidos, por ser dos pilares fundamentales en mi vida, y por no soltarme de la mano en el camino recorrido.

A mis hermanos, cuñados (as), sobrinas que han caminado junto a mí durante todo este proceso.

A mi novio Hernán por su guía, apoyo y comprensión recibida durante todo este proceso.

A la Universidad Técnica Particular de Loja - UTPL, porque de ella recibí los conocimientos impartidos a lo largo de esta carrera.

Al Mstr. Esteban Revelo por su invaluable ayuda y guía acertada que me dispensó, para el desarrollo y culminación de este trabajo.

A la empresa Flower Village Cia. Ltda. Por el apoyo brindado para el desarrollo de mi Proyecto de tesis.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

PORTADA

PAGINAS PRELIMINARES

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

AUTORIZACIÓN (DIRECTOR)

CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

AGRADECIMIENTO

DEDICATORIA

ESQUEMA DE CONTENIDOS

1. INTRODUCCIÓN

2. MARCO REFERENCIAL

3. ANÁLISIS DE LA EMPRESA

4. INFORME DE EXÁMEN DE AUDITORÍA INTEGRAL

5. DEMOSTRACIÓN DE HIPÓTESIS

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Bibliografía

Anexos

ÍNDICE

## RESUMEN

El presente trabajo ha sido desarrollado con información real en el departamento de Recursos Humanos de la empresa Flower Village Cia. Ltda.

El realizar una auditoría financiera, auditoría de control interno, de gestión y cumplimiento en el área mencionado, se han podido establecer oportunidades de mejora para que el departamento de Recursos Humanos pueda funcionar de manera más efectiva y con personal altamente eficiente y entrenado.

El examen de auditoría integral realizado ha sido valioso, pues le ha permitido a la Administración de la empresa Flower Village Cia. Ltda. tomar decisiones que permitirán la mejora en el departamento de Recursos Humanos, así como replicar este análisis en otras áreas críticas de la empresa.

Uno de los aspectos más relevantes ha sido el análisis para la aplicación de indicadores en la empresa, los cuales ayudarán a las Gerencias y Jefaturas de cada área, a determinar la eficacia de los procesos y la eficiencia de su personal; y de esta manera una adecuada toma de decisiones.

**Palabras clave:** auditoría integral, financiera, control interno, cumplimiento, examen, decisiones, indicadores, procesos, eficacia, eficiencia.

## ABSTRACT

This work has been developed with real information in the Human Resources department of the Company Flower Village Cia. Ltda.

To conduct a financial audit, internal control, management and enforcement in the area mentioned, have been able to establish improvement opportunities for the Human Resources department can operate more effectively and efficiently and highly trained personnel.

Examination of comprehensive audit performed has been valuable, since it has allowed the Management Company Flower Village Cia. Ltda, make decisions that will improve the Human Resources department and replicate this analysis in other critical areas company.

One of the most important aspects has been the analysis for the application of indicators in the business, which will help the Managers and Supervisors in each area, to determine the effectiveness of processes and efficiency of its staff; and thus an appropriate decision.

**Keywords:** comprehensive audit-financial, internal control, compliance, review, decisions, indicators, processes, effectiveness, efficiency.



## Contenido

<b>CAPITULO I: INTRODUCCIÓN</b> .....	5
1.1 Descripción del estudio y justificación .....	6
<b>1.2 Presentación de la Memoria</b> .....	12
<b>CAPÍTULO II: MARCO REFERENCIAL</b> .....	13
<b>2.1 Marco Teórico</b> .....	14
2.1.1 Marco conceptual de la auditoría integral y los servicios de aseguramiento	14
2.1.2 Importancia y contenido del Informe de aseguramiento.....	14
<b>2.2 Descripción conceptual y los criterios principales de todas las auditorías que conforman la auditoría integral</b> .....	15
2.2.1 Auditoría Financiera .....	15
2.2.2 Auditoría de Control Interno.....	16
2.2.3 Auditoría de Cumplimiento .....	18
2.2.4 Auditoría de Gestión.....	19
<b>2.3 Proceso de Auditoría Integral</b> .....	20
2.3.1 Planeación .....	20
2.3.2 Ejecución.....	21
2.3.3 Comunicación.....	22
2.3.4 Seguimiento .....	23
<b>CAPÍTULO III ANÁLISIS DE LA EMPRESA</b> .....	24
<b>3.1 Introducción (antecedentes de la organización)</b> .....	25
<b>3.2 Cadena de Valor</b> .....	34
Mediante entrevista con el Dr. Abelardo Villegas, Gerente de Recursos Humanos, se determina:.....	34
3.2.1 Procesos Gobernantes.....	34
3.2.2 Procesos básicos o agregadores de valor .....	35
3.2.3 Procesos Habilitantes.....	36
<b>3.3 Importancia de realizar un examen de auditoría integral al área de Recursos Humanos de la empresa Flower Village Cia. Ltda.</b> .....	36
<b>CAPÍTULO IV: INFORME DE EXAMEN DE AUDITORIA INTEGRAL AL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS DE LA EMPRESA FLOWER VILLAGE CIA. LTDA. POR EL PERÍODO ENERO – DICIEMBRE 2013</b> .....	37
<b>CAPÍTULO V: DEMOSTRACIÓN DE HIPÓTESIS</b> .....	43
<b>CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b> .....	45
<b>6.1 Conclusiones</b> .....	46
<b>6.2 Recomendaciones</b> .....	46

<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	48
<b>ANEXOS</b> .....	49
<b>A. ARCHIVO PERMANENTE</b> .....	49
AP.01 Antecedentes de la Empresa.....	49
AP.02 Organigrama Flower Village Cia. Ltda. ....	49
AP.03 RUC actualizado al 2014.....	49
AP.04 Reglamento Interno de Trabajo .....	49
AP.05 Aprobación del Reglamento de Seguridad Industrial .....	49
AP.06 Solicitud de Tesis aprobado.....	49
AP.07 Código de Trabajo .....	49
<b>B. ARCHIVO DE ANÁLISIS</b> .....	49
B.1 AUDITORÍA DE CONTROL INTERNO .....	49
B.2 AUDITORÍA FINANCIERA.....	49
B.3 AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO .....	49
B4. AUDITORÍA DE GESTIÓN .....	50

## **CAPITULO I: INTRODUCCIÓN**

## 1.1 Descripción del estudio y justificación

La floricultura del país en los actuales momentos se ha constituido en el primer sector exportador de productos no tradicionales, sobre todo es la principal industria de agro-exportación de la sierra ecuatoriana.

Esta actividad ha tenido un importante crecimiento especialmente en la sierra ecuatoriana, en la cual la producción se concentra básicamente en provincias tales como, Pichincha, Cotopaxi, Azuay, Chimborazo, Imbabura y en menor proporción El Carchi.

En el país, el sector floricultor abarca mano de obra de localidades cercanas a las plantaciones, por esta razón existe un alto grado de desconocimiento y de falta de cultura en cuanto a prevención de riesgos y accidentes.

FlowerVillage Cía.Ltda. es una Empresa florícola que está ubicada en la provincia de Pichincha, parroquia de Pifo, sector Itulcachi. Fue creada hace aproximadamente 13 años con la única finalidad de producir y comercializar flor de exportación. Manejamos en el momento alrededor de 15 hectáreas de flor, en la gran mayoría rosas, pero también tenemos una mínima cantidad de productos nuevos. Trabajamos con aproximadamente 220 trabajadores, los mismos que son seleccionados del entorno del sector. Entre las principales proveedoras de personal tenemos al Quinche, Checa, Yaruquí, Pifo, Tumbaco, Puembo, Tolontag y Pintag.

Si tomamos en cuenta que las Empresas se ven expuestas a rápidos y constantes cambios del entorno, en el actual mundo globalizado del cual FlowerVillage Cía. Ltda. no está aislada, se deben buscar por lo tanto estrategias gerenciales que permitan que las organizaciones de hoy sean capaces de anticiparse y adaptarse permanentemente a sus competidores, para el máximo aprovechamiento de todos sus recursos. Para ello es necesaria la implementación de Sistemas de Gestión que logren direccionar sus actividades en un mundo competitivo y que por sobre todas las cosas les permitan ubicarse e identificarse como empresas de calidad y seguridad.

FlowerVillage Cía. Ltda. con la finalidad de cumplir con la normativa legal en materia de Seguridad diseñará e implementará el Sistema de Gestión en Salud y Seguridad en el trabajo de acuerdo a los requerimientos del SART.

De acuerdo al Plan Estratégico Organizacional correspondiente al año 2013 se detalla:

### **MISIÓN**

“La producción y la exportación de rosas de diferentes colores y variedades recién cortadas, libres de plagas, insectos o enfermedades, así como con un follaje limpio y brillante, que - por su alta calidad - excede las necesidades de nuestros clientes”.

### **VISIÓN**

“Mantener una posición consolidada en el mercado floricultor, logrando ser el grupo más importante exportadores de flores a nivel internacional del país, comprometidos con la alta calidad de los productos, el cuidado del medio ambiente, con la seguridad y salud ocupacional de cada uno de nuestros colaboradores”.

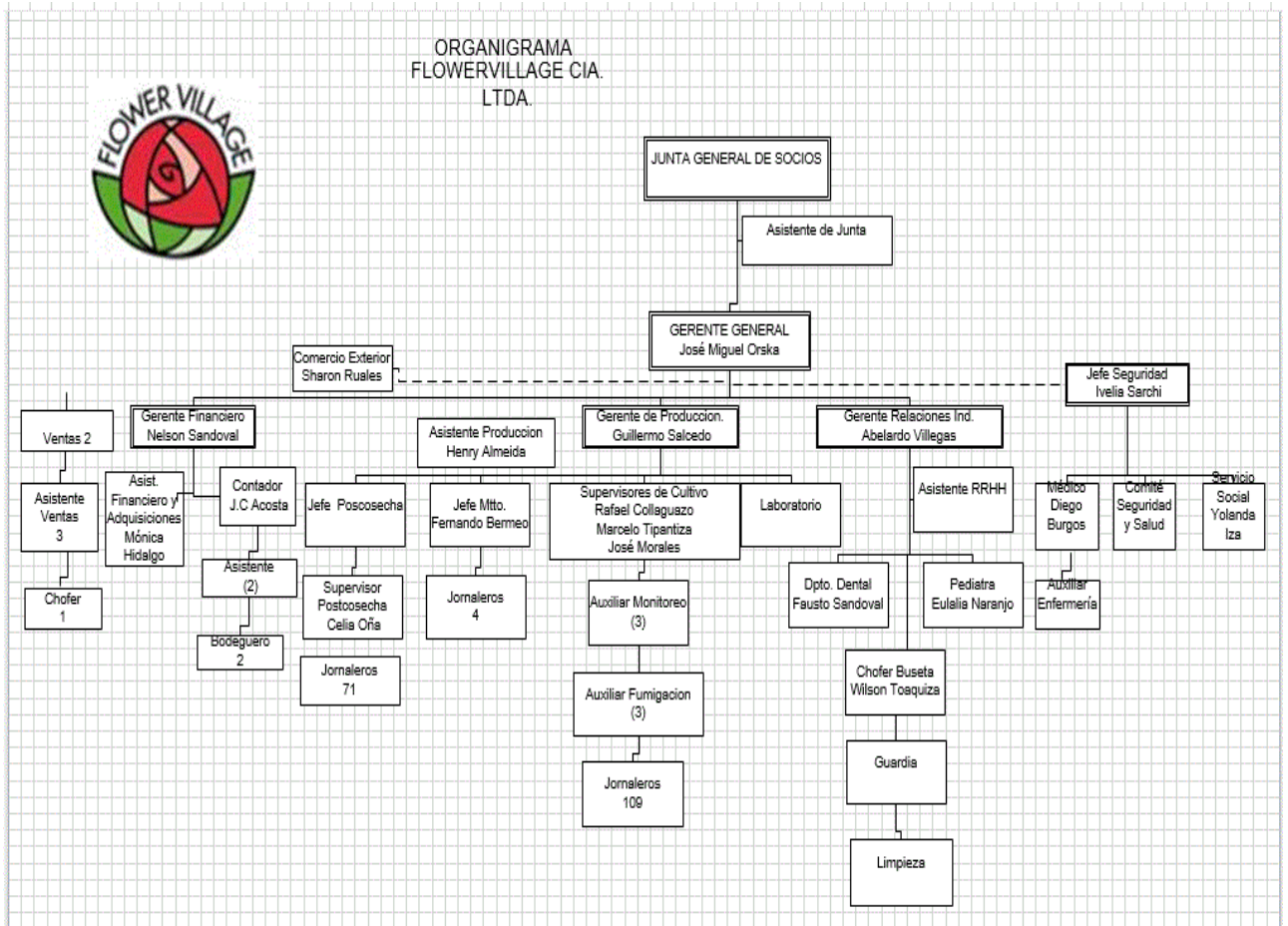
### **VALORES ORGANIZACIONES**

- Integridad
- Honestidad
- Respeto
- Entrega
- Confiabilidad
- Confidencialidad
- Excelencia
- Compromiso

## PRODUCTOS DE LA EMPRESA



# ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL



## ORGANIGRAMA DEPARTAMENTAL





## **OBJETIVOS**

### Estratégicos

#### 1.1 Objetivos y resultados esperados

##### 1.1.1 Objetivos

### General

Desarrollar el “Examen de Auditoría Integral al área de Recursos Humanos” de la empresa Flower Village Cia. Ltda. por el período comprendido entre el 1 de Enero al 31 de Diciembre de 2013.

### Específicos

1. Efectuar la revisión de todas las fases de la Auditoría Integral aplicables al área de Recursos Humanos de la empresa Flower Village Cia. Ltda.
2. Opinar sobre la adecuada aplicación de las leyes y normas aplicables al área de Recursos Humanos de la empresa Flower Village Cia. Ltda.
3. Opinar sobre la razonabilidad de los estados financieros, en las cuentas relacionadas con el área de Recursos Humanos.
4. Mencionar si el área de Recursos Humanos de la empresa Flower Village S.A presenta un adecuado control interno, controles, procesos.
5. Generar el informe del examen de Auditoría Integral y las acciones correctivas a aplicar.

#### **1.1.2 Resultados esperados**

- c) Archivo de papeles de trabajo de todas las fases del examen de Auditoría Integral a efectuar.
- c) Informe de revisión del examen de Auditoría Integral
- c) Plan de implementación de recomendaciones y seguimiento posterior.

## **1.2 Presentación de la Memoria**

Capítulo I: Justificación del tema a desarrollar y explicación del área que será sujeto a aplicación de la Auditoría Integral.

Capítulo II: Marco Teórico, definición de los conceptos relevantes de la Auditoría Integral; así como explicaciones propias del autor de la tesis.

Capítulo III: Conocimiento de la Empresa Flower Villega Cia. Ltda.

Capítulo IV: Informe del Examen de Auditoría Integral al área de Recursos Humanos de la empresa Flower Village Cia. Ltda.

Capítulo V: Demostración de Hipótesis

Capítulo VI: Conclusiones y Recomendaciones

## **CAPÍTULO II: MARCO REFERENCIAL**

## **2.1 Marco Teórico**

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

La auditoría integral:

“Es el proceso de obtener y evaluar objetivamente, en un periodo determinado, evidencia relativa a la información financiera, al comportamiento económico y al manejo de una entidad con la finalidad de informar sobre el grado de correspondencia entre aquellos y los criterios o indicadores establecidos o los comportamientos generalizados”. (Temario de Auditoria Integral, 2010, p.5)

“Es el proceso de obtener y evaluar objetivamente, en un periodo determinado, evidencia relativa a la siguiente temática: la información financiera, la estructura de control interno, el cumplimiento de las 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”. (Blanco Luna Y, 2006.)

“Examen y evaluación de la planeación, organización, control interno operativo, control interno contable y mejoramiento administrativo, así como el cumplimiento de las disposiciones legales y administrativas aplicables a un área o programa”. (Franklin E, 2007).

### **2.1.2 Importancia y contenido del Informe de aseguramiento**

El informe de aseguramiento engloba la auditoría financiera, auditoría de gestión, auditoría de control interno y auditoría de cumplimiento. Los hallazgos identificados deberán estar adecuadamente reportados en un Informe de Aseguramiento de Auditoría Integral, el cual posteriormente deberá ser motivo de seguimiento y aplicación.

El auditor en la actualidad debe cubrir una amplia gama de conocimientos asociados con la evaluación integral de la gestión empresarial. Abordar temas jurídicos, de control interno, de cumplimiento de leyes y normas, de planificación organizacional y su correspondiente evaluación, como complemento al enfoque financiero, es fundamental para atender los requisitos que la actualidad requiere. (Temario de Auditoría Integral, 2013)

Resulta evidente la importancia de desarrollar la Auditoría Integral en el área de Recursos Humanos de la empresa Flower Village, debido a la falta de procedimientos establecidos, el informe de aseguramiento, contendrá observaciones y recomendaciones que generarán un valor agregado en la empresa sujeta a revisión.

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

### **2.2.1 Auditoría Financiera**

El objetivo de la auditoría financiera es dictaminar la razonabilidad de las cifras de los estados financieros. Determina la veracidad, integridad y correcta valuación de los saldos presentados a determinada fecha.

Esta razonabilidad se fundamenta en el cumplimiento de la normativa contable vigente. La auditoría financiera considera los siguientes elementos:

Temario de Auditoría Integral, (2013) refiere que: La auditoría financiera considera los siguientes elementos:

- Los resultados de las auditorías o exámenes anteriores.
- La identificación de aquellos rubros significativos presentados en los estados financieros.
- Las variaciones importantes de un periodo a otro.
- La materialidad de las operaciones.

La evaluación del proceso de registro contable es necesaria para verificar que el mismo garantice:

- Veracidad y legibilidad
- Integridad
- Correcta valuación

La Auditoría financiera presenta como resultado final un informe, en el que el auditor emite una opinión sobre la situación financiera de la empresa o una cuenta determinada. Este proceso solo es posible llevarlo a través de un elemento llamado evidencia de auditoría

La Auditoría Financiera le permite al lector de la opinión emitida, analizar cifras y tomar decisiones, al igual que las otras auditorías que conforman la Auditoría Integral, es una herramienta importante de toma de decisiones a nivel gerencial.

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

La Auditoría de Control Interno tiene como objetivo fundamental evaluar el sistema de control interno para determinar su funcionamiento

El informe COSO constituye un referente obligatorio en el diseño de sistemas de control interno aplicables para empresas privadas y públicas.

“Control interno es un proceso, ejecutado por el consejo de directores, la administración y otro personal de una entidad, diseñado para proporcionar seguridad razonable con miras a la consecución de objetivos en las siguientes categorías:

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

El control interno es un proceso. Constituye un medio para un fin, no un fin en sí mismo.

El control interno es ejecutado por personas. No son solamente manuales de políticas y formas, sino personas en cada nivel de la Organización.

El control interno está engranado a la consecución de objetivos en una o más categorías separadas pero interrelacionadas. (Mantilla S, 2005, p.14)

El Ambiente de Control, establece el tono de la organización, para influenciar la conciencia de control de su gente. Es el fundamento de todos los demás componentes de control interno, proporcionando disciplina y estructura. Los factores del ambiente de control incluyen la integridad, los valores éticos y la competencia de la gente de la entidad; la filosofía de los administradores y el estilo de operación, la manera como la administración asigna autoridad y responsabilidad, y como organiza y desarrolla a su gente y la atención y dirección que le presta el consejo de directores. Temario de Auditoría Integral, (2013) refiere que son factores de ambiente de control, entre otros:

- Integridad y valores éticos
- Comunicación y orientación moral
- Especificaciones de los niveles de competencia (conocimiento y habilidades necesarios para realizar las tareas)
- Consejo de Directores o comité de auditoría
- Filosofía y estilo de operación de la administración

La Auditoría de Control Interno permite evaluar los riesgos inherentes así como los riesgos de control, estableciendo de esta forma actividades de control que permitan minimizar los riesgos identificados, para posterior cumplimiento de los objetivos empresariales.

El manual de referencia, que incluye el modelo COSO, está basado en un modelo genérico, está basado en un modelo genérico de negocios. Su adaptación es viable a todo tipo de empresa, partiendo desde un nivel general hasta niveles específicos. Detalla objetivos para todas las áreas de la Organización, los riesgos a los que se exponen y la necesaria respuesta para mitigarlos.

### **2.2.3 Auditoría de Cumplimiento**

Esta auditoría, determina el nivel de adecuación de las políticas, directrices, procesos, procedimientos y tareas, a la normativa legal aplicable al negocio. Los criterios, en este caso, no pueden ser estandarizados, dependen de las actividades y el objeto social de la empresa.

Son requerimientos fundamentales en una organización, la mantención y actualización de un archivo o compendio de leyes relacionadas con su industria en particular.

Es importante que todas las operaciones empresariales, operativas, financieras, técnicas o administrativas, cumplan con las disposiciones pertinentes, en estos casos, el auditor deberá planificar su trabajo considerando aquellas leyes o regulaciones que son fundamentales o tienen efecto significativo en las operaciones empresariales.

Aplica a normativa contable, tributaria, laboral, cambiaria, etc. (Temario de Auditoría Integral, 2013).

Es la comprobación o examen de 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. (Gerencie.com. recuperado de <https://www.gerencie.com/auditoriafinanciera>).

La Auditoría de Cumplimiento proporciona información a la empresa sobre la adecuada aplicación de normas y procedimientos que rigen. En el caso del área de Recursos Humanos de la empresa Flower Village S.A aplica el Código Laboral, Código Medio Ambiental, Código de Conducto, Reglamento Interno de Trabajo, Normas de Sellos de seguridad, Reglamento de Seguridad Industrial.



#### **2.2.4 Auditoría de Gestión**

La Auditoría de Gestión se orienta a la evaluación de la eficiencia, eficacia y calidad de los productos y servicios proporcionados por una organización. Bajo este enfoque es necesario señalar en forma clara, la conceptualización de los tres términos.

La eficacia se relaciona con la optimización en el uso de los recursos, la eficacia mide el logro de las metas y objetivos empresariales y la calidad evalúa el nivel de satisfacción del cliente o usuario.

La evaluación de estas características tiene relación directa con la planificación empresarial y el presupuesto. La planificación estratégica que aporta con los grandes lineamientos organizacionales que se viabilizan a través de la planificación operativa que incluya los objetivos debidamente cuantificados y presupuestados. (Temario de Auditoría Integral, 2013).

Es necesario que los objetivos operativos cumplan al menos con las siguientes características:

- a. Sus niveles de desempeño o logro deseado deben constituir un reto.
- b. Deben proyectarse de acuerdo a estimaciones realistas.
- c. Estar debidamente cuantificados en cuanto a las metas a lograr y el presupuesto a utilizar
- d. Definir claramente los plazos de ejecución y su respectiva calendarización.

Esta información constituye el elemento de partida para una posterior evaluación, la misma que se realiza por medio de los indicadores. Agruparlos con relación a las áreas relevantes de la empresa, constituye un tablero de indicadores o cuadro de mando.

Es necesario, disponer de información del desempeño real o logro de objetivos y metas, que constituye el indicador, los niveles deseados de gestión, el estándar. La comparación de estos elementos, generalmente en forma de razón o división, constituye el índice.

Tiene por objeto el examen de la gestión de una empresa con el propósito de evaluar la eficacia de sus resultados con respecto a las metas previstas, los recursos humanos, financieros y técnicos utilizados, la organización y coordinación de dichos recursos y los controles establecidos sobre dicha gestión.

Es una herramienta de apoyo efectivo a la gestión empresarial, donde se puede conocer las variables y los distintos tipos de control que se deben producir en la empresa y que estén en condiciones de reconocer y valorar su importancia como elemento que repercute en la competitividad de la misma. Se tiene en cuenta la descripción y análisis del control estratégico, el control de eficacia, cumplimiento de objetivos empresariales, el control operativo o control de ejecución y un análisis del control como factor clave de competitividad. (Gerencie.com. Recuperado de <https://gerencie.com/auditoriafinanciera>)

## **2.3 Proceso de Auditoría Integral**

### **2.3.1 Planeación**

El auditor debe planear y desarrollar un contrato de servicios de auditoría integral con una actitud de escepticismo profesional; es decir, nunca asume que la parte responsable es deshonesto y tampoco asume que tiene una honestidad incuestionable.

Se deberá planear el trabajo de modo que la auditoría integral sea desarrollada de una manera efectiva. Planeación significa desarrollar una estrategia general y un enfoque detallado para la naturaleza, oportunidad y alcance esperados de la auditoría integral. La planeación permite desarrollar la auditoría de forma eficiente y oportuna. (Yanel Blanco Luna, 2003, p.17)

Al realizar una organizada y adecuada planificación, se logrará realizar con eficiencia la Auditoría Integral, obteniendo el resultado esperado. En la planeación se logra el conocimiento total del área u organización en la cual se aplicará la Auditoría Integral como lo menciona Yanel Blanco Luna (2003)

La planeación adecuada del trabajo ayuda a asegurar que se presta atención adecuada a áreas, asuntos y procesos importantes de la auditoría, que los problemas potenciales son identificados y que el trabajo es terminado en forma expedita. La planeación también ayuda a la apropiada asignación del trabajo a los auxiliares y para la coordinación del trabajo hecho por otros auditores y expertos. (pág. 18)

La planeación en la Auditoría Integral varía de acuerdo al tamaño de la empresa y los procesos existentes en la misma, así como también se relaciona con la experiencia del auditor.

En la planeación se deben revisar los procedimientos, políticas, controles y riesgos existentes en el área analizada, se utilizará para esto entrevistas con las personas involucradas con la misma.

Como resultado de la planeación se obtendrá el Plan Global de Auditoría el cual será la base para el desarrollo de cada una de las actividades a realizarse.

Se debe desarrollar y documentar el plan global de auditoría describiendo el alcance y conducción esperados del trabajo. Mientras que el registro del plan global de auditoría necesitará estar suficientemente detallado para guiar el desarrollo el programa de trabajo, su forma y contenido precisos variarán de acuerdo con el tamaño de la entidad, la complejidad del trabajo y la metodología y tecnología específicas usadas por el auditor. (Yanel Blanco Luna, 2003, pág. 18)

### **2.3.2 Ejecución**

En esta etapa de la auditoría integral se realizan pruebas, evaluación de controles y recolección de evidencias suficientes y confiables para determinar si los asuntos identificados durante la fase de planeación, ameritan la importancia para efectos de elaboración de informes o no. Las conclusiones se relacionan con la evaluación de los resultados de las pruebas realizadas sobre rendimiento, la exactitud de información, la confiabilidad de los sistemas y controles claves y la calidad de los resultados producidos.

En la ejecución se aplican todos los procedimientos de auditoría que han sido integrados en los programas de trabajo. En esta fase se dejan evidenciados los hallazgos.

Un hallazgo debe reflejar una condición adversa a un criterio. En el caso de la auditoría financiera aplica la normativa contable, para la de control interno los componentes del método COSO, implementación en la organización por medio de procesos y procedimientos, en la de cumplimiento lo constituye la base legal y normativa relacionada con el negocio y para la de gestión, los planes, objetivos y estándares definidos en la empresa. La auditoría siempre constituirá la verificación del cumplimiento de estos requisitos o normas de desempeño.

### **2.3.3 Comunicación**

Como resultado de la aplicación de la Auditoría Integral se emite un Informe de Auditoría, el cual corresponde a una comunicación formal de los hallazgos generados de todas y cada una de las pruebas que han sido aplicadas.

El informe final debe mencionar conclusiones y recomendaciones que permitirá al lector la toma de decisiones para un mejor funcionamiento del área de la Organización que se está evaluando.

La culminación de cada una de las fases o segmentos principales de la auditoría integral es la emisión del informe. Con base en los resultados que se vayan obteniendo en la auditoría integral, el auditor debe rendir a los administradores u órganos de dirección de la entidad examinada o a la parte contratante los siguientes informes... (Yanel Blanco Luna, 2003, pág. 28)

- Informes eventuales: son aquellos que se emiten sobre errores, incumplimientos de leyes, irregularidades o desviaciones significativas de control interno.
- Informes intermedios: Tienen una periodicidad trimestral o semestral. Aquí se indican los procedimientos de auditoría aplicados, así como las recomendaciones con los cortes utilizados.

- Informe final: es aquel que se emite al finalizar la auditoría integral con su dictamen o conclusión sobre el estado financiero, control interno, cumplimiento de normas, gestión administrativa, etc. Este informe presenta también detalla recomendaciones, las cuales serán motivo de un posterior seguimiento.

#### **2.3.4 Seguimiento**

El seguimiento es la actividad posterior que se realizará a las recomendaciones emitidas en el informe de auditoría integral. Este seguimiento será establecido mediante reunión con los Directivos de la empresa o las Jefaturas correspondientes. Se verifica la implementación de las mejoras expuestas en dicho Informe.

### **CAPÍTULO III ANÁLISIS DE LA EMPRESA**

### 3.1 Introducción (antecedentes de la organización)

Peter Hannaford, ícono de la industria Florícola, fundó Flower Village en 1998 a 40 km al este de Quito. Las condiciones agrícolas ideales junto a una vasta de experiencia, contribuyó a la creación de una fina ideal. Hoy en día Flower Village ha renovado su equipo de trabajo refrescando el compromiso de producir flores con los más altos estándares de calidad y servicio dentro de una filosofía de cuidar el medio ambiente y las condiciones de trabajo de nuestra fuerza laboral. Innovando tecnologías y siendo los pioneros en la introducción de nuevas variedades, Flower Village marca una ruta en el mercado y se convierte en un socio estratégico para nuestros clientes.

Como fue mencionado en el **Capítulo 1** de esta Tesis, la Empresa Flower Village Cia. Ltda., ha establecido su Misión, Visión, Valores Corporativos, etc. Así como también una estructura organizacional para cada uno de los Departamentos.

#### **VARIETADES DE ROSAS DE LA EMPRESA**

- Rosas White/Creme
  - Anastasia
  - Escimo
  - Mondial
  - Akito
  - First Lady
  - Polar Star
  - Bikini
  - La perla
- Rosas Orange
  - Idole
  - Yokohama

- Contrast
- Santana
- Alejandra
- Voodoo
- Marisa
- Rosas Novelty
  - Sweetness
  - 3D
  - Deep Purple
  - Free Spirit
  - Paloma
  - Hot Merengue
  - Riviera
- Rosas Bicolors
  - Zafira
  - Priceless
  - Shogum
  - Blush
  - Fidji
  - Esperance
  - Pink Floyd
- Otras variedades
  - Cool Water
  - Raspberry Ice



- Altamira
- Coffee Break
- Ocean Song
- Matilda

WHITE | CREME



Akito



Alba



Anastasia



Creme de la Creme



Domenica



Escimo



First Lady



La Perla



Mondial



Polar Star



Vendela

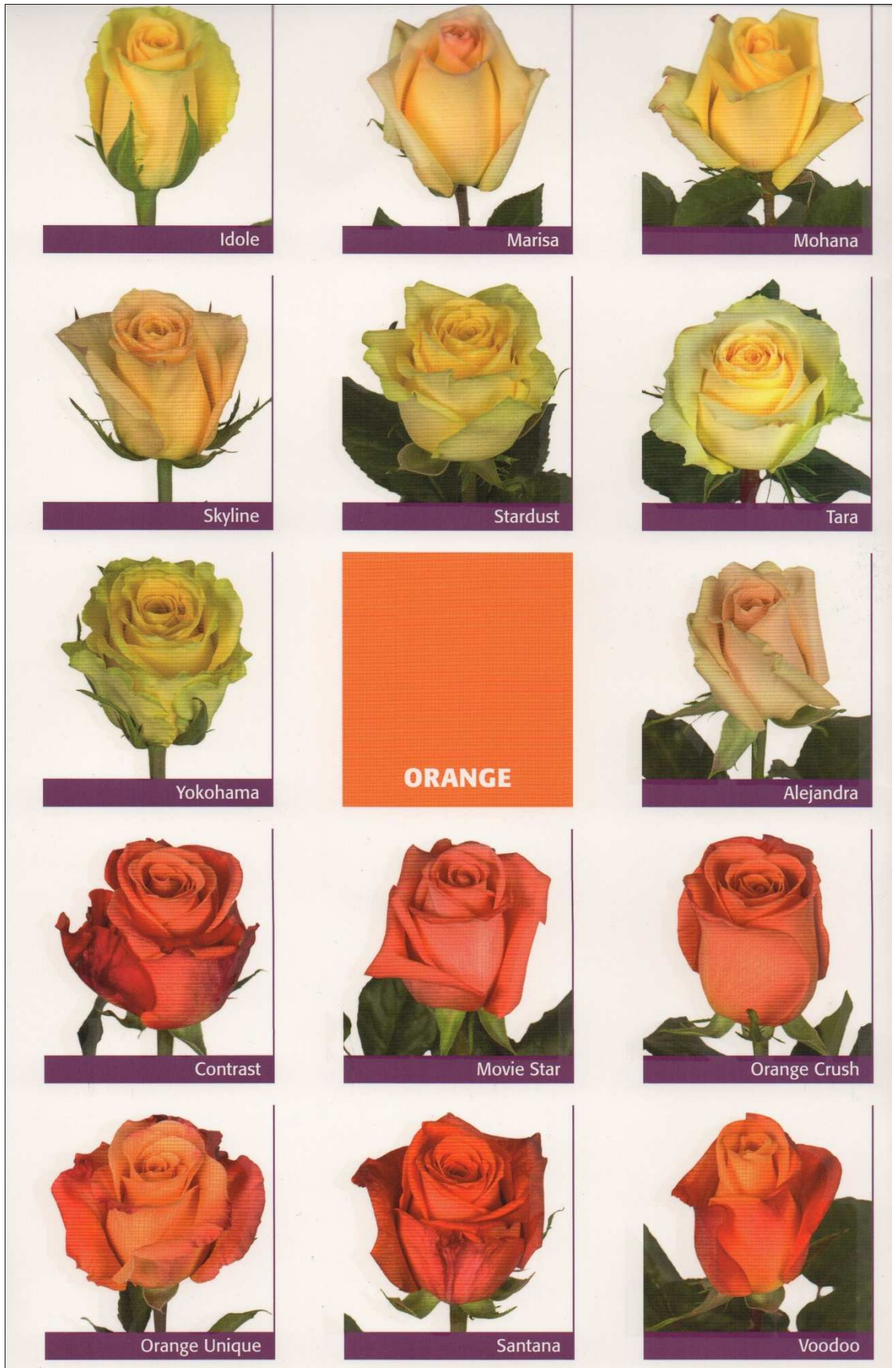
YELLOW



Bikini



Gelosia





Matilda



Moody Blues



New Flash



Ocean Song



Opus



Purple Haze



Sweetberry



Wild Topaz



**COMING SOON**

Arleen



**COMING SOON**

Coral Reef



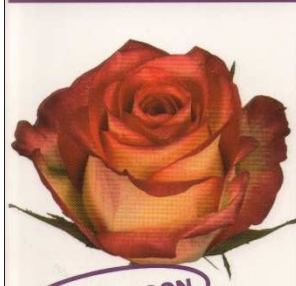
**COMING SOON**

Garden Spirit



**COMING SOON**

Jockey



**COMING SOON**

Skyfire



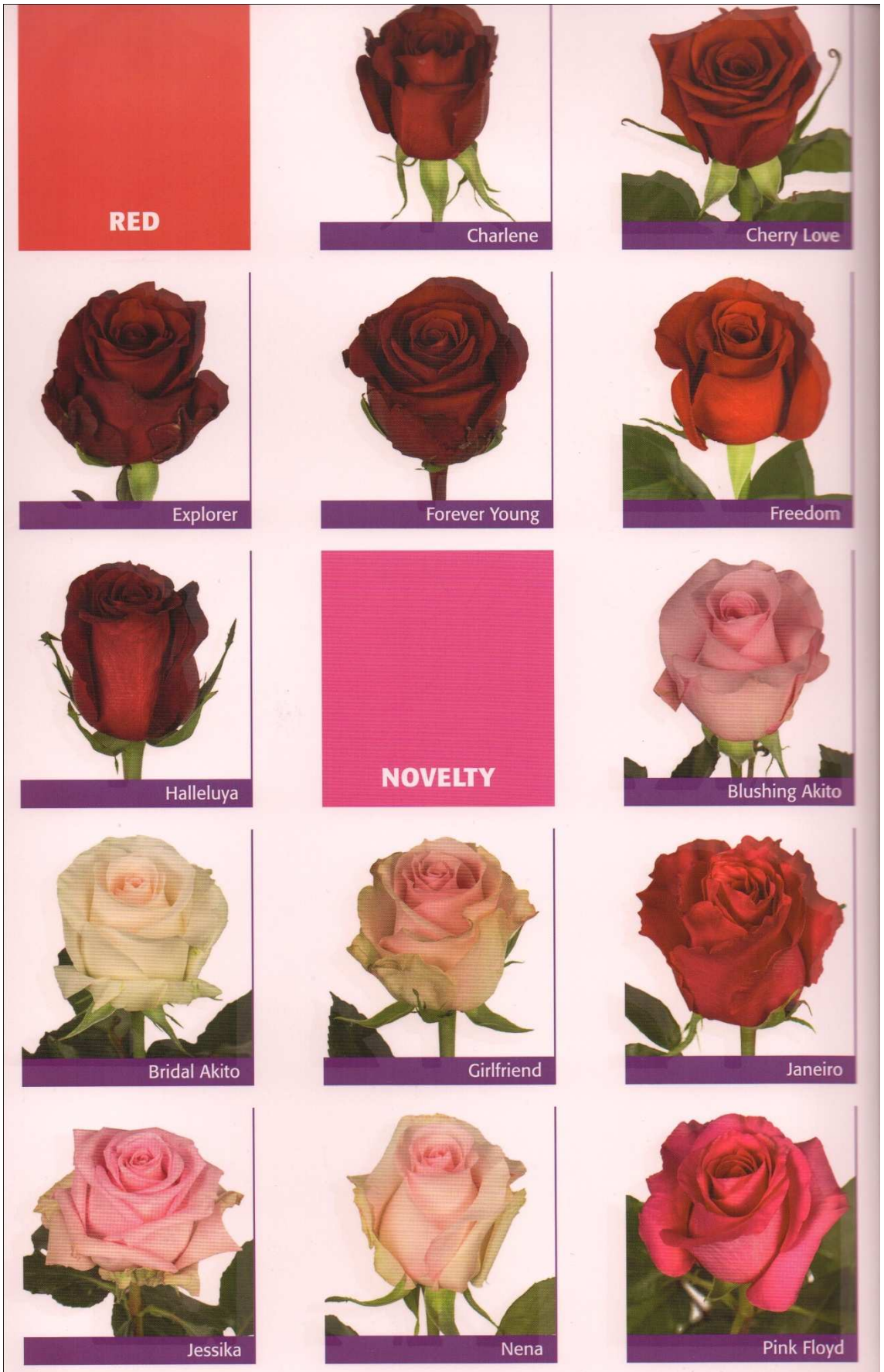
**COMING SOON**

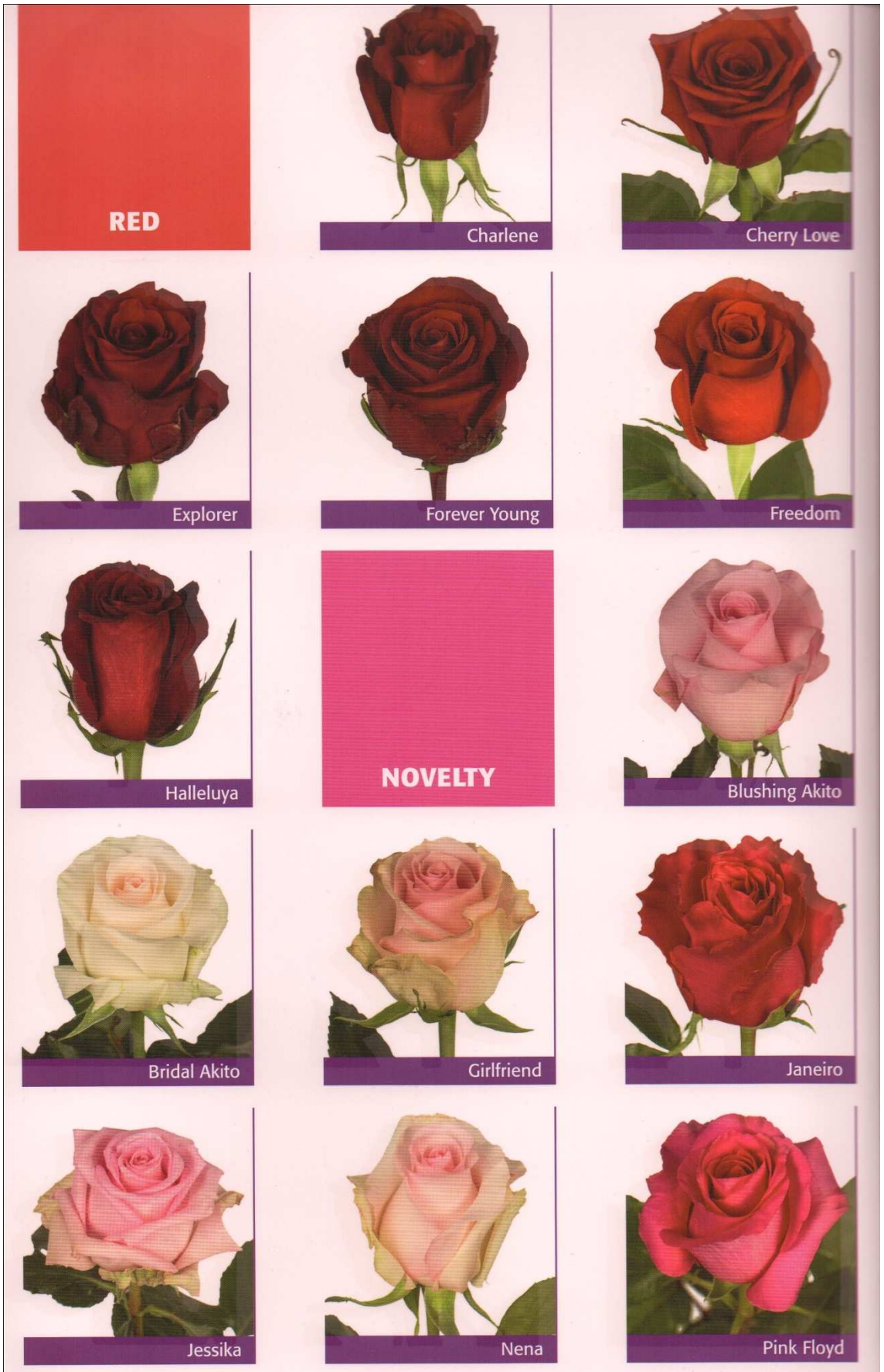
Sublime



**COMING SOON**

Whisper







High & Magic



Hot Merengue



Iguana



Paloma



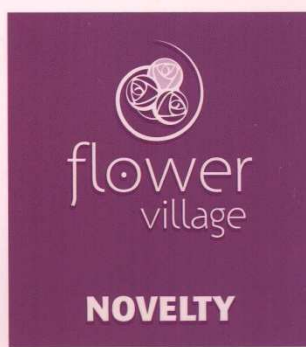
Raspberry Ice



Riviera



Sweetness



Altamira



3 D



Cherry Brandy



Coffee Break



Cool Water



Deep Purple



Free Spirit

## **3.2 Cadena de Valor**

Mediante entrevista con el Dr. Abelardo Villegas, Gerente de Recursos Humanos, se determina:

### **3.2.1 Procesos Gobernantes**

**3.2.1.1 Reclutamiento.-** en este proceso se realiza la recaudación de carpetas de los posibles candidatos de acuerdo a las necesidades que cada uno de los departamentos ha presentado. Se revisa en las bases de páginas de internet como computrabajo, porfinempleo, entre otras. Una vez obtenidas al menos 5 opciones de posibles candidatos, se entregan las hojas de vida a la Jefatura departamental correspondiente para que analice si los perfiles se ajustan a las necesidades del cargo a evaluar. La Jefatura dispone de un máximo de 3 días para que el Departamento de Recursos Humanos continúe con el proceso con aquellos candidatos que han sido seleccionados.

**3.2.1.2 Selección.-** Una vez que han sido seleccionados 2 o 3 candidatos, se procede a llamarlos para que realicen las pruebas psicométricas y de conocimientos preparadas por la Jefatura correspondiente, así como también se lleven a cabo las diferentes entrevistas con la Jefatura de Recursos Humanos, la Jefatura del área correspondiente y la Gerencia General en el caso que sea necesario.

Una vez que los candidatos han pasado por este proceso, se evalúan los perfiles entre la Jefatura de Recursos Humanos, la Jefatura del área correspondiente para escoger el candidato óptimo para la vacante existente.

Posterior a esto la asistente de Recursos Humanos procede a llamar al candidato seleccionado para que firme el contrato, y se le explica los horarios, los beneficios que obtendrá y la fecha en la cual iniciará sus actividades.



### **3.2.2 Procesos básicos o agregadores de valor**

**3.2.2.1 Capacitación.-** este proceso se realiza una vez que el candidato seleccionado ha ingresado a la empresa, durante el primer mes se evalúa las áreas en las cuales necesita ser capacitado, y se inicia este proceso. Se maneja una Guía de Inducción y capacitación en la cual se detalla el nombre de la capacitación, el instructor, la duración de la misma, así como también las firmas de responsabilidad.

Adicional la empresa maneja un programa de capacitación de acuerdo al cargo y función que el empleado desarrolle en la empresa. Una vez que el empleado ha pasado el periodo de prueba

**3.2.2.2 Desarrollo.-** este es un proceso de evaluación constante, durante los 6 primeros meses en los cuales las jefaturas correspondientes analizan el adecuado desempeño del empleado en el puesto y funciones que le fueron asignadas. En esta etapa y hasta finalizar el año de evaluación, se le proporciona el apoyo al empleado para su desarrollo.

**3.2.2.3 Promoción.-** Una vez que el empleado ha desarrollado sus funciones en un tiempo no menor a 2 años, se analiza conjuntamente con las jefaturas correspondientes la promoción de dicho empleado a un cargo superior, en el caso de que exista una vacante a la que pueda aplicar.

Para este proceso de igual manera se realiza una evaluación de conocimientos al cargo, así como entrevistas con las jerarquías correspondientes. Si ha sido aceptada la promoción del empleado, una vez que ha pasado un tiempo de prueba de 6 meses, se ratifica el cargo formalmente.

**3.2.2.4 Desvinculación.-** cuando un empleado ha decidido dejar de prestar sus servicios en la empresa, se realiza una entrevista con la Jefatura de Recursos Humanos para saber el motivo que lo ha llevado a tomar dicha decisión. Posterior a esto se recepta la renuncia del empleado, la cual se archiva en su file; se realiza el aviso de salida en el IESS y se elabora y procesa la liquidación del trabajador.

Cuando se trata de un despido, se le explica al trabajador los motivos por los cuales la empresa ha decidido finalizar la relación de trabajo, y se le indica que su liquidación será realizada de acuerdo a los parámetros establecidos en el Código de Trabajo.

### **3.2.3 Procesos Habilitantes**

**3.2.3.1 Contabilización.-** mensualmente hasta el 25 de cada mes se debe procesar la nómina para que la misma sea revisada y contabilizada por los departamentos correspondientes.

**3.2.3.2 Sistemas.-** para cualquier requerimiento relacionado con los procesos que se encuentran parametrizados en sistemas, se solicita apoyo constante al área correspondiente

### **3.3 Importancia de realizar un examen de auditoría integral al área de Recursos Humanos de la empresa Flower Village Cia. Ltda.**

En la empresa Flower Village Cia. Ltda. es una empresa que maneja alrededor de 500 empleados, es un área en la cual se va a efectuar un examen de auditoría integral debido a que al evaluar este departamento se ha podido establecer que existe falta de procesos claros que minimicen los riesgos existentes, considerando que de la adecuada selección del personal, dependerá el éxito o fracaso de una contratación realizada, la eficiencia y eficacia en los tareas y funciones aplicadas.

Existe la necesidad de crear procedimientos que si bien existen en el día a día no se evidencian en manuales de funciones, manuales de procedimientos.

Adicional a lo mencionado es necesario la implementación de indicadores, los cuales les permita a los directivos de la organización, la adecuada toma de decisiones.

**CAPÍTULO IV: INFORME DE EXAMEN DE AUDITORIA INTEGRAL AL ÁREA DE  
RECURSOS HUMANOS DE LA EMPRESA FLOWER VILLAGE CIA. LTDA. POR  
EL PERÍODO ENERO – DICIEMBRE 2013**

## **A los Accionistas de la Compañía FLOWER VILLAGE CIA. LTDA.**

Hemos practicado el examen de auditoría integral al área de Recursos Humanos de la Compañía FLOWER VILLAGE CIA. LTDA. para el año 2013, la cual cubre la siguiente temática: el examen de 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 regularizaciones que la afecta; y el grado de eficiencia y efectividad en el manejo de sus programas y actividades evaluado con los indicadores de desempeño, en el área de Recursos Humanos de la empresa Flower Village Cia. Ltda.

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 al área de Recursos Humanos de la empresa Flower Village Cia. Ltda.; y del establecimiento de los objetivos, metas y programas; así como de las estrategias para la conducción ordenada y eficiente del departamento de recursos humanos de la empresa Flower Village Cia. Ltda.

Nuestras obligaciones son las de expresar conclusiones sobre cada uno de los temas del examen de auditoría integral al Departamento de Recursos Humanos, con base a los procedimientos que hemos considerado necesarios para la obtención de evidencia suficientemente apropiada, con el propósito de obtener la seguridad razonable de nuestras conclusiones sobre la temática del examen de 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 de control interno para períodos futuros están sujetas al riesgo de que el control interno se pueda tomar inadecuado por los cambios de sus elementos.

Realizamos nuestro examen de auditoría integral al área de Recursos Humanos de la empresa Flower Village Cia. Ltda, de acuerdo con las normas internacionales de auditoría aplicables a la auditoría de estados financieros, a la auditoría de control interno, a la auditoría sobre 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 una seguridad razonable en cuanto a si los estados financieros están exentos de errores importantes en su contenido; si la estructura del control interno ha sido diseñada adecuadamente y opera de manera efectiva; si se han 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 desempeño en la evaluación de los resultados de la administración. Una auditoría financiera incluye el examen, sobre una base selectiva, de la evidencia que respaldan las cifras y revelaciones en los estados financieros; la evaluación de las normas o principios de contabilidad utilizados, las principales estimaciones efectuadas por la administración, así como la evaluación de la presentación global de los estados financieros. 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 financiera del Departamento de Recursos Humanos de la Compañía FLOWER VILLAGE CIA. LTDA. al 31 de diciembre de 2013; los cambios en el patrimonio, los resultados de las operaciones y los flujos de efectivo por el año terminado en esa fecha de conformidad con principios internacionales de contabilidad, aplicados uniformemente con el año anterior.

En base a los procedimientos de trabajo aplicados y a la evidencia obtenida, concluimos que la empresa debe capacitar al personal en el conocimiento y cumplimiento de políticas y procedimientos establecidos en el área de Recursos Humanos; debido a que existe incumplimiento y falta de control que minimiza la efectividad y eficiencia en el desarrollo y cumplimiento de los objetivos que han sido establecidos.

Adicionalmente se debe realizar un manual de procedimientos en el cual quede claramente establecido el proceso a seguir para cada una de las sub áreas del Departamento de RRHH.

La empresa cumple adecuadamente con leyes y regulaciones aplicables a la misma. La información suplementaria permite evaluar el desempeño de la administración en relación con los objetivos generales, metas y actividades del área de Recursos Humanos de FLOWER VILLAGE CIA. LTDA; esta información fue objeto de nuestra auditoría integral y refleja razonablemente los resultados de la gestión en el alcance de los objetivos y metas de la Compañía.

## **Otras Conclusiones**

### **Componente: Control Interno - Cumplimiento**

**Comentario:** La empresa no dispone de un manual de procedimientos estructurado, y actualizado para el área de Recursos Humanos.

### **Recomendación al Gerente de Recursos Humanos**

Establecer un manual de procedimientos para el Departamento de Recursos Humanos, en el cual se detalle claramente la descripción de los procesos que conforman el mismo, los responsables en desarrollar cada actividad, el perfil para cada uno de los puestos relacionados, etc.

### **Componente: Control Interno – Gestión**

**Comentario:** No existen indicadores que ayuden a verificar la eficiencia y eficacia del personal que trabaja en la empresa.

### **Recomendación al Gerente General de la Empresa**

Analizar la probabilidad de utilizar indicadores de gestión para el área de Recursos Humanos, los cuales le permitirán a la empresa medir la eficiencia y eficacia de los procesos existentes, así como del personal que los desarrolla. Así también le permitirá a la Gerencia de Recursos Humanos una adecuada toma de decisiones.

### **Componente: Control Interno**

**Comentario:** No se encuentra establecido un plan de evaluación para el personal del área de Recursos Humanos, así como tampoco para el personal en general de la Empresa.

### **Recomendación al Gerente General y RRHH de la Empresa**

Establecer un plan de evaluación anual para el personal, con el objetivo de determinar las áreas en la que deben mejorar, o se debe reforzar con capacitación.

**Componente: Control Interno**

**Comentario:** Se pudo verificar la no existencia de un Plan de Capacitación para el personal de Recursos Humanos, el cual permita mantener actualizados a dicho personal en todas y cada una de las reformas que pudieran presentarse.

**Recomendación al Gerente de Recursos Humanos**

Establecer un plan de capacitación, el cual le genere crecimiento profesional y personal a cada una de las personas que conforman el área de Recursos Humanos, así como también la posibilidad de un plan de carrera en la empresa.

**Componente: Cumplimiento**

**Comentario:** Se ha podido verificar que existen contratos que no se encuentran aprobados por el Ministerio de Relaciones Laborales.

**Recomendación al Gerente de Recursos Humanos**

Verificar mensualmente que la totalidad de los contratos de trabajo se encuentren debidamente legalizados en el Ministerio de Relaciones Laborales, esto con el objetivo de evitar posibles sanciones por parte de la entidad reguladora.

**Componente: Cumplimiento - Financiero**

**Comentario:** Se pudo verificar que existe personal que no ha tomado vacaciones por más de 3 años consecutivos.

**Recomendación al Gerente de Recursos Humanos**

Solicitar la elaboración de un cronograma de vacaciones para el personal que durante 3 años no ha hecho goce de las mismas, con el objetivo de dar cumplimiento a la normativa vigente, evitando de esta manera sanciones futuras.

**Componente: Control Interno – Cumplimiento – Financiero**

**Comentario:** El control de entrada y salida del personal, es realizado en forma manual, con tarjetas en las cuales el guardia hace las anotaciones de horas correspondientes, lo cual incrementa el riesgo de manipulación de este control.

**Recomendación a la Gerencia General y de Recursos Humanos**

Analizar la probabilidad de sistematizar el control de ingreso y salida del personal, considerando que en base a este control se pagan las horas extras.

Quito, 25 de Marzo de 2014.

CPA. Ing. Gabriela Villegas A.



## **CAPÍTULO V: DEMOSTRACIÓN DE HIPÓTESIS**

Al realizar el trabajo de tesis en el departamento de Recursos Humanos de la empresa Flower Village Cia. Ltda, se establecieron conjuntamente con la Gerencia General y la Gerencia de Recursos Humanos objetivos para el mejoramiento continuo de este departamento y la empresa.

El problema que se ha evidenciado es que la empresa no dispone de procedimientos formalmente establecidos, el diario vivir se desarrolla en base a lo aprendido de generación en generación. No existen indicadores que le ayuden a la Gerencia a determinar si existen problemas, o a tomar decisiones de manera oportuna que le ayuden a la empresa a lograr sus objetivos estratégicos, financieros, etc.

Con el examen de auditoría integral que se ha realizado en el departamento de Recursos Humanos de la empresa Flower Village Cia. Ltda, se han establecido ciertos indicadores que ayudarán a la toma de decisiones a las Gerencias correspondientes.

También se ha determinado que la empresa debe establecer procedimientos formales que ayuden al mejor desarrollo de las actividades.

Flower Village es una empresa que cumple con la normativa legal vigente, sin embargo es importante realizar ciertos cambios que generen un mayor control y proporcione una seguridad razonable de que los objetivos de la empresa serán cumplidos.

Para el año 2016, se ha establecido el uso de indicadores en el área de Recursos Humanos para de acuerdo al resultado, aplicarlos en los demás departamentos y que de esta manera la empresa cuente con un adecuado plan estratégico y los resultados generados de los mismos le permitan a la empresa la toma de decisiones adecuada.

## **CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

## **6.1 Conclusiones**

- Realizar el examen de auditoría integral en el área de RRHH de la empresa Flower Village Cia. Ltda. permitió establecer aquellos aspectos que deben mejorar para un mejor funcionamiento y manejo del departamento, siempre enfocados al cumplimiento de los objetivos que han sido establecidos por la empresa.
- El examen de auditoría integral aplicado, ha generado que se pueda poner en práctica la conceptualización de todos los temas que han sido aprendidos durante la maestría.
- Se han determinado sugerencias de mejora para el adecuado desarrollo de los procedimientos que han sido establecidos por la Administración de la empresa.
- La aplicación de la auditoría integral en el Departamento de Recursos Humanos y el establecer indicadores, ha generado que de aplicarse los mismos, se pueda optimizar el tiempo, se tomen decisiones de forma oportuna, que se aprovechen los recursos de la empresa de manera eficiente, etc.
- Es importante que la administración de la empresa entienda los beneficios de practicar el examen de auditoría integral en cada una de las áreas críticas de la empresa, para de esta forma establecer mecanismos de mejora, y soluciones que optimicen recursos y generen mejores resultados para el cumplimiento de los objetivos de la Empresa.

## **6.2 Recomendaciones**

- Considerar el aplicar el examen de auditoría integral en las áreas críticas de la empresa, con el objetivo de establecer las áreas y procesos a mejorar, efectivizando el trabajo, con un enfoque al cumplimiento de resultados.

- Analizar cada uno de los indicadores que han sido detallados en el examen de auditoría integral realizado, con el objetivo de poder medir de manera efectiva los resultados mensuales obtenidos en el departamento de Recursos Humanos, así como la aplicación en cada uno de los departamentos críticos en la empresa.
- Capacitar al personal sobre políticas y procedimientos aplicables al área de Recursos Humanos, con el objetivo de que los mismos sean cumplidos a cabalidad, evitando de esta manera las posibles multas y sanciones por parte de los entes reguladores.
- Analizar la posibilidad de elaborar un manual de funciones, que permita establecer las responsabilidades asignadas a cada una de las personas que conforman el departamento de Recursos Humanos de la empresa Flower Village Cia. Ltda. con el objetivo de evitar la duplicidad de funciones, la inefectividad de uso del tiempo, la existencia de tiempos muertos, etc.
- Capacitar al personal que conforma el departamento de Recursos Humanos sobre los cambios que se han presentado en el Código de Trabajo vigente, con el objetivo de evitar incumplimientos que puedan generar sanciones o multas futuras por parte de las autoridades de Control.
- Entender claramente cada una de las definiciones básicas de la auditoría financiera, auditoría de gestión, auditoría de cumplimiento, y auditoría interna; así como tener claramente identificada la utilidad de realizar un examen de auditoría integral para determinada área.

## BIBLIOGRAFÍA

- Temario de Auditoría Integral (2010), Módulo I, *Marco Conceptual de la Auditoría Integral*, Loja-Ecuador.
- Blanco Luna Yanel (2006), Normas y Procedimientos de Auditoría Integral, Colombia, ECOE Ediciones
- Defliese, Jaenicke, Sullivan, Gnospelius (2001), Auditoría de Montgomery, Editorial Limusa, México.
- Franklin E. (2007), Auditoría Administrativa, Glosario.
- Gerencie.com. Recuperado de <http://www.gerencie.com/auditoriafinanciera>.
- Mantilla, S. (2005), Pág. 14
- Temario de Auditoría Integral (2011), Módulo III, *Auditoría de Cumplimiento I*, Loja – Ecuador.
- Temario de Auditoría Integral (2011), Módulo II, *Auditoría de Control Interno II*, Loja – Ecuador.
- Temario de Auditoría Integral (2011), Módulo IV, *Auditoría de Cumplimiento II*, Loja – Ecuador.
- Temario de Auditoría Integral (2012), Módulo III, *Auditoría de Gestión VI*, Loja – Ecuador.
- Código de Trabajo

## **ANEXOS**

### **A. ARCHIVO PERMANENTE**

AP.01 Antecedentes de la Empresa

AP.02 Organigrama Flower Village Cia. Ltda.

AP.03 RUC actualizado al 2014

AP.04 Reglamento Interno de Trabajo

AP.05 Aprobación del Reglamento de Seguridad Industrial

AP.06 Solicitud de Tesis aprobado

AP.07 Código de Trabajo

### **B. ARCHIVO DE ANÁLISIS**

#### **B.1 AUDITORÍA DE CONTROL INTERNO**

*CI-100 Lista de Verificación*

*CI-101 Riesgo y Control*

#### **B.2 AUDITORÍA FINANCIERA**

*CC-101 Cálculo Global de Sueldos*

*CC-102 Formulario 13er. Sueldo*

*CC-103 Formulario 14ta. Remuneración*

*CC-104 Formulario de Utilidades*

#### **B.3 AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO**

*AC-100 Lista de verificación de cumplimiento*

#### **B4. AUDITORÍA DE GESTIÓN**

*AG-100 Indicadores establecidos para mejorar la gestión del área*

#### **B5. OTROS**

*PAI-100 Plan de Auditoría Integral*