



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

ÁREA ADMINISTRATIVA

TITULACIÓN DE MAGISTER EN AUDITORÍA INTEGRAL

Examen de auditoría integral al área de Recursos Humanos de la Cooperativa de Ahorro y Crédito “El Sagrario Ltda.”, correspondiente al período 01 de enero al 31 de diciembre 2012

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

AUTOR: Defas Villagómez, Vinicio Rubén

DIRECTOR: Cedeño Villacís, Roxana Patricia, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO AMBATO

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Magister

Roxana Patricia Cedeño Villacís

DOCENTE DE TITULACIÓN

De mi consideración

El presente trabajo de fin de maestría, denominado: “Examen de Auditoría Integral al área de Recursos Humanos de la Cooperativa de Ahorro y Crédito “El Sagrario Ltda.”, correspondiente al periodo 01 de enero al 31 de diciembre 2012”, realizado por el profesional en formación: Ing. Vinicio Rubén Defas Villagómez, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, abril 2014

.....
Mg. Roxana Cedeño Villacís

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Vinicio Rubén Défas Villagómez, declaro ser el autor de la presente trabajo de fin de maestría: “Examen de Auditoría Integral al área de Recursos Humanos de la Cooperativa de Ahorro y Crédito “El Sagrario Ltda.”, correspondiente al periodo 01 de enero al 31 de diciembre 2012”, de Titulación Magister en Auditoría Integral, siendo la Magister Roxana Patricia Cedeño Villacís 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”.

.....

Vinicio Rubén Défas Villagómez

C.I. 1803787967

DEDICATORIA

A Cristina y a Joseph Julián
A Margoth, Rubén, Santiago
Mi familia, los amo mucho.

Vinicio Rubén

AGRADECIMIENTO

Un sincero agradecimiento a la Escuela de Ciencias Contables y Auditoría de la Universidad Técnica Particular de Loja por la apertura y oferta de la Maestría de Auditoría Integral.

A los docentes que compartieron sus conocimientos durante el transcurso de la Maestría, demostrando así su vocación de servicio.

Un agradecimiento especial a la Msg. Roxana Cedeño Villacís por su apertura y constante asesoría en la elaboración de la tesis.

De todo corazón el mejor de los agradecimientos a toda mi familia y amigos, cada uno de Uds., ha aportado su granito de arena en la construcción de este objetivo.

Vinicio Rubén

INDICE DE CONTENIDOS

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA	II
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	III
DEDICATORIA.....	IV
AGRADECIMIENTO.....	V
INDICE DE CONTENIDOS	VI
RESUMEN EJECUTIVO	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3

CAPITULO I INTRODUCCIÓN

1.1. Descripción del estudio y justificación.....	6
1.2. Antecedentes.....	7
1.3. Domicilio de la Cooperativa	8
1.4. Plan Estratégico	9
1.4.1. Visión	9
1.4.2. Misión.....	9
1.4.3. Política de calidad.....	9
1.4.4. Objetivos del plan estratégico	9
1.4.5. Valores.....	10
1.5. Organigrama estructural y funcional de la cooperativa.....	11
1.6. Entorno	12
1.7. Objetivos.....	13
1.8. Resultados esperados.....	13
1.9. Alcance.....	13
1.10. Hipótesis.....	14
1.11. Presentación de la Memoria	14

CAPÍTULO II MARCO REFERENCIAL

2.1.	Marco Teórico.....	16
2.1.1.	Marco conceptual de la auditoría integral y los servicios de aseguramiento.....	16
2.1.2.	Importancia de una auditoría integral	17
2.2.	Descripción conceptual de las Auditorías que conforman la Auditoría Integral	19
2.2.1.	Auditoría Financiera	19
2.2.2.	Auditoría de control Interno.....	21
2.2.3.	Auditoría de cumplimiento.....	26
2.2.4.	Auditoría de gestión	28
2.3.	Proceso de Auditoría Integral.....	30
2.3.1.	Planificación Preliminar	32
2.3.2.	Planeación de la auditoría.....	33
2.3.3.	Ejecución de la Auditoría Integral	35
2.3.4.	Fase final de la auditoría integral.....	37

CAPITULO III ANÁLISIS DE LA EMPRESA

3.1.	Introducción	39
3.1.1.	Estatuto Social.....	39
3.1.2.	Composición Accionaria.....	40
3.1.3.	Comités.....	40
3.1.4.	Código de Ética	43
3.1.5.	Reglamento Interno de Trabajo	44
3.1.6.	Organigrama funcional.....	45
3.1.7.	Presupuesto	46
3.1.8.	Información financiera	46
3.2.	Sistema de Gestión de la Calidad.....	47
3.3.	Cadena de valor	49
3.3.1.	Procesos gobernantes	50
3.3.2.	Procesos básicos o agregadores de valor.....	50
3.3.3.	Procesos Habilitantes.....	51

CAPÍTULO IV INFORME DE AUDITORIA INTEGRAL

4.1.	Proceso de Auditoría Integral.....	56
4.1.1.	Planificación preliminar	56
4.1.2.	Planificación específica	56
4.1.3.	Ejecución	56
4.1.4.	Informe de Auditoría Integral.....	56
4.2.	Comentarios y Recomendaciones	58
4.3.	Presentación y aprobación del informe	64
4.4.	Comprobación de la hipótesis.....	64
4.5.	Conclusiones y recomendaciones	65
4.5.1.	Conclusiones	65
4.5.2.	Recomendaciones.....	65
	BIBLIOGRAFÍA.....	66
	ANEXOS.....	67

INDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

TABLAS

1.	Número de Socios de la cooperativa	8
2.	Composición Comité de Cumplimiento	41
3.	Composición Comité de Riesgos Integrales	41
4.	Composición Comité ALCO	42
5.	Composición Comité de Ventas	43
6.	Presupuesto 2012	46
7.	Estados financieros 2012	47

GRÁFICOS

1. Organigrama Estructural	11
2. Distribución cooperativas	12
3. Marco de Auditoría Integral	18
4. Componentes control interno	23
5. Fases de la auditoría integral	31
6. Organigrama posicional	45
7. Gráfico PHVA	49
8. Sistema Gestión de Calidad Coac. Sagrario	52

RESUMEN EJECUTIVO

El presente trabajo, se desarrolla en la Cooperativa de Ahorro y Crédito “El Sagrario” Ltda., específicamente en el proceso de Talento Humano que involucra: actividades de selección, administración de nómina, capacitación y desvinculación.

El objetivo principal, será el realizar un examen de auditoría integral al proceso de Talento Humano de la Cooperativa de Ahorro y Crédito “El Sagrario” Ltda., correspondiente al periodo 01 de Enero al 31 de Diciembre 2012.

Para el desarrollo del examen de Auditoría Integral al mencionado proceso, se aplicarán criterios respecto a auditoría de control interno, auditoría financiera, auditoría de gestión y auditoría de cumplimiento; el producto final será un informe con su dictamen u opinión y conclusiones respecto a. la razonabilidad del rubro gastos de personal, lo adecuado del control interno, el cumplimiento de normas legales y la gestión de quienes están al frente del proceso.

Será de mucha importancia para la administración, ya que le permitirá tomar las acciones correctivas necesarias a fin de garantizar el mejoramiento continuo de los procesos de la cooperativa.

PALABRAS CLAVE: Examen, Auditoría Integral, Control Interno, Auditoría Financiera, Auditoría de Gestión, Auditoría de Cumplimiento

ABSTRACT

The present work is developed in the Savings and Credit Cooperative "El Sagrario" Ltd., specifically the Human Resource process that involves: selection activities, payroll administration , training and termination.

The main objective will conduct a comprehensive audit review to the Human Resource process of Savings and Credit Cooperative "El Sagrario" Ltd, for the period January 1 to December 31, 2012.

For developing the Integral Audit examination to the previously mentioned process, criteria regarding internal control audit, financial audit, performance audit and compliance audit will be applied, the final product will be a report with your verdict or opinion and conclusions regarding the reasonableness of heading staff costs, the adequacy of internal control, legal compliance and management of those in charge of the process.

It will be of great importance to the administration, as it will allow you to take the necessary corrective actions to ensure continuous improvement of the cooperative processes.

KEYWORDS: Examination, Comprehensive Audit, Internal Control, Financial Audit, Performance Audit, Compliance Audit.

INTRODUCCIÓN

La presente tesis consiste en la realización de un examen de auditoría integral al proceso de Talento Humano de la Cooperativa de Ahorro y Crédito “El Sagrario” Ltda., para lo cual se han identificado cuatro actividades dentro de este proceso que son: incorporación, administración de nómina, capacitación y desvinculación.

En el desarrollo de la tesis se realizaron los siguientes capítulos:

Capítulo I – Introducción: Hace referencia a la descripción de la Cooperativa de Ahorro y Crédito “El Sagrario” Ltda., y a su plan estratégico en el cual consta su misión, visión, políticas de calidad, objetivos, se hace mención al organigrama estructural y al entorno de la cooperativa; a su vez se detalla los objetivos general y específico de la tesis y el alcance que tendrá su desarrollo.

Capítulo II – Marco Referencial: Se desarrolla el marco conceptual de la auditoría integral y los servicios de aseguramiento, su importancia y los enfoques de cada tipo de auditoría; de la misma manera se desarrolla el marco conceptual de auditoría financiera, de control interno, de gestión y de cumplimiento.

Capítulo III – Análisis de la empresa: Se hace un análisis mucho más profundo de la Cooperativa de Ahorro y Crédito “El Sagrario” Ltda., recabando información de su Estatuto Social, composición accionaria, comités, código de ética, reglamento interno de trabajo, organigrama posicional, presupuesto, información financiera, y se describe lo que es el sistema de gestión de calidad y la correspondiente cadena de valor de la cooperativa.

Capítulo IV – Informe: Se presentará el informe de la auditoría integral realizado al proceso de Talento Humano de la Cooperativa de Ahorro y Crédito “El Sagrario” Ltda.; se da a conocer el tema, la parte responsable, responsabilidad del auditor, limitaciones, estándares aplicables, la opinión respecto a la razonabilidad de los estados financieros, comentarios, conclusiones y recomendaciones.

La importancia de realizar un examen de Auditoría Integral en el proceso de Talento Humano de la Cooperativa de Ahorro y Crédito “El Sagrario” Ltda., radica en que se evaluará al proceso en

su conjunto de manera que se verificarán los controles, la razonabilidad de las cifras presentadas en el rubro de gastos de personal, el cumplimiento de las normas legales aplicables y la gestión respecto al cumplimiento de los objetivos planteados; obteniendo como producto el informe con enfoque integral, el mismo que permitirá a la administración tomar las acciones necesarias en busca del mejoramiento continuo de la institución.

Para el desarrollo de la tesis, se tuvo la apertura por parte de los funcionarios de la Cooperativa respecto a la documentación e información requerida; sin embargo al ser un examen de Auditoría Integral la cantidad de información a analizar es extensa y el tiempo planificado para la presentación de la misma es reducido.

La metodología utilizada ha sido práctica, orientando el presente trabajo a las auditorías de control interno, financiera, de gestión y cumplimiento en el proceso de Talento Humano.

CAPITULO I
INTRODUCCIÓN

1.1. Descripción del estudio y justificación

La necesidad de disponer de informes integrales de evaluación se presenta como una alternativa válida para enfrentar los retos del control. 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 y requerimientos de la alta dirección.

Es así como la auditoría integral constituye una alternativa de apoyo a los esquemas de control vigentes en el Ecuador. Su adopción en otros países, demuestra la utilidad de un enfoque completo y global 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, han reconocido la necesidad de ampliar la cobertura de los servicios de control y seguridad para posicionar con mayor fuerza la auditoría.

A continuación se detallan algunos justificativos para la selección del Proceso de Talento Humano:

En la Cooperativa de Ahorro y Crédito “El Sagrario” Ltda., el Talento Humano se encuentra como uno de los procesos de apoyo de mayor importancia dentro de la cadena de valor, en este proceso se desarrollan las actividades de incorporación, administración de nómina, capacitación, desvinculación del personal; dadas estas circunstancias, al ser el proceso que coordina las actividades relacionadas directamente con el personal, su trabajo y producto sirve de insumo a todos los demás procesos que conforman la cooperativa.

Para el ejercicio económico 2012, la Cooperativa de Ahorro y Crédito “El Sagrario” Ltda., asignó un presupuesto aproximado de 2´039.222,33 USD en el componente Gastos de Personal, lo cual incluye: remuneraciones mensuales, remuneración variable, subsidios, incentivos, horas

extras, beneficios sociales, gastos de representación y responsabilidad, entre los rubros de mayor materialidad.

Al existir un inadecuado proceso de selección se puede identificar un alto índice de rotación de personal en determinadas oficinas operativas, ante lo cual la institución debe asumir costos de capacitación al personal nuevo, aumentan los tiempos de atención y se retrasan el cumplimiento de las metas establecidas en los respectivos planes operativos en cada proceso de la cooperativa.

Con los antecedentes expuestos en los párrafos anteriores, se consideró que la investigación será de gran importancia para la Cooperativa de Ahorro y Crédito "El Sagrario" Ltda., debido a que a partir del conocimiento de la teoría respecto a las auditorías de control interno, financiera, cumplimiento y de gestión, se ejecutará una auditoría integral al Proceso de Talento Humano de la cooperativa cuyo producto será la emisión de un informe que permitirá la implantación de recomendaciones para asegurar el mejoramiento continuo del proceso.

1.2. Antecedentes

El 10 de junio de 1964 se cristaliza la unión y el esfuerzo de un grupo de personas, socios fundadores que dan vida a la Cooperativa de Ahorro y Crédito "El Sagrario" Ltda., con el fin de apoyar el desarrollo tanto de sus socios como de la sociedad.

Este grupo humano conformado especialmente por personas de clase media, a través de los principios fundamentales de apoyo, autogestión generan un mercado crediticio de ayuda grupal.

En sus primeros años de vida institucional, y conforme a su objetivo social, fomenta el ahorro y la obtención de créditos para sus socios, complementando con servicios de salud, como es la atención médica y dental así como seguros de vida, accidentes y seguro sobre préstamos.

La Cooperativa en el año de 1985 toma la decisión de ingresar al control y supervisión de la Superintendencia de Bancos y Seguros, organismo de control que vincula a la institución dentro del sistema financiero nacional, decisión que demandó cambios conforme al escenario que en aquel momento se encontraba el sector de la banca.

En el año 2000, pese a la crisis que atravesó el sistema financiero, la cooperativa se vio fortalecida gracias a la confianza y lealtad de sus socios y clientes, y el compromiso institucional de administrar adecuadamente los recursos comunitarios a través de una acertada dirección y gestión, esfuerzos que se vieron evidenciados mediante un adecuado plan empresarial y operativo.

Con vocación de servicio, la cooperativa apertura sucursales en las ciudades de Riobamba, Latacunga, y agencias en Quito, Guaranda, Babahoyo y Milagro, que sin duda constituyen un hito en la historia de la institución y reafirman el compromiso con sus socios y clientes y la expectativa de nuevas sucursales y agencias.

Con una nueva misión y visión, el fortalecimiento de los valores e imagen corporativa, la diversificación de productos y servicios, la gestión y esfuerzo de representantes, directivos, funcionarios y empleados y un desarrollo institucional sostenido han permitido obtener la calificación de riesgo global “A+”; siendo esto, no solo un referente institucional sino la materialización de los esfuerzos en pos del cuidado de los recursos y confianza de socios y clientes.

1.3. Domicilio de la Cooperativa

La Cooperativa de Ahorro y Crédito “El Sagrario” Ltda., mantiene diez oficinas operativas, localizadas en las siguientes ciudades:

Tabla 1. Número de Socios

OFICINA	SOCIOS	% SOCIOS
MATRIZ AMBATO	23962	28%
SUCURSAL RIOBAMBA	24993	29%
SUCURSAL LATACUNGA	13358	15%
AGENCIA BABAHOYO	8512	10%
AGENCIA GUARANDA	6081	7%
AGENCIA MILAGRO	4199	5%
AGENCIA QUITO	3504	4%
AMBATO AGENCIA SIMON BOLIVAR	663	1%
RIOBAMBA AGENCIA TERMINAL TERRESTRE	506	1%
LATACUNGA AGENCIA EL SALTO	465	1%
TOTAL	86243	100%

Fuente: Servicio al Cliente – Coac. “El Sagrario” Ltda.

Hasta el 31 de diciembre del 2012 el sector financiero en su totalidad estaba controlado por la Superintendencia de Bancos y Seguros; sin embargo desde el 1 de Enero del 2013 el organismo de control de las cooperativas a nivel nacional es la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria.

1.4. Plan Estratégico

El Plan Estratégico 2013 – 2015 diseñado por la Cooperativa de Ahorro y Crédito “El Sagrario” Ltda., fue aprobado por Consejo de Administración en sesión ordinaria del 18 de Octubre 2012, en el cual se detallan los siguientes aspectos:

1.4.1. Visión

Ser líder y referente en el sector financiero cooperativo mediante una gestión profesional con responsabilidad social.

1.4.2. Misión

Brindar productos y servicios financieros competitivos para satisfacer las necesidades de socios y clientes, contribuyendo al desarrollo de la economía solidaria del Ecuador.

1.4.3. Política de calidad

Brindamos productos y servicios financieros de calidad, cumpliendo requisitos para satisfacer las necesidades de socios y clientes, en el marco del mejoramiento continuo, con personal competente, adecuada estructura financiera y tecnología confiable.

1.4.4. Objetivos del plan estratégico

a) Captaciones: Ahorros e inversiones

Lograr un valor anual de captaciones que cubra los requerimientos de presupuesto.

b) Colocaciones

Lograr un valor anual de colocaciones que permita generar los resultados financieros presupuestados.

c) Morosidad

Mantener un nivel de morosidad inferior al sistema financiero cooperativo.

d) Cultura comercial

Fortalecer el enfoque de eficiencia y eficacia en la gestión comercial.

e) Fortalecimiento institucional

Mejorar los niveles de desempeño de los procesos institucionales

f) Cumplimiento del nuevo marco normativo

Adecuar la gestión institucional de la Cooperativa en el marco de la LOEPS.

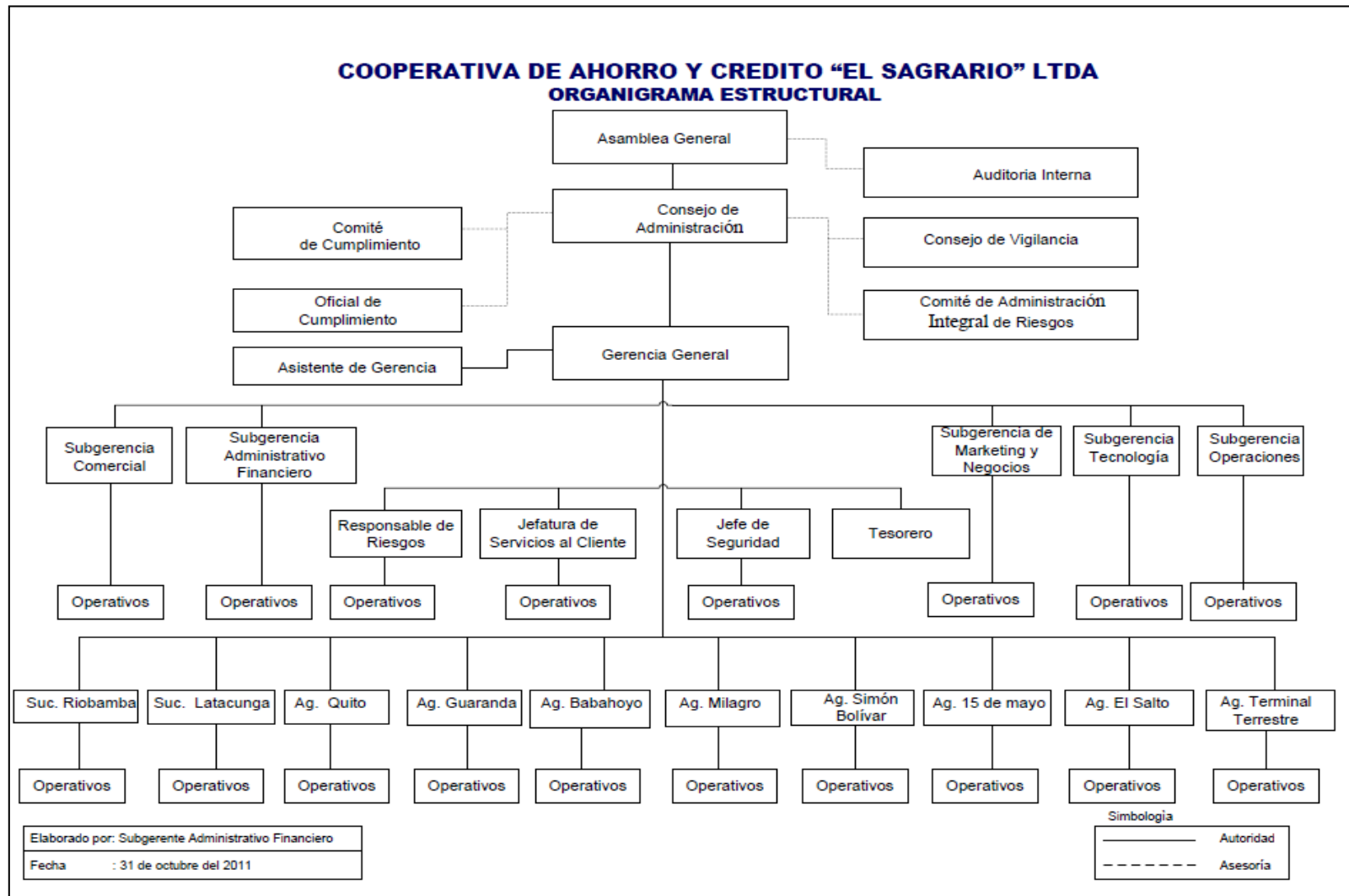
1.4.5. Valores

Los valores que rigen las actividades de la Cooperativa son:

- ✓ Gestión ética y moral
- ✓ Compromiso con la organización y el país
- ✓ Rendición de cuentas
- ✓ Solidaridad
- ✓ Calidad en la gestión
- ✓ Efectividad y eficiencia
- ✓ Trabajo en equipo
- ✓ Desarrollo humano
- ✓ Reconocimiento
- ✓ Mejoramiento continuo

1.5. Organigrama estructural y funcional de la cooperativa

Figura 1. Organigrama estructural Cooperativa de Ahorro y Crédito “El Sagrario” Ltda.

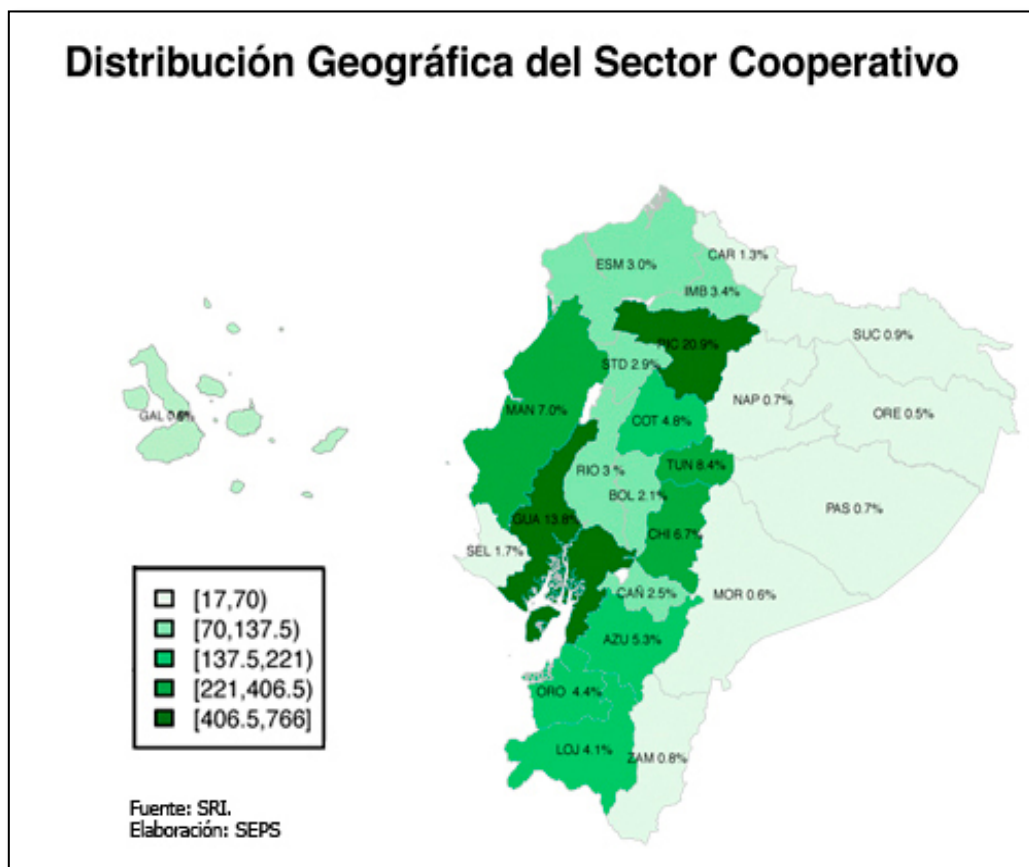


Fuente: Manual de Calidad Coac. “El Sagrario” Ltda.

1.6. Entorno

Según datos proporcionados por la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria en el Ecuador el sector cooperativo está distribuido de la siguiente manera:

Figura 2. Distribución Cooperativas



Fuente: Página web Superintendencia de Economía Popular y Solidaria.

Actualmente en el país existen 40 cooperativas agrupadas dentro del segmento cuatro y que se encuentran bajo la supervisión de la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria en la cual la Cooperativa de Ahorro y Crédito “El Sagrario” Ltda., presenta de acuerdo a la calificadora de riesgos “Microfinanza Rating S.A” una calificación de A+ al 30 de diciembre del año 2012.

1.7. Objetivos

General

Realizar un examen de auditoría integral al proceso de Talento Humano de la Cooperativa de Ahorro y Crédito “El Sagrario” Ltda., correspondiente al periodo 01 de Enero al 31 de Diciembre 2012.

Específicos

1. Ejecutar todas las fases del proceso de auditoría integral orientados al área de Talento Humano de la Cooperativa de Ahorro y Crédito “El Sagrario” Ltda.
2. Opinar sobre la razonabilidad de los saldos relacionados, el sistema de control interno, el cumplimiento de las principales disposiciones legales y la gestión empresarial del área de Talento Humano de la Cooperativa de Ahorro y Crédito “El Sagrario” Ltda.
3. Generar el informe de examen integral y las acciones correctivas.

1.8. Resultados esperados

- ✓ Archivo de papeles de trabajo de todas las fases del examen integral.
- ✓ Informe de auditoría
- ✓ Plan de implementación de recomendaciones

1.9. Alcance

El examen de Auditoría Integral al proceso de Talento Humano comprenderá el análisis de la información del 01 de Enero 2012 al 31 de Diciembre del 2012; y estará enfocado a:

- **Auditoría Financiera:** Se analizará lo concerniente a los rubros cancelados a los colaboradores por concepto de sueldos y salarios, remuneración variable, bonos de compromiso, viáticos, beneficios sociales y demás rubros que tengan derecho los colaboradores de la institución y se manejen en el área de Talento Humano.

- **Auditoría de Control Interno:** Se analizará el proceso de Talento Humano y los controles descritos en los manuales y flujogramas que rigen el proceso.
- **Auditoría de Cumplimiento:** Se verificará el cumplimiento respecto a lo dispuesto en el Código de Trabajo, Manual de Perfiles y Normas de competencia laboral, Instructivo Interno de Recursos Humanos, Reglamento Interno de Trabajo.
- **Auditoría de Gestión:** Se verificará: el grado de cumplimiento del plan anual de capacitación, el cumplimiento presupuestario y el porcentaje de rotación por oficina operativa.

1.10. Hipótesis

El examen de auditoría integral al proceso de Talento Humano, por el período 2012 permitirá obtener una evaluación completa de los aspectos financieros, de control interno, de cumplimiento y de gestión y generará un informe de aseguramiento que soporte de manera adecuada las decisiones gerenciales y proporcione acciones de mejoramiento para la Cooperativa de Ahorro y Crédito “El Sagrario” Ltda.

1.11. Presentación de la Memoria

El presente trabajo abarca el examen de Auditoría Integral al proceso de Talento Humano de la Cooperativa de Ahorro y Crédito “El Sagrario” Ltda.; la aplicación de las fases de auditoría integral; planificación preliminar, específica, ejecución, presentación del informe con el fin de dar una opinión respecto a que se cumpla con los principios de veracidad, integridad y correcta valuación; cumplimiento oportuno de leyes y reglamentos; aplicación de políticas y procedimientos de control interno y la eficiencia, eficacia y calidad en la utilización de recursos.

CAPÍTULO II
MARCO REFERENCIAL

2.1. Marco Teórico

Luna (2009), señala:

“Existe una creciente demanda mundial por información sobre un amplio rango de temáticas para suplir las necesidades de los tomadores de decisiones. Con la rápida expansión de información, mucha de ella generada y usada para toma de decisiones, no está sometida a pruebas objetivas independientes, aunque se reconoce que la calidad de la toma de decisiones está afectada por la relevancia y la confiabilidad de la información suministrada” (p. XIII)

Es así que en la actualidad el área de Auditoría es considerada como un nivel asesor, ya que mediante sus observaciones y recomendaciones, procuran brindar a la administración herramientas que garanticen el mejoramiento continuo de los procesos.

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

Luna (2009), en su libro Normas y Procedimientos de la Auditoría Integral, escribe:

“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 del 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”. (p.1)

Bajo esta perspectiva el examen de Auditoría Integral que se aplicará al proceso de Talento Humano de la Cooperativa de Ahorro y Crédito “El Sagrario” Ltda., será el examen crítico, sistemático y detallado de los sistemas de información financiero, de gestión, legal y de control interno que tendrá como finalidad emitir un informe profesional sobre la razonabilidad de la información financiera respecto a Gastos de Personal, la eficacia eficiencia y economicidad en el manejo de los recursos y el apego de las operaciones económicas a las normas contables, administrativas y legales que le son aplicables.

Con este concepto, al desarrollar el examen de Auditoría Integral al Proceso de Talento Humano de la Cooperativa de Ahorro y Crédito “El Sagrario” Ltda., el auditor deberá tener presente los siguientes objetivos.

- ✓ Expresar una opinión sobre si los rubros registrados en el grupo de cuentas 4501 Gastos de Personal y todas sus subcuentas, están preparados en todos los asuntos importantes de acuerdo con las normas de contabilidad y revelaciones que lo son aplicables.
- ✓ Verificar si las actividades realizadas en el proceso de Talento Humano, se realizan conforme a las normas legales, reglamentarias, estatutarias aplicables al proceso.
- ✓ Determinar que el personal que ejecuta el proceso de Talento Humano, ha cumplido adecuadamente con las obligaciones y atribuciones que le han sido asignadas y a su vez si las actividades desarrolladas se ejecutan de manera eficiente, efectiva y con calidad.
- ✓ Evaluar el sistema de control interno del Proceso de Talento Humano para verificar si funcionan efectivamente los controles establecidos y su alineación hacia la consecución de los objetivos institucionales.

2.1.2. Importancia de una auditoría integral

Mediante la realización de una auditoría integral, la parte interesada puede obtener una certeza razonable de que la información presentada en los balances está preparada bajo las normas de contabilidad aplicables, las actividades de la organización cumplen las normas legales y regulatorias establecidas, existe un adecuado sistema de control interno y que las actividades llevan implícito el camino hacia el cumplimiento de las metas establecidas por la organización.

En la actualidad el auditor no es aquella persona que emite sus informes con el fin de detectar y emitir una sanción; al contrario el auditor debe ser considerado como los ojos de la dirección al desarrollar comentarios y recomendaciones que ayuden a la mejora continua de los procesos.

La temática por la cual se hace importante desarrollar una Auditoría Integral al proceso, será:

Figura 3. Marco Auditoría Integral.



Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a este gráfico, al ejecutar el examen de Auditoría Integral al Proceso de Talento Humano, el auditor tendrá un enfoque financiero, de control interno, de gestión y de cumplimiento; mismos que perseguirán los siguientes objetivos:

Auditoría financiera: Brindar seguridad razonable, respecto a las afirmaciones presentadas en los estados financieros; específicamente a las cuentas de Gastos de Personal, lo cual incluye: remuneraciones mensuales, remuneración variable, subsidios, incentivos, horas extras, beneficios sociales, gastos de representación y responsabilidad

Auditoría de cumplimiento: Determinar si las operaciones de la institución, se han desarrollado conforme a lo descrito en el Código de Trabajo y demás normas legales, estatutarias y reglamentarias que le son aplicables a la organización;

Auditoría de gestión: Verificar el grado de eficiencia, eficacia y calidad con que la organización desarrolla sus actividades de selección, capacitación, desvinculación y como se han utilizado los recursos en busca de sus objetivos generales y operacionales.

Auditoría de control interno: Establecer si los controles internos funcionan efectivamente y se alinean al cumplimiento de los objetivos departamentales.

2.2. Descripción conceptual de las Auditorías que conforman la Auditoría Integral

En base a lo detallado, se analizará cada una de las auditorías que se ejecutarán en el examen de Auditoría Integral a ser aplicado en el proceso de Talento Humano de la Cooperativa de Ahorro y Crédito “El Sagrario” Ltda.

2.2.1. Auditoría Financiera

Definición

Sánchez (2006), dice:

“La auditoría de estados financieros, puede definirse como el examen de los estados financieros básicos preparados por la administración de una entidad económica, con objeto de opinar respecto a si la información que incluyen está estructurado de acuerdo con las normas de información financiera aplicables a las características de sus transacciones.” (p. 2)

Basados en este criterio podemos decir que la auditoría de estados financieros, es un examen que realiza el auditor a las afirmaciones presentadas por la administración y que son reflejadas en los estados financieros; con el fin de emitir una opinión respecto a si la información ha sido presentada de acuerdo con los principios de contabilidad generalmente aplicados o con cualquier requerimiento legal que le sea aplicable de acuerdo a la naturaleza de la transacción.

Las afirmaciones son las manifestaciones que realiza la administración mediante la presentación de los estados financieros, las cuales son detalladas de la siguiente manera:

- ✓ Veracidad
- ✓ Integridad
- ✓ Correcta Valuación y Exposición

Veracidad: Si las transacciones han ocurrido y están debidamente autorizadas.

Integridad: Si las transacciones han sido registradas en las cuentas correctas, y son atribuidas al periodo contable correcto.

Correcta Valuación y Exposición: Si las transacciones están correctamente calculadas y registradas por su monto original.

Para aplicar la Auditoría Financiera en el Proceso de Talento Humano por el periodo 01 de Enero 2012 al 31 de Diciembre 2012, el auditor deberá obtener un conocimiento adecuado respecto al Catálogo Único de Cuentas emitido por la Superintendencia de Bancos y Seguros y difundido mediante circular No. SBS-2006-0266, que se encontró en vigencia para las cooperativas hasta finales del año 2012.

El Catálogo Único de Cuentas constituye un instrumento, el cual las instituciones del sistema financiero están obligadas a aplicar con el fin de unificar criterios y de esa manera minimizar el riesgo sistémico y el deterioro de la confianza pública.

Para su elaboración, la Superintendencia de Bancos y Seguros ha observado los principios de contabilidad generalmente aceptados a nivel internacional y específicamente en el Ecuador.

Según lo especificado por la Superintendencia de Bancos y Seguros, el sistema contable en las instituciones financieras, deberá emplear la siguiente metodología:

- a) Identificar transacciones y acontecimientos relevantes para la contabilidad;
- b) Formular reglas de medición capaces de asignar valores en una moneda;
- c) Registrar las transacciones empleando un método sistemático;
- d) Clasificar la información, incorporando los datos financieros a un marco conceptual lógico y útil;
- e) La información financiera, previa recolección y clasificación se debe presentar periódicamente en estados e informes financieros, que se constituyen en los instrumentos de comunicación de la contabilidad; y,
- f) Interpretar la información contable, lo que implica la explicación del proceso contable, usos, significados y limitaciones de los informes.

Alcance

Este tipo de auditoría permitirá brindar una opinión respecto a las afirmaciones presentadas en los estados financieros y proporcionará seguridad en los usuarios de esta información.

Objetivos

Expresar una opinión sobre las cuentas, rubros y conceptos examinados, para dar confiabilidad a los estados financieros. La opinión servirá para efectos internos o externos.

Proceso de la Auditoría financiera

El proceso que el auditor deberá seguir para desarrollar la Auditoría Financiera, será:

- ✓ Diagnóstico general, en el cual el auditor obtendrá conocimiento de cómo está organizada la empresa.
- ✓ Planificación de la auditoría, en el cual de manera preliminar se establecerá las principales actividades, metas y objetivas; y de una manera específica se tendrá un enfoque por componentes.
- ✓ Ejecución del trabajo, consiste en la aplicación de los programas de trabajo y obtención de evidencia.
- ✓ Comunicación de resultados, serán expuestos los hallazgos de auditoría mediante el informe.
- ✓ Monitoreo, que consistirá en realizar un seguimiento a la aplicación de las recomendaciones emitidas.

2.2.2. Auditoría de control Interno

Definición

Luna (2009), respecto a la auditoría de control interno, dice:

“La auditoría de control interno es la evaluación del control interno integrado, con el propósito de determinar la calidad de los mismos, el nivel de confianza que se les puede otorgar y si son eficaces y eficientes en el cumplimiento de sus objetivos. Esta evaluación tendrá el alcance necesario para dictaminar sobre el control interno y por lo tanto, no se limita a determinar el grado de confianza para otros propósitos.”
(p.105)

De manera paralela a la definición descrita en el párrafo anterior, podemos decir que la Auditoría de Control Interno busca obtener una seguridad razonable respecto a si los controles implementados por la dirección funcionan adecuadamente y se alinean directamente con el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Criterio

Para realizar una auditoría de control interno se utilizará los criterios definidos en el Informe COSO (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission), el cual hace mención a que el Sistema de Control Interno, es un proceso integrado por todos los miembros de una organización cuya finalidad es la de obtener una seguridad razonable de la información financiera, en el cumplimiento de los objetivos:

- ✓ Operacionales, uso de los recursos de la entidad.
- ✓ Financieros, elaboración y preparación de estados financieros.
- ✓ Cumplimiento, cumplimiento de leyes y regulaciones.

Para aplicar la Auditoría de Control Interno en el Proceso de Talento Humano de la Cooperativa de Ahorro y Crédito “El Sagrario” Ltda., el auditor deberá tener un conocimiento adecuado de lo que es el Sistema de Control Interno.

Mantilla (2012), al respecto dice:

“Proceso realizado por el consejo de directores, administradores y otro personal de una entidad, diseñado para proporcionar seguridad razonable mirando el cumplimiento de los objetivos en las siguientes categorías: efectividad y eficiencia

de las operaciones, confiabilidad de la información financiera, cumplimiento de las leyes y regulaciones aplicables.” (p. 4)

Dado este concepto podemos concluir que el Sistema de Control Interno es un proceso efectuado por todos los miembros de una organización que permite obtener una seguridad razonable en el cumplimiento de los objetivos operacionales financieros y legales.

Componentes

El control interno consta de 5 componentes interrelacionados que se describen a continuación:

Figura 4. Componentes Control Interno



Fuente: Elaboración propia

a) Ambiente de Control

El ambiente de control es el pilar sobre el cual descansan los demás componentes del sistema de control interno, establece la conciencia individual y grupal que los colaboradores de una institución mantienen sobre el control; adicional a ellos proporciona las directrices respecto a la disciplina y estructura.

El ambiente de control comprende los siguientes elementos:

Integridad y valores éticos

Constituye la comunicación al personal respecto a los valores que rigen a la organización mediante declaraciones de políticas y códigos de conducta que incluyen las acciones que ejecuta la administración para eliminar o reducir posibles tentaciones que originen eventos de riesgos ilegales o no éticos.

Compromiso por la competencia

Comprende el compromiso que mantiene la administración hacia el desarrollo permanente de las competencias del personal; las competencias deben reflejar las habilidades o conocimientos específicos requeridos para desempeñar las funciones establecidas a cada colaborador.

Participación de quienes están a cargo del gobierno

Incluye la independencia de quienes están al frente de la organización, su experiencia y posición y en sí la manera como la administración ejecuta sus actividades.

Filosofía y estilo de operación de la administración

La actitud de quienes se encuentran frente a la organización respecto al control interno.

Estructura organizacional

Constituye la estructura conceptual de la organización y será el marco en que las actividades de la organización son planeadas, ejecutadas, controladas y monitoreadas para lograr los objetivos planteados.

Asignación de autoridad y responsabilidad

Comprende la asignación de autoridad y responsabilidad para actividades operativas y como se establecen los niveles jerárquicos respecto a relación y autorización.

Políticas y prácticas de recursos humanos

Incluye las políticas y prácticas de recursos humanos respecto a la planificación, reclutamiento, selección, orientación, capacitación y desarrollo, evaluación de desempeño y lo concerniente a ascensos, transferencias y despidos.

b) Evaluación de Riesgos

Permitirá a la organización identificar y responder a los posibles eventos de riesgo que puedan afectar a la organización como a sus actividades; se deberá tener en cuenta tanto los riesgos externos como los riesgos internos que pueden influir en la consecución de los objetivos.

c) Sistemas de información y comunicación

Se entiende por el Componente de Información y Comunicación, a los medios que aseguran el flujo de Información en todas las direcciones con calidad y oportunidad. Esto permite cumplir con las responsabilidades individuales y grupales asignados en toda la organización.

d) Procedimientos de control

Corresponde a las políticas y procedimientos que ayudan a asegurar que las disposiciones emitidas por la dirección son desarrolladas oportunamente y se alinean hacia el cumplimiento de los objetivos.

e) Supervisión y monitoreo

Se requiere un proceso que verifique la vigencia y funcionamiento del control interno a lo largo del tiempo. Esto se conseguirá mediante actividades de supervisión continua, evaluaciones periódicas o una combinación de ambas cosas.

Alcance

Este tipo de auditoría permitirá brindar una asesoría a la dirección respecto a delegar funciones, mantener un adecuado control sobre todos los aspectos importantes en la organización, reducir a un nivel aceptable bajo el riesgo inherente.

Objetivos

Proveer una seguridad razonable del cumplimiento de los objetivos operacionales, financieros y de cumplimiento legal.

Proceso de la Auditoría de Control Interno

El proceso que el auditor deberá seguir para desarrollar la Auditoría Financiera, será:

- ✓ Planeación, el auditor deberá tener una comprensión adecuada de la entidad a ser auditada.
- ✓ Prueba de los controles, con el fin de obtener evidencia suficiente respecto a la efectividad y eficiencia de los controles.
- ✓ Comunicación de resultados, constituye el producto final del trabajo del auditor en el cual comunica los hallazgos y recomendaciones a la administración.

2.2.3. Auditoría de cumplimiento

Definición

Luna (2009), respecto a la auditoría de cumplimiento dice:

“La comprobación o examen de las operaciones financieras, administrativas, económicas y de otra índole de una entidad para establecer que se ha 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 con las normas 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)

Al desarrollar este tipo de auditoría el auditor, aplicará procedimientos que le permitan verificar si las operaciones realizadas por la institución en un periodo de tiempo, cumplen con la normativa general aplicable, con el objetivo de establecer inconformidades resultantes de esa constatación y aplicar las acciones correctivas que permitan subsanar las debilidades.

Una de las responsabilidades ineludibles que debe tener la administración de cualquier entidad es la de establecer los procedimientos de control continuo con el fin de que en el desarrollo de toda actividad se cumpla con las normas generales y específicas aplicables a cada caso.

Aspectos que brindan ayuda a la Administración respecto a la prevención y detección de cumplimiento son:

- ✓ Monitoreo de los requisitos legales.
- ✓ Instituir sistemas de control interno apropiados para la entidad.
- ✓ Establecer, difundir y capacitar respecto al código de ética institucional.
- ✓ Efectuar auditorías recurrentes respecto al cumplimiento de leyes aplicables.

Criterio

Para efectuar una Auditoría de Cumplimiento, el auditor deberá tomar como criterio las leyes, reglamentos, políticas, disposiciones que soportan legal, técnica, financiera y contablemente las operaciones para determinar si los procedimientos utilizados y las medidas de control interno están de acuerdo con las normas que le son aplicables.

Alcance

Este tipo de auditoría proporcionará una seguridad razonable de que la entidad cumple con las leyes, regulaciones y otros requerimientos legales en el desarrollo de sus actividades en el cumplimiento de sus objetivos institucionales.

Proceso de la Auditoría de Cumplimiento

El proceso que el auditor deberá seguir para desarrollar la Auditoría de Cumplimiento, será:

- ✓ Planeación, se orientará a la obtención de evidencia que permita generar una certeza razonable del cumplimiento de las normas legales por parte de la entidad.
- ✓ Desarrollo de procedimientos, permitirán al auditor desarrollar procedimientos acordes con la normativa aplicable para la entidad.

- ✓ Comunicación, de las observaciones realizadas y los incumplimientos mediante un informe que será presentado a los directivos de la entidad.

2.2.4. Auditoría de gestión

Definición

Sotomayor (2008), define a la auditoría de gestión como:

“La Auditoría Administrativa representa la conjunción de una técnica de control ya existente (la auditoría) y una disciplina que se inicia formalmente y que continúa desarrollándose con nuevos enfoques (la administración). De ahí la existencia de diferentes definiciones en este campo, las cuales enmarcan la asociación de los dos términos y su aplicación en las organizaciones, con base a enfoques que dan relevancia a los procedimientos, ya sea en su operatividad o a lo concerniente a control.” (p.33)

Se puede decir entonces que la Auditoría de Gestión es el examen analítico que se ha desarrollado con el fin de determinar el nivel de desempeño de una organización y la manera como sustenta el constante cambio en busca del mejoramiento continuo y obtención de una ventaja competitiva.

Al desarrollar la Auditoría de Gestión, el auditor deberá tener claramente diferenciados los conceptos de:

Eficiencia, es la relación entre los recursos utilizados en un proyecto y los logros conseguidos con el mismo.

Eficacia, tiene que ver con el cumplimiento de los objetivos planteados.

Calidad, Las características de un bien o servicio, que proporciona satisfacción al cliente.

Criterio

Para el desarrollo de esta auditoría se deberá considerar el Plan estratégico, plan operativo, presupuestos, los cuales serán analizados mediante el uso de indicadores de gestión.

Franklin (2007), al respecto en su libro Auditoría Administrativa, señala:

“Un sistema de indicadores permite hacer comparaciones, elaborar juicios, analizar tendencias y predecir cambios. Puede medir el desempeño de un individuo, de un sistema y sus niveles, de una organización, el comportamiento de un contexto, el costo y la calidad de los insumos, la eficacia de los procesos, la relevancia de los bienes y servicios producidos en relación con necesidades específicas.” (p.147)

Mediante el uso de los indicadores, el auditor podrá contar con un instrumento que le permitirá hacerse un criterio respecto a la gestión que ha desarrollado la entidad.

Al detectarse brechas mediante el uso de los indicadores, se establecerán las acciones de mejora correspondientes con el fin de atacar las desviaciones y de esta manera asegurar el mejoramiento continuo de la entidad.

Alcance

La auditoría administrativa puede comprender el total de las actividades de una entidad y depende de la capacidad del auditor establecer los procedimientos a ser aplicados en el desarrollo de la auditoría.

Objetivos

Evaluar el comportamiento organizacional en relación con los objetivos definidos.

Proceso de la Auditoría de Gestión

El proceso que el auditor deberá seguir para desarrollar la Auditoría de Gestión, será:

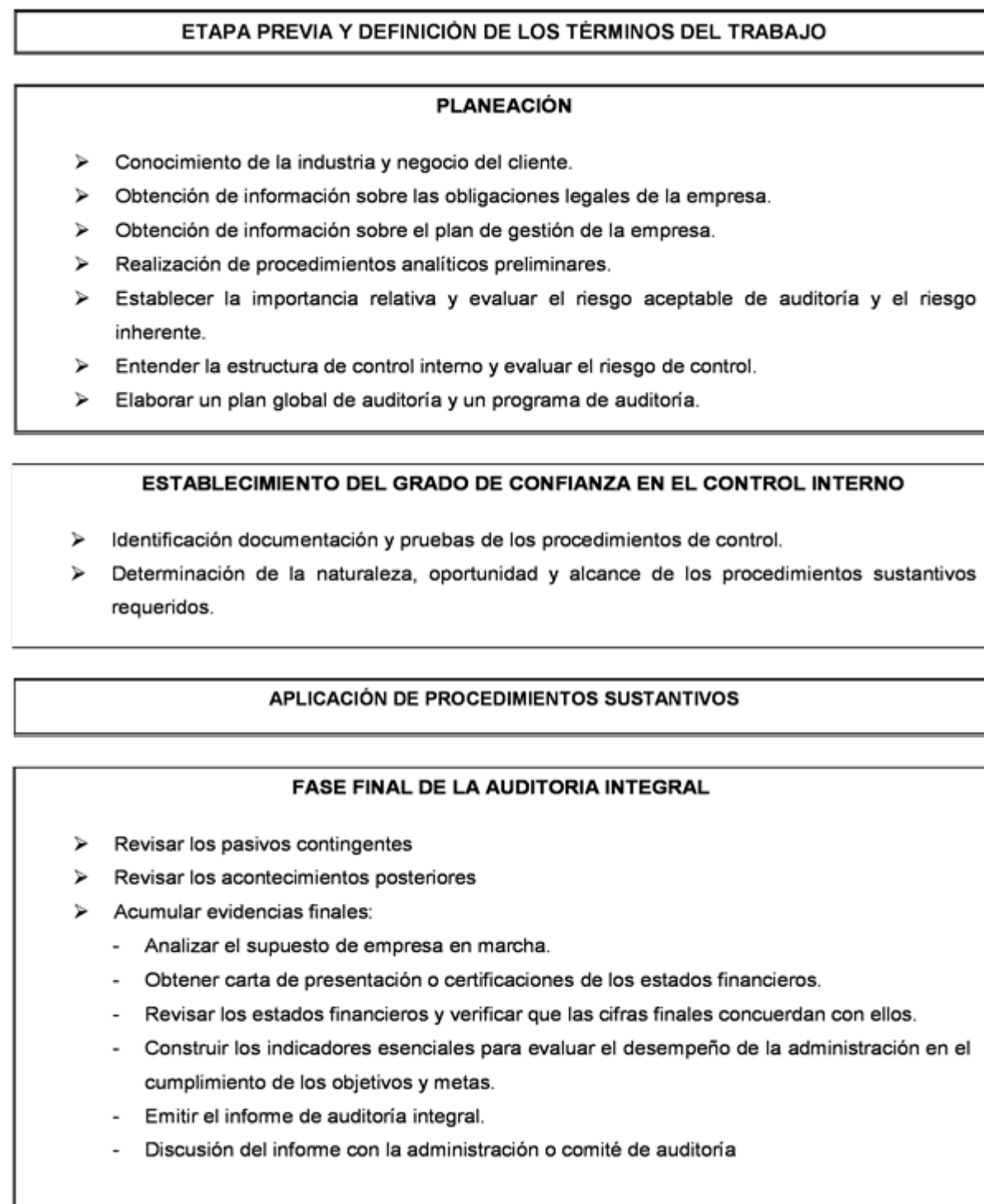
- ✓ Diagnóstico general y planificación preliminar, que permitirá al auditor, desarrollar una estrategia global así como el establecimiento del enfoque de la auditoría.
- ✓ Planificación específica, en esta fase el auditor diseñará una estrategia de trabajo a la medida.

- ✓ Ejecución del trabajo, el auditor deberá reunir la evidencia necesaria respecto a la aplicación de los programas diseñados para cumplir con la estrategia de la auditoría.
- ✓ Comunicación de resultados, aunque se cumple durante todo el proceso el informe final constituirá el producto del trabajo realizado por el auditor.
- ✓ Seguimiento, en el cual se verificará el compromiso de la dirección respecto a la implementación de las recomendaciones realizadas por el auditor.

2.3. Proceso de Auditoría Integral

Luna (2009), presenta una representación esquemática de las fases de auditoría:

Figura 5. Fases de la Auditoría Integral



Fuente: Normas y Procedimientos de Auditoría, Yanel Blanco Luna

2.3.1. Planificación Preliminar

a) Etapa previa y definición de los términos del trabajo

Previo a la aceptación de un contrato de auditoría, el auditor deberá tener una visión global de lo que es el negocio esto es, el entendimiento de la entidad, su entorno y el tipo de control interno que mantiene y así podrá formarse un criterio adecuado para desarrollar el trabajo de auditoría.

Generalmente en esta fase se asigna al auditor con mayor experiencia con el fin de que se obtenga toda la información posible y que la evidencia recopilada pueda ser verificada mediante procedimientos cuando sea necesario.

Según las Normas Internacionales de Auditoría:

Entre los asuntos aplicables a considerar para tener un adecuado conocimiento del negocio, están:

- ✓ Factores económicos generales.
- ✓ La industria – condiciones importantes que afectan al cliente.
- ✓ La administración y propiedad.
- ✓ El negocio de la entidad, productos, mercados, proveedores, gastos, operaciones.
- ✓ Desempeño financiero, factores concernientes a la condición financiera de la entidad y su capacidad de ganancias.
- ✓ Entorno para informes, influencias externas que afectan a la administración en la preparación de los estados financieros.

b) Definición de los términos del trabajo

Una vez que el cliente y el auditor han llegado a un acuerdo respecto a los términos del trabajo, estos deberán ser documentados mediante un contrato el mismo que va a convenir a los intereses tanto del cliente como del auditor para evitar malos entendidos respecto del trabajo.

Al elaborar una carta de compromiso, el auditor deberá considerar principalmente:

- ✓ El objetivo de la auditoría de estados financieros.
- ✓ Responsabilidad de la administración por los estados financieros.
- ✓ El alcance de la auditoría.
- ✓ La forma de los informes u otra comunicación de resultados.
- ✓ Las limitaciones inherentes al trabajo realizado.
- ✓ Acceso sin restricción a cualquier registro, documentación y otra información solicitada.

2.3.2. Planeación de la auditoría

Luna (2009), define a la planeación de la auditoría como:

“Nuestras actividades de planeación preliminar consisten entre otras cosas, en la comprensión del negocio del cliente, su proceso contable y la realización de los procedimientos analíticos preliminares. La mayoría de estas actividades implica reunir información que nos permita evaluar el riesgo de los temas de la auditoría integral y desarrollar un plan de auditoría adecuado.” (p, 44)

La planificación del trabajo de auditoría dependerá del tamaño de la organización, la complejidad de los procedimientos a aplicar y la experiencia que tenga el auditor con la entidad y conocimiento del negocio.

El auditor, deberá desarrollar y documentar un plan global de auditoría el cual contendrá el alcance y la conducción esperada de la auditoría; a su vez deberá ser suficientemente detallado, esto facilitará el desarrollo del programa de auditoría.

Entre los asuntos que deberá considerar el auditor al elaborar el plan de auditoría se incluyen:

a) Conocimiento del negocio

El auditor deberá conocer la industria que va a ser motivo del examen; para lo cual se formará criterios respecto al entorno económico, reglamentario, condiciones del mercado, productos que ofrece la institución, etc.; con la información recopilada el auditor podrá evaluar el riesgo inherente asociado a los distintos aspectos de las operaciones de la empresa auditada.

b) Valoración de riesgos de declaración equivocada importante

Para valorar los riesgos, el auditor deberá identificar los riesgos considerando la entidad y su entorno, relacionar los riesgos identificados que puedan conducir a equivocaciones, analizar si los riesgos son significativos y podrían derivar en una declaración equivocada.

c) Riesgos e importancia relativa

De acuerdo a la Norma de Auditoría “Evaluaciones de Riesgo y Control Interno”, los riesgos que deberá identificar el auditor son:

Riesgo Inherente, el riesgo que existan errores de importancia relativa.

Riesgo de control, el riesgo de que el sistema de control interno, no esté funcionando adecuadamente.

Riesgo de detección, el riesgo de que con los procedimientos aplicados por el auditor, no se detecten errores de importancia.

Luna (2009), escribe:

“La medición del riesgo de auditoría se puede efectuar de acuerdo con un modelo que combina tres riesgos: Riesgo Inherente, Riesgo de Control y Riesgo de Detección, este modelo se suele representar como sigue:

$$\mathbf{RA=RI*RC*RD}$$

Al descomponer la formula detallada, obtenemos los siguientes elementos:

RA: Riesgo de Auditoría

RI: Riesgo Inherente

RC: Riesgo de Control

RC: Riesgo de Detección”

En conclusión decimos que el Riesgo de Auditoria es igual a la multiplicación de los riesgos inherente, de control y de detección.

A mayor riesgo el nivel de confianza disminuirá y al contrario a menor riesgo nuestro nivel de confianza aumentará.

d) Coordinación, dirección, supervisión y revisión

En esta sección se definirán aspectos como la inclusión de otros auditores especializados en distintas ramas; el grado de supervisión dependerá del tipo de trabajo que se va a realizar con el fin de garantizar la calidad y exactitud de los trabajos a realizar.

2.3.3. Ejecución de la Auditoría Integral

En la ejecución del trabajo de auditoría se aplicarán los procedimientos de auditoría según los cuatro enfoques que se han venido mencionando: financiero, control interno, gestión y de cumplimiento.

Al referirnos al aspecto financiero el auditor revisará los estados financieros presentados por la organización con el fin de determinar si las revelaciones en ellos presentados brindan una seguridad razonable y también se observará las políticas contables que han sido utilizadas para su elaboración.

En el enfoque de control interno, el auditor deberá confirmar si los controles establecidos funcionan de una manera efectiva y durante todo el ejercicio económico, para ello utilizará procedimientos de cumplimiento y sustantivos con el fin de obtener evidencia suficiente que sustenten las observaciones realizadas.

El enfoque de gestión incluirá procedimientos que nos permitan tener una opinión respecto a si las operaciones de la organización se han realizado con eficiencia y eficacia y si los recursos son utilizados con el fin de cumplir los objetivos planteados por la administración.

En el enfoque de cumplimiento el auditor realizará procedimientos con el fin de comprobar si las operaciones realizadas por la organización cumplen con las normas establecidas por los organismos de control.

Para desarrollar la ejecución de la auditoría, el auditor aplicará pruebas de cumplimiento y pruebas sustantivas que permitan la obtención de evidencia que sustenten adecuadamente los hallazgos.

Al hablar de pruebas de cumplimiento decimos que el auditor deberá confirmar que los controles estén operando de una manera efectiva durante todo el ejercicio económico.

Si el auditor desea obtener una certeza respecto a los detalles de los saldos y operaciones de la entidad aplicará pruebas sustantivas.

León (2011), en la guía didáctica Auditoría Financiera I, define a la evidencia como:

“Conformidad con la realidad que, al mismo tiempo, proporciona seguridad de conocimiento y posibilidad de comprobación plena. En el campo de la auditoría, la evidencia está presentada por los elementos obtenidos durante las labores del examen, que le permiten al auditor la formulación de un razonable juicio y la emisión de su opinión profesional sobre las operaciones financieras o administrativas, según las circunstancias y la naturaleza de su examen.” (p.87)

Bajo esta perspectiva podemos señalar que la evidencia es el respaldo que tiene el auditor de los hallazgos detectados, para lo cual esta evidencia deberá ser relevante, competente, suficiente y oportuna.

El hallazgo se refiere a las debilidades de control detectadas por el auditor durante el examen de auditoría; para ello debe cumplir los siguientes atributos:

- ✓ Condición, se refiere a la situación detectada.
- ✓ Criterio, la norma o criterio con el cual el auditor mide la condición.
- ✓ Causa, la razón por la cual no se cumplió el criterio.

- ✓ Efecto, la consecuencia real o potencial de la comparación entre la condición y el criterio.

2.3.4. Fase final de la auditoría integral

Una vez aplicados los procedimientos con todos los enfoques detallados, el producto final del auditor será el informe de auditoría integral mismo que contendrá:

- ✓ Dictamen u opinión, conclusiones sobre los estados financieros.
- ✓ Información sobre el control interno.
- ✓ Cumplimiento de las normas legales, reglamentarias y estatutarias.
- ✓ Resultados de la gestión de la administración.

La estructura que debe llevar un informe de aseguramiento será:

1. Título,
2. Destinatario
3. Descripción del contrato y la identificación del trabajo a realizar.
4. Declaración para identificar la parte responsable de presentar la información y responsabilidad del auditor.
5. Identificación de los estándares bajo los cuales se realizó el trabajo.
6. Identificación del criterio.
7. Conclusiones, reservas o negaciones de opinión por parte del auditor.
8. Fecha del informe
9. Lugar de emisión del informe
10. Firma del auditor

Posterior a la emisión del informe, vendrá la etapa de seguimiento; donde se dejará constancia el compromiso de la dirección respecto a las recomendaciones que han sido resultado del proceso de la auditoría.

CAPITULO III
ANÁLISIS DE LA EMPRESA

3.1. Introducción

En el presente capítulo se analizará aspectos importantes respecto a la Cooperativa de Ahorro y Crédito “El Sagrario” Ltda.

3.1.1. Estatuto Social

El cual se encuentra aprobado por la Superintendencia de Bancos y Seguros y se encuentra en vigencia desde el 20 de Agosto del 2010, en sus partes más importantes detalla:

Constitución, Domicilio, Responsabilidad de la cooperativa, se detalla la ubicación principal de la cooperativa, se detalla que su responsabilidad ante terceros está limitada al total de su patrimonio y la de los socios al capital que en certificados de aportación hubieren suscrito en la entidad.

Principios que regirán a la cooperativa, describe los valores con los que la cooperativa regulará sus actividades.

De los Socios, menciona los requisitos que deberá reunir una persona natural para ser considerado como socio; sus derechos y obligaciones; y las causales para perder la calidad de socio en la cooperativa.

Del gobierno, de la administración y vigilancia, estarán a cargo de: La Asamblea General de Representantes, el Consejo de Administración; el Consejo de Vigilancia y el Gerente General.

Del Régimen Económico, detalla la composición del capital social de la cooperativa mediante los certificados de aportación, su valor y administración.

De las operaciones financieras, señala las operaciones que la cooperativa podrá ofrecer, los límites de las operaciones, límites de los créditos y a su vez hace énfasis en que todos los socios y clientes, en igualdad de condiciones, se sujetarán a las normas establecidas para la otorgación de créditos y servicios financieros.

De la Contabilidad, de la información financiera, de la Auditoría Interna y Externa, menciona que la Cooperativa estará sujeta a las normas contables establecidas en el Catálogo

Único de Cuentas emitido por la Superintendencia de Bancos y Seguros; adicional a ello señala aspectos referente a la administración de riesgos y presentación de la información financiera. Respecto al Auditor Interno señala que será la Asamblea General quien lo nombre y tenga la potestad de removerlo del cargo y, será la misma Asamblea quien decida respecto a que firma de Auditoría Externa contratar.

De la Fusión, señala que la Asamblea General de socios podrá resolver la fusión, por absorción o unión, con otra cooperativa de ahorro y crédito.

De la disolución y liquidación, dictamina que el proceso para la disolución y liquidación voluntaria de la cooperativa se resolverá por el voto favorable de al menos las dos terceras partes de la totalidad de sus representantes.

Comité Central Electoral, describe la estructura, responsabilidades y normativa aplicable para el Comité Electora.

3.1.2. Composición Accionaria

De conformidad a lo establecido en la Ley de Economía Popular y Solidaria, en su art. 44 respecto al Capital Social, el patrimonio de la Cooperativa de Ahorro y Crédito “El Sagrario” Ltda., está constituido por los certificados de aportación de los socios, los mismos que en ningún caso exceden el 5% del capital social de la cooperativa.

3.1.3. Comités

Adicional a los Consejos de Administración y Vigilancia, la Cooperativa de Ahorro y Crédito “El Sagrario” Ltda., mantendrá los siguientes comités:

Comité de cumplimiento, será designado por el Consejo de Administración y consta de:

Tabla 2. Composición Comité Cumplimiento

MIEMBROS
Un miembros del consejo de administración
Representante legal
Oficial de cumplimiento
Gerente de operaciones o su delegado
Gerente de Crédito o su delegado
Auditor Interno
Secretaria

Fuente: Elaboración propia

Entre sus principales funciones están:

- ✓ Proponer al Consejo de Administración las políticas generales de lavado de activos.
- ✓ Someter a aprobación de Consejo de Administración el Manual de Prevención de Lavado de Activos y sus reformas.
- ✓ Recibir, analizar y pronunciarse sobre los informes del Oficial de Cumplimiento, realizar el seguimiento a las labores de ésta colaboradora.
- ✓ Recibir, analizar y pronunciarse sobre los informes de transacciones inusuales injustificadas si fuera el caso, trasladar a conocimiento de la Unidad de Análisis Financiero (UAF)
- ✓ Emitir recomendaciones al Oficial de Cumplimiento sobre la aplicación de políticas de prevención y efectuar el seguimiento del acatamiento de las mismas.
- ✓ Proponer la imposición de sanciones administrativas por el incumplimiento de los procesos de prevención de lavado de activos.
- ✓ Presentar al Consejo de Administración de la metodología de la matriz de riesgos de lavado de activos.
- ✓ Aprobar al menos semestralmente las actualizaciones de los criterios y ponderaciones de riesgo.

Comité de Riesgos Integrales, se encuentra designado por Consejo de Administración y consta de:

Tabla 3. Composición Comité de Riesgos Integrales

MIEMBROS
Miembros del consejo de administración
Representante legal
Jefe de Riesgos

Fuente. Elaboración propia

Entre sus principales funciones están:

- ✓ Diseñar y proponer estrategias, políticas, procesos y procedimientos de Administración Integral de Riesgos.
- ✓ Asegurar la correcta ejecución de las estrategias, políticas, metodología y procedimientos de Administración de Riesgos.
- ✓ Proponer al Consejo de Administración los límites específicos apropiados por exposición de cada riesgo.
- ✓ Informar al Consejo de Administración la efectividad, aplicabilidad y conocimiento por parte del personal de la institución, de las estrategias, políticas, procesos y procedimientos establecidos.
- ✓ Conocer la exposición de los riesgos asumidos en términos de afectación del patrimonio técnico.

COMITÉ DE CALIFICACIÓN DE ACTIVOS DE RIESGO Y CONSTITUCIÓN DE PROVISIONES, se encuentra designado por Consejo de Administración y consta de:

Tabla 4. Composición Comité ALCO

COMITÉ DE CALIFICACIÓN DE ACTIVOS DE RIESGO Y CONSTITUCIÓN DE PROVISIONES
MIEMBROS
Un miembro del consejo de administración quién lo preside
Gerente administrativo financiera
Auditor Interno
Subgerente Comercial

Fuente: Elaboración propia

Sus principales funciones son:

- ✓ Realizar el seguimiento al comportamiento de la cartera.
- ✓ Verificar la contabilización, la provisión y colocación del portafolio de inversiones.
- ✓ Conocer el informe de auditoría interna de la cartera a ser castigada para su aprobación.
- ✓ Envía el informe de la calificación de los activos de riesgo y constitución de provisiones a conocimiento de los consejos de administración y vigilancia.
- ✓ Revisar expedientes de crédito y confrontar con la normativa de crédito vigente.

Comité de ventas, se encuentra designado por Consejo de Vigilancia y consta de:

Tabla 5. Composición Comité de ventas

COMITÉ DE VENTAS
MIEMBROS
Un miembro del Consejo de Vigilancia quién lo preside
Representante legal
Gerente administrativo financiero
Auditor Interno

Fuente: Elaboración propia

Sus principales funciones son:

- ✓ Verificar el estado de los bienes muebles a ser dados de baja para recomendar su venta, desecho, reciclaje o donación.
- ✓ Verificar el estado de los bienes recibidos por embargo judicial para recomendar su venta, desecho, reciclaje o donación.
- ✓ Realizar visitas in situ para recomendar la enajenación de los bienes adquiridos en remate judicial.

3.1.4. Código de Ética

El Código de Ética de la Cooperativa de Ahorro y Crédito “El Sagrario” Ltda., se encuentra aprobado desde el 28 de Noviembre del 2008, ha sido entregado a cada colaborador y entre sus puntos más importantes constan:

- ✓ Normas éticas y morales
- ✓ Principios cooperativos
- ✓ Política Moral
- ✓ Ética y moral de los organismos que integran la cooperativa
- ✓ Rol ético de los directivos y administradores
- ✓ Valores
- ✓ Prevención de lavado de activos
- ✓ Conflictos de Intereses
- ✓ Comité de mediación
- ✓ Sanciones

Cada colaborador al ingresar a la Cooperativa de Ahorro y Crédito “El Sagrario” Ltda., recibe un ejemplar impreso del Código de Ética y es responsabilidad de la Subgerencia Financiera capacitar respecto al mismo al momento de la inducción.

3.1.5. Reglamento Interno de Trabajo

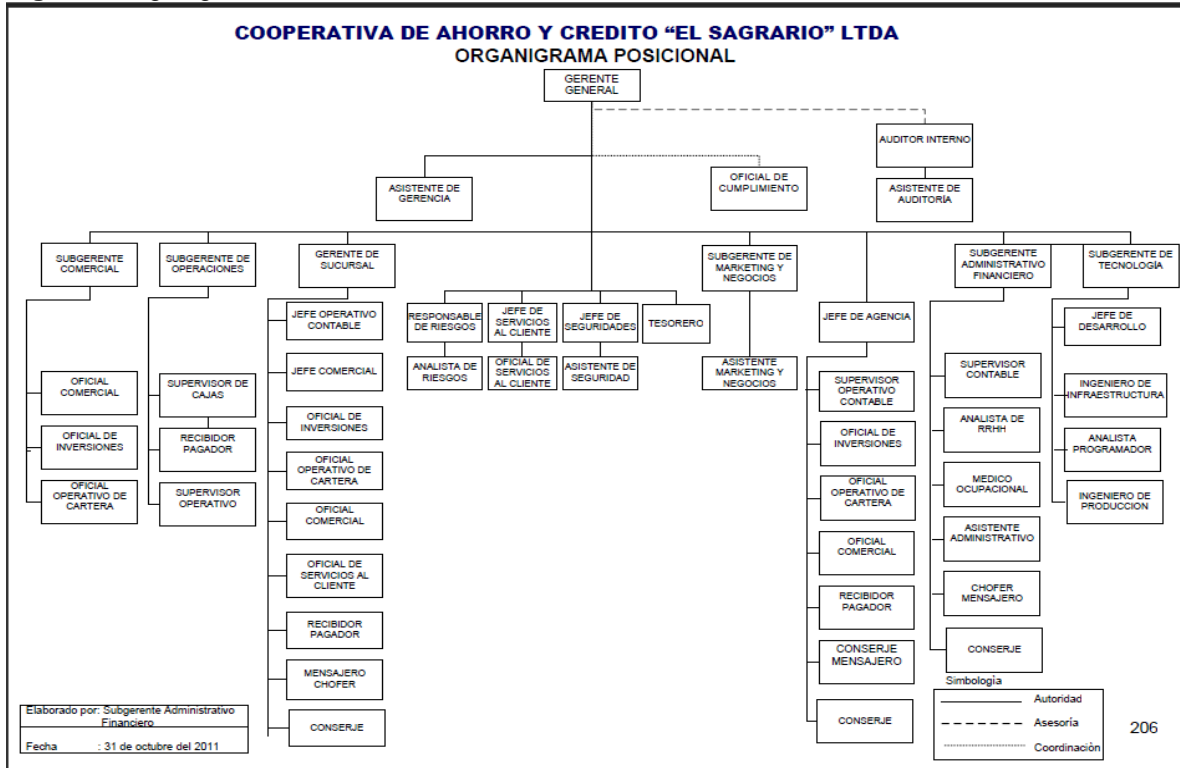
El Reglamento Interno de Trabajo fue aprobado en segunda discusión por Consejo de Administración en sesión ordinaria del 15 de Abril del 2004 y presentado a Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos; ha sido difundido a lo largo de toda la organización y en sus aspectos importantes se menciona:

- ✓ Generalidades
- ✓ Responsables de la Administración de los Recursos Humanos
- ✓ Sistema de Remuneraciones
- ✓ Reclutamiento del personal
- ✓ De las Relaciones Laborales
- ✓ Obligaciones y prohibiciones del empleador
- ✓ Deberes y prohibiciones a los funcionarios y empleados
- ✓ De las faltas disciplinarias y sanciones
- ✓ Procedimientos para aplicación de las sanciones

El Reglamento Interno de Trabajo, es entregado a cada colaborador al momento de ingresar a la cooperativa, la Subgerencia Financiera capacita a los colaboradores al momento de realizar el proceso de inducción.

3.1.6. Organigrama funcional

Figura 6. Organigrama Posicional



Fuente: Coac. "El Sagrario" Ltda.

La Cooperativa de Ahorro y Crédito "El Sagrario" Ltda., en su estructura funcional, a nivel global se encuentra bajo la dirección del Gerente General, quien tendrá la asesoría del Auditor Interno respecto a aspectos de control que pueden facilitar la toma de decisiones oportunas.

Los Subgerentes son los dueños de los procesos y son los responsables de coordinar con el personal que está bajo su cargo, las actividades necesarias a fin de cumplir los objetivos previstos.

Los Gerentes de Sucursal y los Jefes de Agencia son los responsables del control de sus respectivas oficinas operativas.

Como podemos observar, al terminar el año 2012, el Analista de RRHH se encontraba jerárquicamente bajo la supervisión de la Subgerente Administrativo Financiero quien era la responsable directa del proceso de Talento Humano.

3.1.7. Presupuesto

La Cooperativa de Ahorro y Crédito “El Sagrario” Ltda., asignó un presupuesto para el rubro Gastos de personal en el año 2012 de:

Tabla 6. Presupuesto 2012

4501	GASTOS DE PERSONAL	2.331.965,88
450105	REMUNERACIONES MENSUALES	1.236.570,00
45010501	SUELDOS	998.900,00
45010502	REMUNERACION VARIABLE	131.500,00
45010503	SUBSIDIOS	51.625,00
4501050301	FAMILIAR	7.470,00
4501050302	EDUCACION	5.225,00
4501050303	ANTIGÜEDAD	38.930,00
45010504	INCENTIVOS GERENTES	39.545,00
45010505	HORAS EXTRAS	15.000,00
450110	BENEFICIOS SOCIALES	182.000,00
45011002	DECIMO TERCER SUELDO	141.300,00
45011003	DECIMO CUARTO SUELDO	40.700,00
450115	GASTOS DE REPRESENTACION, RESIDENCIA Y RESPONSABILIDAD	114.570,00
450120	APORTES AL IESS	298.400,00
450130	PENSIONES Y JUBILACIONES	24.973,68
450135	FONDO DE RESERVA IESS	116.850,00
450190	OTROS	358.602,20
45019001	BONIFICACION VACACIONAL	12.850,00
4501900102	VACACIONES NO GOZADAS	12.850,00
45019002	REFRIGERIOS	43.062,84
45019003	UNIFORMES	33.500,00
45019006	INDEMNIZACIONES	30.051,36
45019008	GASTOS DE VIAJES SUBSISTENCIAS Y MOVILIZACION	29.448,00
45019009	CAPACITACION	40.000,00
45019010	ANIVERSARIO COOPERATIVA	8.100,00
45019013	BONIFICACION AÑOS DE SERVICIO	17.150,00
45019015	AGAZAJO NAVIDEÑO	8.040,00
45019018	BONO DE COMPROMISO	109.600,00

Fuente: Coac. “El Sagrario” Ltda.

3.1.8. Información financiera

La cooperativa de Ahorro y Crédito “El Sagrario” Ltda., para el año 2012 utilizó los siguientes recursos:

Tabla 7. Estados financieros – Gastos de Personal

4501	GASTOS DE PERSONAL	2.039.222,33
450105	REMUNERACIONES MENSUALES	1.102.435,23
450110	BENEFICIOS SOCIALES	151.683,37
450115	GASTOS DE REPRESENTACION, RESIDENCIA Y RESPONSABILIDAD	115.233,44
450120	APORTES AL IESS	266.768,68
450130	PENSIONES Y JUBILACIONES	37.768,69
450135	FONDO DE RESERVA IESS	94.458,24
450190	OTROS	270.874,68
45019001	BONIFICACION VACACIONAL	10.329,71
45019002	REFRIGERIOS	54.419,06
45019003	UNIFORMES	34.256,36
45019004	PASEO ANUAL	18.491,60
45019005	COMISARIATO	-
45019006	INDEMNIZACIONES/DESAHUCIO	33.242,51
45019007	PARTICIPACION TRABAJADORES	-
45019008	GASTOS DE VIAJES SUBSISTENCIAS Y MOVILIZACION	16.606,72
45019009	CAPACITACION	23.008,12
45019010	ANIVERSARIO COOPERATIVA	4.943,38
45019011	BONIFICACION NAVIDEÑA	-
45019012	DIA DEL COOPERATIVISMO	-
45019013	BONIFICACION AÑOS DE SERVICIO	13.008,40
45019014	INTEGRACION	-
45019015	AGAZAJO NAVIDEÑO	10.956,43
45019016	SEGURO DE VIDA Y ACCIDENTES	-
45019018	BONO DE COMPROMISO	51.612,39

Fuente: Balances presentados al 31 de Diciembre 2012 Coac. Sagrario Ltda.

3.2. Sistema de Gestión de la Calidad

El Objetivo de haber implantado un Sistema de Gestión de la Calidad en la Cooperativa de Ahorro y Crédito “El Sagrario” fue presentar de una manera clara y coherente su estructura, basándose en estándares de calidad que permitan una interacción entre todos los procesos definidos al interior de la cooperativa.

Al establecer los procesos internos, se pudo definir los canales de comunicación en todos los niveles jerárquicos de la cooperativa, lo cual ha permitido la retroalimentación adecuada de la gestión al evaluar los resultados y tomar las debidas acciones de mejora garantizando el mejoramiento continuo del Sistema de Gestión de la Calidad.

Las características que mantiene el Sistema de Gestión de la Cooperativa de Ahorro y Crédito “El Sagrario” son:

- ✓ Enfoque basado en procesos con el objeto de que los elementos de entrada se conviertan en resultados.
- ✓ Se promueve el uso del PHVA, Planificar – Hacer – Verificar – Actuar.
- ✓ La evidencia del mejoramiento continuo se registran en los Reportes de Oportunidad de Mejora.

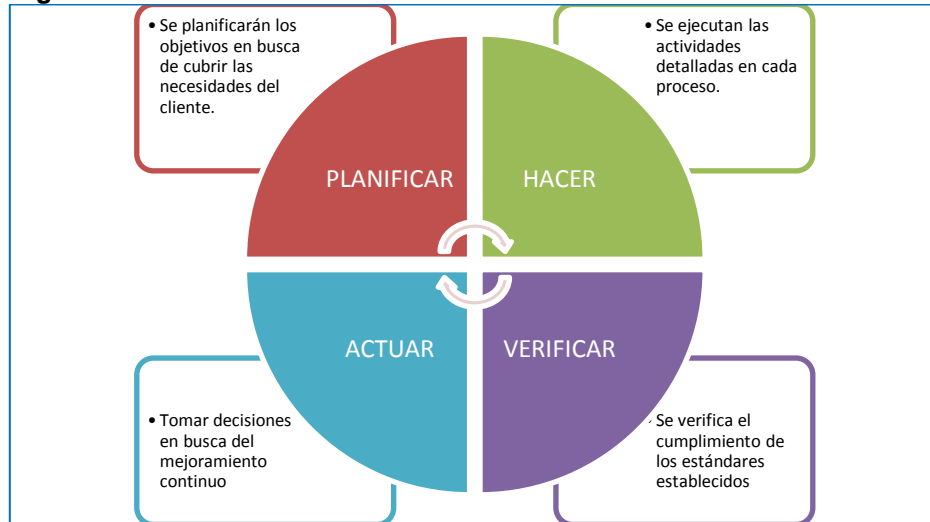
La Gerencia General deberá designar el responsable del Sistema de Gestión de Calidad, quien será el responsable de:

- ✓ Asegurar el mejoramiento continuo de los procesos.
- ✓ Asegurar que los requisitos del cliente sean siempre considerados en todos los niveles de la Cooperativa.

La Cooperativa de Ahorro y Crédito “El Sagrario” Ltda., mantiene un Sistema de Gestión claramente definido y estructurado; cada proceso mantiene su respectiva normativa, flujogramas y caracterizaciones y para el desarrollo de sus actividades los colaboradores han recibido capacitaciones respecto a lo que es el PHVA.

El responsable de Control Interno es el Auditor y quien es el encargado de verificar el normal funcionamiento del sistema de gestión es la Jefa de Calidad y Procesos; adicional a ello todo el personal ha recibido capacitaciones específicas respecto al PHVA de su proceso que en manera resumida se detalla de la siguiente manera:

Figura 7. Gráfico PHVA



Fuente: Elaboración propia

El sistema de gestión de la Cooperativa de Ahorro y Crédito “El Sagrario” Ltda., incluye:

- ✓ Directrices para la auditoría de los sistemas de gestión de calidad.
- ✓ Manual de Calidad
- ✓ Manuales por cada proceso
- ✓ Flujogramas por cada proceso
- ✓ Procedimientos de auditoría Interna
- ✓ Procedimientos de servicio financiero no conforme
- ✓ Instructivo para elaboración de documentos
- ✓ Procedimientos de registro y control de documentos
- ✓ Matriz de seguimiento y control de indicadores
- ✓ Lista maestra de documentos
- ✓ Lista maestra de registros
- ✓ Matriz de medición de satisfacción del socio y cliente

3.3. Cadena de valor

La cadena de valor es un sistema que involucra una secuencia de actividades creadoras de valor, que inicia en el suministro de los insumos, su proceso y su futura comercialización a los consumidores finales.

Dada su estructura, facilita una comprensión de todas las actividades que desarrolla la cooperativa; desde sus procesos gobernantes, básicos o agregadores de valor y procesos habilitantes.

3.3.1. Procesos gobernantes

Son los encargados de establecer las directrices para la eficaz operación de todos los procesos y son:

- ✓ Procesos Gerenciales y de Mejora Continua, norma las directrices que guiarán el camino de la organización,
- ✓ Administración de riesgos integrales, proceso que se encarga de la identificación, cuantificación, control y monitoreo de los riesgos a los cuales está expuesta la cooperativa.

3.3.2. Procesos básicos o agregadores de valor

Estos procesos son los encargados del procesamiento de los suministros en el producto o servicio terminado, responden a la razón de ser y a la naturaleza de la organización. Al brindar un producto o servicio se busca la satisfacción del cliente.

La Cooperativa de Ahorro y Crédito “El Sagrario” Ltda., ha definido los siguientes procesos básicos o agregadores de valor:

- ✓ Servicios al Cliente, colaboran en la venta de todos los productos y servicios que oferta la cooperativa.
- ✓ Atención en ventanillas, Atiende a socios y clientes en lo que se refiere a los procesos de ventanilla.
- ✓ Captaciones a plazo, Atiende a los socios y clientes de inversiones para cumplir con los presupuestos establecidos.
- ✓ Crédito, canalización de los créditos para los socios.

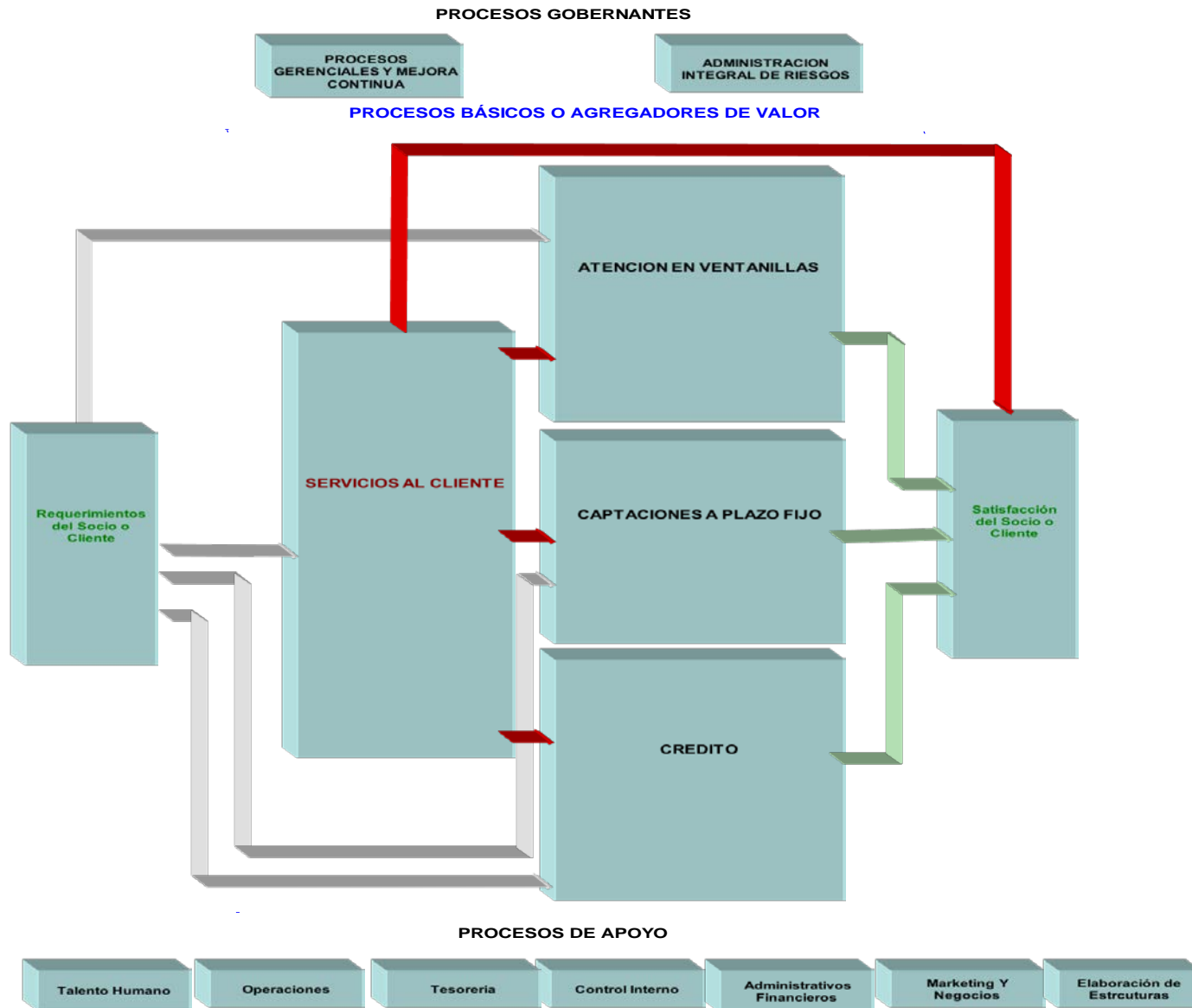
3.3.3. Procesos Habilitantes

Los procesos habilitantes soportan y facilitan la gestión de los procesos operativos, juegan un factor primordial en la cadena de valor, son los encargados de brindar los insumos necesarios a fin de que los procesos gobernantes, generadores de valor y los mismos tengan los recursos necesarios para cumplir las actividades previstas; dentro de este grupo de procesos podemos mencionar:

- ✓ Talento Humano, es el encargado de la incorporación, capacitación, administración de nómina y desvinculación del personal.
- ✓ Tecnología y sistemas de información, controla el correcto funcionamiento del sistema informático institucional y a su vez desarrolla nuevos aplicativos.
- ✓ Operaciones, controla todo el proceso de ventanillas y atención al público.
- ✓ Tesorería, capta recursos de las Instituciones Financieras y a su vez de acuerdo al análisis de liquidez coloca dinero a una tasa que permita generar réditos para la cooperativa.
- ✓ Control Interno, brinda seguridad respecto al normal funcionamiento de los controles establecidos y está compuesto por Auditoría Interna, Seguridad y Lavado de Activos.
- ✓ Administrativo Financiero, responsable de todo el sistema contable.
- ✓ Marketing y negocios, se encarga de velar por el adecuado manejo de la imagen institucional; así como de generar campañas de publicidad y fidelización de los socios y clientes.
- ✓ Elaboración de estructuras, responsable de la emisión reportes de acuerdo a los requerimientos de la Superintendencia de Bancos y Seguros.

De manera general, la cadena de valor de la Cooperativa de Ahorro y Crédito “El Sagrario” Ltda., está diseñada de la siguiente manera:

Figura 8. Sistema de Gestión de Calidad Coac. Sagrario Ltda.



Fuente: Cooperativa de Ahorro y Crédito El Sagrario Ltda.

De acuerdo al gráfico la Cooperativa de Ahorro y Crédito El Sagrario Ltda., presenta los siguientes procesos clasificados en gbernantes, básicos o agregadores de valor y de apoyo.

Procesos Gobernantes

- ✓ Gerenciales y mejora continua
- ✓ Administración integral de riesgos

Procesos básicos o agregadores de valor

- ✓ Servicios al cliente
- ✓ Atención en ventanillas
- ✓ Captaciones a plazo fijo
- ✓ Crédito

Procesos de apoyo

- ✓ Talento Humano
- ✓ Operaciones
- ✓ Tesorería
- ✓ Control Interno
- ✓ Administrativos financieros
- ✓ Marketing y negocios
- ✓ Elaboración de estructuras

El proceso de Talento Humano, constituye una base para el normal desarrollo de las actividades dentro de la cadena de valor; es aquí donde:

- ✓ Se seleccionará al personal idóneo que cumpla con el perfil de competencias acorde al cargo.
- ✓ Se administrará la nómina y el cumplimiento de obligaciones patronales.
- ✓ Se fomentará el crecimiento y desarrollo profesional de los empleados y directivos.
- ✓ Se coordinará la desvinculación del personal dentro de los procedimientos legales.

Considero de mucha importancia realizar el examen de Auditoría Integral al proceso de Talento Humano debido a que la Cooperativa asignó en el año 2012 un valor de 2'039.222,33 USD y es

aquí donde se analiza los perfiles profesionales de las personas que ingresarán a la Cooperativa.

Al ser una institución que maneja recursos se requiere que el proceso se lo realice de una manera adecuada a fin de prevenir cualquier riesgo respecto a la pérdida de recursos o utilización de información con el fin de causar algún tipo de daño.

CAPÍTULO IV
INFORME DE AUDITORÍA INTEGRAL

4.1. Proceso de Auditoría Integral

Para emitir el informe de auditoría integral se cumplieron con las siguientes fases:

4.1.1. Planificación preliminar

En esta fase se obtuvo información general sobre la cooperativa y en general sobre el proceso de Talento Humano; entre la información recopilada podemos mencionar: la base legal del proceso, la estructura de la cooperativa, información financiera y presupuestaria, plan anual de capacitaciones; como producto de esta planificación se emite el Memorando de Planificación Preliminar. (Anexo 2)

4.1.2. Planificación específica

Se ha definido la estrategia a desarrollar por cada tipo de auditoría: financiera, de control interno, de cumplimiento y de gestión; una vez establecido la estrategia de trabajo; producto de esta fase se diseñaron los programas de trabajo.

4.1.3. Ejecución

Respecto a la ejecución de la auditoría se aplicaron los procedimientos detallados en los programas de trabajo realizados en la fase anterior para cada tipo de auditoría; se dejó evidencia mediante papeles de trabajo y se obtuvo los hallazgos que serán presentados en el informe de auditoría.

4.1.4. Informe de Auditoría Integral

El presente informe fue desarrollando, teniendo en cuenta la estructura del informe de auditoría integral del libro de Yanel Blanco Luna.

A la Gerencia de la Cooperativa de Ahorro y Crédito "El Sagrario" Ltda.

Hemos realizado una auditoría Integral al Proceso de Talento Humano de la Cooperativa de Ahorro y Crédito "El Sagrario" Ltda., para el año 2012, la cual cubre la siguiente temática: el

examen al componente de Gastos de Personal presentado en los estados de resultados de la cooperativa, la evaluación del sistema de control interno; la evaluación del cumplimiento de las leyes y regulaciones que afecta al proceso de Talento Humano; y el grado de eficiencia y efectividad en el manejo de sus programas y actividades evaluado con los indicadores de gestión. La administración es responsable de la preparación, integridad y presentación razonable de los estados financieros; de mantener una estructura efectiva de control interno para el logro de los objetivos de la entidad; del cumplimiento de las leyes y regulaciones que afectan a la Institución; y del establecimiento de los objetivos, metas y programas así como de las estrategias para la conducción ordenada y eficiente del negocio. La administración es responsable de la preparación, integridad y presentación razonable del componente Gasto de Personal presentado en los estados financieros; de mantener una estructura efectiva de control interno para el logro de los objetivos de la cooperativa; del cumplimiento de las leyes y regulaciones que afectan al proceso de Talento Humano y del establecimiento de los objetivos, metas y programas así como de las 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 y apropiada, 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; adicional a ello la cooperativa no proporcionó los resultados de gestión del año 2012 correspondiente al proceso de Talento Humano.

Realizamos nuestra auditoría integral 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 la auditoría de gestión. Esas normas requieren que la auditoría sea planificada 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 correspondientes a los procesos analizados; la evaluación de la aplicación del Catálogo Único de Cuentas de la Superintendencia de Bancos Seguros o Principios de Contabilidad utilizados; las principales estimaciones efectuadas por la administración. Consideramos que nuestra auditoría integral proporciona una base razonable para expresar nuestra opinión sobre la razonabilidad, veracidad y correcta valuación del componente Gastos de Personal y conclusiones sobre la otra temática.

Por la naturaleza de nuestro examen especial las conclusiones y recomendaciones se presentan en el siguiente punto que constituye el Anexo al informe.

Ambato, 08 de noviembre 2013

Ing. Vinicio Rubén Defas Villagómez

GERENTE FIRMA

4.2. Comentarios y Recomendaciones

A continuación, se detallaran los hallazgos producto de la ejecución de las auditorías: financiera, de control interno, de cumplimiento y de gestión.

Auditoría Financiera

Personal de Talento Humano con funciones de carácter incompatible.

- a) **Comentario:** El Analista de Talento Humano es quien realiza todo el procedimiento de generación y acreditación de los roles de pagos mensuales incumpliendo el principio de control interno de separación de funciones; la principal causa es la ausencia de procedimientos definidos formalmente en la normativa interna lo que aumenta la posibilidad fraude interno en la cooperativa ya que el mismo colaborador puede realizar acreditaciones en cualquier cuenta, afectando los recursos financieros de la institución.

Recomendación: Subgerente Administrativo Financiero, deberá proponer a Consejo de Administración la actualización del Instructivo Interno de Recursos Humanos el cual incluirá los procedimientos para el ingreso de información de roles de pagos, forma de contabilización y responsables de realizar cada actividad.

Desembolsos realizados sin autorización

b) Comentario: Se verificó que existen desembolsos por refrigerios sin la debida autorización del responsable de aprobación, incumpliendo de esta manera el Art. 44 del Manual de Administración de Bienes y Servicios de la Cooperativa, "Los Gerentes de Sucursal, autorizarán la adquisición de bienes o servicios dentro de su ámbito administrativo, cuando la cuantía sea de hasta el valor de dos mil dólares americanos (\$2.000,00USD); la principal causa es la ejecución de trabajos fuera de la jornada de labor en los cuales los empleados solicitan refrigerios, los mismos que son cancelados por el departamento contable sin dejar evidencia de la autorización respectiva.

Recomendación: La administración deberá retroalimentar a los responsables de realizar los pagos respecto a que previo cualquier desembolso se debe dejar evidencia de la autorización respectiva.

Errores en el diseño del sistema informático para provisionar el XIV sueldo.

c) Comentario: Realizada las pruebas de auditoría se constató que el sistema informático, provisiona en un día menos el XIV sueldo en los empleados que han ingresado en el transcurso del año vigente incumpliendo esta manera lo descrito en el al Art. 115 del Código de Trabajo, el decimocuarto sueldo también denominado bono escolar es un beneficio y lo deben percibir los empleados que laboran bajo la modalidad de contrato, indistintamente de su cargo o remuneración; a los empleados que no tengan un tiempo regular de trabajo para pagarle este bono, se contarán los días calendario en los que se ha mantenido relación laboral con el trabajador, para multiplicarlo por el salario básico vigente a la fecha de cálculo y la diferencia se la divide para los 365 días del año; la causa que originó este inconveniente fue un error al momento de parametrizar los cálculos en el sistema informático; si bien es cierto, el impacto no es relevante, al

momento de realizar el pago a los empleados se realiza un ajuste por el valor de esta diferencia para saldar la cuenta contable.

Recomendación: Subgerente Administrativo Financiero, deberá parametrizar en el sistema informático de manera correcta la manera de cálculo del XIV Sueldo.

Auditoría de Control Interno

Flujograma del proceso de selección de personal no guarda relación con el instructivo de recursos humanos.

- a) **Comentario:** Se verificó que el Instructivo Interno de Recursos Humanos en lo que respecta a la selección de personal, no guarda relación con el flujograma del proceso detallado en el sistema de gestión de calidad registrado en el aplicativo financiero; el Capítulo II del Instructivo Interno de Recursos Humanos señala los procedimientos a seguir para el proceso de selección; sin embargo en los flujogramas se hace mención a una terna para escoger a los aspirante; la principal causa es la actualización del instructivo en mención en la cual se omitió este requerimiento; consecuencia de ello es la existencia de procesos de selección sin una terna de candidatos.

Recomendación: Subgerente Administrativo Financiero deberá disponer a los responsables de la selección de personal, se ejecute el proceso teniendo una terna de candidatos y a su vez deberá actualizar el proceso a fin de que el instructivo mantenga relación con los flujogramas levantados del proceso.

Calificación de pruebas de aspirantes sin firmas de responsabilidad

- b) **Comentario:** De los procesos de selección evaluados, se constató que la calificación de las pruebas que rinden los aspirantes carecen de una firma de responsabilidad de quien los revisa, no existen criterios definidos formalmente debido a que en los manuales del proceso de Talento Humano no se hace referencia a este tema lo cual incrementa el riesgo de existir conflicto de intereses en próximos procesos de selección.

Recomendación: Subgerente Administrativo Financiero, deberá diseñar las políticas y procedimientos necesarios, a fin de establecer niveles de responsabilidad para los encargados de calificación de las distintas pruebas de los aspirantes.

Personal seleccionado sin cumplir perfil requerido x la institución

- c) **Comentario:** Verificado los procesos de selección, se evidenció que varios colaboradores no cumplían con el perfil requerido por la institución de acuerdo a lo establecido en el Art. 13 del Reglamento Interno de Trabajo que especifica que un colaborador debe tener al menos el 70% del perfil requerido; la inobservancia por parte del Analista de Talento Humano originó que existan colaboradores con un perfil que no cumple las expectativas de la institución.

Recomendación:

Subgerente Administrativo Financiero deberá ser el último filtro de revisión de los procesos de selección y adicional a ello se deberá implementar un plan de acción para cubrir las brechas del personal que no cumple el perfil requerido.

Auditoría de cumplimiento

Personal del proceso de Talento Humano sin instrucciones y procedimientos específicos.

- a) **Comentario:** Se verificó que la cooperativa no ha definido por escrito el procedimiento y responsable del ingreso de información para la generación de roles, los responsables de generar el archivo de acreditación en las cuentas y los niveles y montos que un colaborador puede hacer transferencias; incumpliendo con el principio de control interno de segregación de funciones; de esta manera una misma persona podría efectuar desembolsos sin importar la cuantía ni la cuenta a transferir.

Recomendación: Se deberá designar responsabilidades a diferentes colaboradores con el fin de evitar que una sola persona realice todo el proceso.

Cancelación de liquidaciones de remuneraciones sin revisión del abogado.

b) Comentario: Se evidenció que las liquidaciones de los empleados no son revisadas por el abogado de acuerdo a lo establecido en la letra d). del art. 49 del Instructivo Interno de Recursos Humanos, la principal causa es la omisión de lo descrito en la política vigente por parte del Analista de Talento Humano; de esta manera las liquidaciones fueron revisadas únicamente por el departamento de control.

Recomendación: Subgerente Administrativo Financiero deberá disponer a Analista de Talento Humano se envíe al abogado las liquidaciones previo la presentación de las mismas en el Ministerio de Relaciones Laborales.

Auditoría de Gestión



Partidas que no cumplen presupuesto establecido

a) Comentario: De la evaluación al presupuesto, se estableció que existen rubros que no cumplieron con la asignación establecida de acuerdo al presupuesto institucional que fue aprobado por Consejo de Administración en diciembre del año 2011; sin que estos hayan sido aprobados y conocidos por Consejo de Administración, el no existir un monitoreo permanente ni evaluaciones periódicas no permite mantener un control adecuado de las cuentas de gastos de personal y tomar las acciones correctivas sobre la marcha, en consecuencia de lo descrito, existen rubros que han sobrepasado los cupos presupuestarios previstos.

Recomendación: Se deberá establecer políticas y procedimientos de evaluación permanente de los presupuestos y a su vez se deberá emitir Reporte de Oportunidad de Mejora que incluya las actividades a desarrollar para en posteriores evaluaciones cumplir con los rubros asignados.

Plan de implementación de recomendaciones:

PLAN DE IMPLEMENTACIÓN DE RECOMENDACIONES

No.	PROPÓSITO DE LA RECOMENDACIÓN	ACTIVIDADES	PERSONAL A CARGO DE LAS ACTIVIDADES	PLAZOS ASIGNADOS PARA EL CUMPLIMIENTO	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	FIRMAS DE RESPONSABILIDAD
1	Evitar eventos de riesgo respecto a pérdida de recursos financieros	Se deberá proponer a Consejo de Administración la actualización del Instructivo Interno de Recursos Humanos el cual incluirá los procedimientos para el ingreso de información de roles de pago y los responsables de ejecutar el proceso.	Lic. Katherine Mora Subgerente Administrativo Financiero	31 de Diciembre 2013	Instructivo Interno de Recursos Humanos actualizado	
2	Evitar desembolsos sin autorización	La administración deberá retroalimentar a los responsables de realizar los pagos respecto a que previo cualquier desembolso se debe dejar evidencia de la autorización respectiva.	Lic. Katherine Mora Subgerente Administrativo Financiero	15 de Diciembre 2013	Disposición escrita a los responsables del proceso	
3	Presentar razonablemente los valores pagados a los colaboradores por el XIV sueldo.	Subgerente Administrativo Financiero, deberá parametrizar en el sistema informático de manera correcta la manera de cálculo del XIV sueldo.	Lic. Katherine Mora Subgerente Administrativo Financiero	31 de Diciembre 2013	Parametrización en el sistema informático	
4	Mejorar los procesos de selección	Se deberá disponer a los responsables de la selección de personal, se ejecute el proceso teniendo una terna de candidatos y a su vez deberá actualizar el proceso a fin de que el instructivo mantenga relación con los flujogramas levantados del proceso.	Lic. Katherine Mora Subgerente Administrativo Financiero	31 de Diciembre 2013	Flujograma y Manual del proceso actualizados	
5	Establecer responsables	Se deberá diseñar las políticas y procedimientos necesarios, a fin de establecer niveles de responsabilidad para los encargados de calificación de las distintas pruebas de los aspirantes	Lic. Katherine Mora Subgerente Administrativo Financiero	31 de Diciembre 2013	Instructivo Interno de Recursos Humanos actualizado	
6	Cubrir los perfiles requeridos por la institución	Se deberá implementar un plan de acción para cubrir las brechas del perfil de los colaboradores que no cumplen con el mismo.	Ing. Santiago Villagómez Analista de Talento Humano	31 de Enero 2014	Plan de capacitación 2014	
7	Evitar funciones de carácter incompatible	Se deberá designar responsabilidades a diferentes colaboradores con el fin de evitar que una sola persona realice todo el proceso.	Lic. Katherine Mora Subgerente Administrativo Financiero	31 de Diciembre 2013	Instructivo Interno de Recursos Humanos actualizado	
8	Cumplimiento de normativa Interna	Se deberá disponer a Analista de Talento Humano se envíe al abogado las liquidaciones previo a la presentación de las mismas en el Ministerio de Relaciones Laborales.	Lic. Katherine Mora Subgerente Administrativo Financiero	15 de Diciembre 2013	Disposición escrita a Analista de Talento Humano	
9	Control Presupuestario	Se deberá establecer políticas y procedimientos de evaluación permanente de los presupuestos y a su vez deberá emitir un Reporte de Oportunidad de Mejora que incluya las actividades a desarrollar.	Lic. Katherine Mora Subgerente Administrativo Financiero	31 de Enero 2014	Reporte de Oportunidad de mejora Inclusión de políticas de evaluación presupuestaria en los Manuales respectivos	

4.3. Presentación y aprobación del informe

Se convocó al Econ. Fredy Velasteguí, Gerente General de la Cooperativa y a la Lic. Katherine Mora Subgerente Administrativo Financiero a la lectura del informe, reunión que se desarrolló en las dependencias de la cooperativa.

Respaldo de la reunión se dejará evidencia con la convocatoria emitida y el acta de aprobación del informe. (ANEXO 3).

4.4. Comprobación de la hipótesis

Como resultado del examen de auditoría integral al proceso de Talento Humano de la Cooperativa de Ahorro y Crédito El Sagrario Ltda., por el periodo 01 de enero al 31 de diciembre 2012, se determinaron debilidades que estaban afectando a la gestión del proceso de Talento Humano en aspectos financieros, de control interno, de cumplimiento y de gestión; por lo cual se generó un informe de aseguramiento que contiene recomendaciones que serán entregadas al Consejo de Administración para la implementación respectiva, señalando que las mismas fueron de conocimiento de los funcionarios en el proceso de la auditoría conforme consta en el Plan de implementación de recomendaciones lo cual evidencia su aplicabilidad para asegurar y mejorar las decisiones de la gerencia y de los directivos al respecto.

Cabe recalcar que conforme a lo descrito en el numeral “4.3. Presentación y aprobación del informe”, la administración aprobó el informe y demuestra su compromiso con el cumplimiento del Plan de implementación de recomendaciones, lo cual afirma la hipótesis planteada en el presente trabajo debido a que las acciones de mejora propuestas permitirán que el proceso de Talento Humano cumpla con los principios de veracidad, integridad y correcta valuación; cumplimiento oportuno de leyes y reglamentos; aplicación de políticas y procedimientos de control interno y la eficiencia, eficacia y calidad en la utilización de recursos.

Particular sobre el cual se realizara un seguimiento posterior para verificar la implementación y el correcto funcionamiento de las acciones tomadas.

4.5. Conclusiones y recomendaciones

4.5.1. Conclusiones

- ✓ La auditoría integral rompe los paradigmas tradicionales y obliga a expandir los conocimientos al auditor a un marco global que permitirá tener una visión mucho más amplia de los temas auditados.
- ✓ La auditoría integral es completamente viable y dependerá de la habilidad del auditor el desarrollar adecuadamente los procedimientos que permitirán la recopilación de evidencia.
- ✓ La auditoría integral permite emitir acciones de mejora de una manera global lo cual permite asegurar el mejoramiento continuo de una organización.
- ✓ El desarrollo de una auditoría integral demanda de gran cantidad de tiempo, para lo cual es necesario dedicarse exclusivamente al desarrollo de la auditoría para cubrir los tiempos previstos.

4.5.2. Recomendaciones

- ✓ El tema de auditoría integral debería ser mejor difundido en el Ecuador, y las instituciones en las cuales cuentan con un departamento de auditoría interna deberían enfocar su trabajo de manera integral lo cual sería de mucha ayuda para la organización.
- ✓ Para su mejor viabilidad se debe asignar una mayor cantidad de tiempo para su desarrollo dependiendo el examen o proceso que se va a evaluar.
- ✓ Se debe contar con un equipo multidisciplinario para poder cubrir todos los aspectos importantes de los procesos examinados.

BIBLIOGRAFÍA

BLANCO Y, (2010). Normas y procedimientos de la auditoría integral. Colombia: ECOE Ediciones.

Estupiñán, R. (2006). Control interno y fraudes análisis de Informe COSO I y II. Bogotá: ECOE Ediciones.

Mantilla, S. (2005). Control interno informe COSO. Bogotá: ECOE EDICIONES

Sánchez, G. (2006). Auditoría de estados financieros. México: PEARSON Educación.


Franklin, E. (2007). Auditoría Administrativa. Gestión Estratégica del cambio. México: PEARSON EDUCACIÓN

León, M. (2011). El proceso de auditoría financiera. Loja: Editorial de la Universidad Particular de Loja.

Subía, J. (2013). Informe de Auditoría Integral. Loja: EDILOJA Cía. Ltda.

ANEXOS

Anexo 1. Autorización Cooperativa de Ahorro y Crédito "El Sagrario" Ltda.

 **Cooperativa de Ahorro y Crédito EL SAGRARIO**

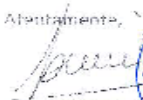
Oficio No. 060-SGG-2013
Ambato, 27 de febrero de 2013


Mgs.
Luz Valle Carrión
Coordinadora Académica de la Maestría en Auditoría Integral
Universidad Técnica Particular de Loja
Loja

De mi consideración:

Yo, Fredy Patricio Velastegui Moreno, en mi calidad de Gerente General de la Cooperativa de Ahorro y Crédito "El Sagrario" Ltda., autorizo al Ing. Vinicio Rubén Dévas Villagómez para que realice en mi representada el proyecto de investigación titulado: "EXÁMENEN DE AUDITORÍA INTEGRAL AL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO "EL SAGRARIO LTDA.", CORRESPONDIENTE AL PERÍODO 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE 2012., el mismo que lo desarrollará previo a la obtención del título de Magíster en Auditoría Integral.

Con la expresión de mi respeto y consideración, suscribo de usted.

Ateñidamente,

Fredy Velastegui
Gerente General



Recibido
27/02/2013
13:00

Anexo 2.

**COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO “EL SAGRARIO” LTDA.
MEMORANDO DE LA PLANIFICACIÓN PRELIMINAR
Periodo: Del 01 de Enero al 31 de Diciembre 2012**

Examen de Auditoría Integral a la Cooperativa de Ahorro y Crédito “El Sagrario” Ltda., por el periodo comprendido entre el 01 de Enero 2012 al 31 de Diciembre 2012.

1. Antecedentes

El proceso de Talento Humano de la Cooperativa de Ahorro y Crédito "EL Sagrario" Ltda., en periodos anteriores, no ha sido sujeto de examen por parte del Departamento de Auditoría Interna ni por la Superintendencia de Bancos y Seguros.

De esta manera no se cuenta con observaciones realizadas con anterioridad.

2. Motivo de la Auditoría

La Auditoría Integral al proceso de Talento Humano de la Cooperativa de Ahorro y Crédito “El Sagrario” Ltda., por el período 01 de Enero 2012 al 31 de Diciembre 2012, se realizará en cumplimiento a:

- ✓ Elaboración de la tesis previo a la obtención del título de Magister en Auditoría Integral en la Universidad Técnica Particular de Loja.
- ✓ Brindar a la Administración de la Cooperativa de Ahorro y Crédito "EL Sagrario" Ltda. una seguridad razonable respecto a que las actividades desarrolladas en el proceso de Talento Humano se enmarcan y se alinean a los objetivos planteados por la organización.

3. Objetivos de la auditoría

- ✓ Ejecutar todas las fases del proceso de auditoría integral orientados al área de Talento Humano de la Cooperativa de Ahorro y Crédito “El Sagrario” Ltda.

- ✓ Opinar sobre la razonabilidad de los saldos relacionados, el sistema de control interno, el cumplimiento de las principales disposiciones legales y la gestión empresarial del área de Talento Humano de la Cooperativa de Ahorro y Crédito “El Sagrario” Ltda.
- ✓ Generar el informe de examen integral y las acciones correctivas.

4. Alcance de la Auditoría

La auditoría al Proceso de Talento Humano, comprenderá el periodo del 01 de Enero al 31 de Diciembre del año 2012.

5. Conocimiento de la entidad y su base legal

- **Base Legal**

La Cooperativa de Ahorro y Crédito “El Sagrario” Ltda. Es una institución financiera aprobada en sus momentos por la Superintendencia de Bancos y Seguros y actualmente monitoreada por la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria.

- **Principales disposiciones legales**

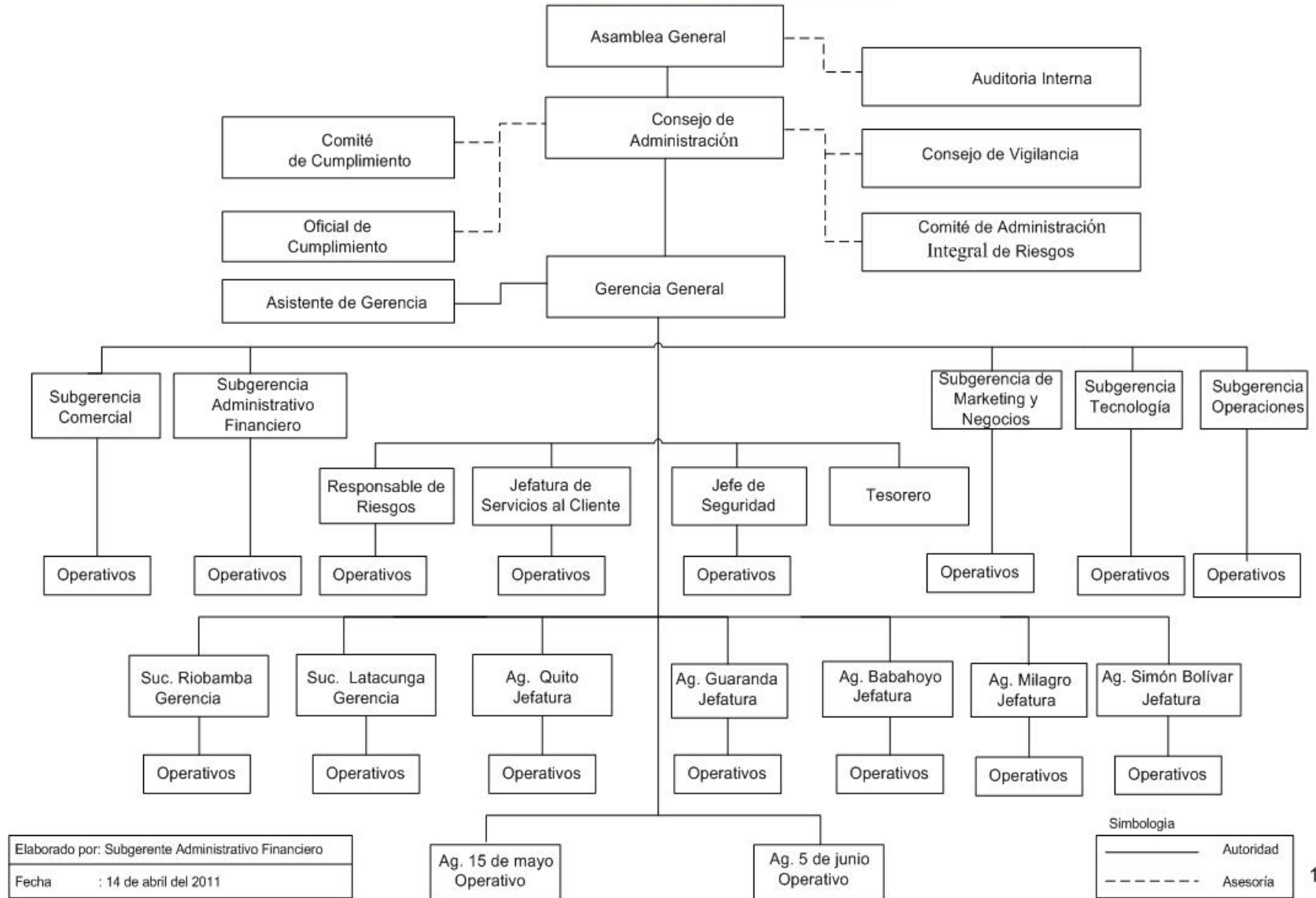
Las actividades desarrolladas en el proceso de Talento Humano, están normas por las siguientes disposiciones específicas:

- Código de Trabajo
- Manual de perfiles y normas de competencias laboral
- Instructivo Interno de Recursos Humanos
- Reglamento Interno de Trabajo
- Código de Ética
- Plan anual de capacitaciones.

- **Estructura orgánica**

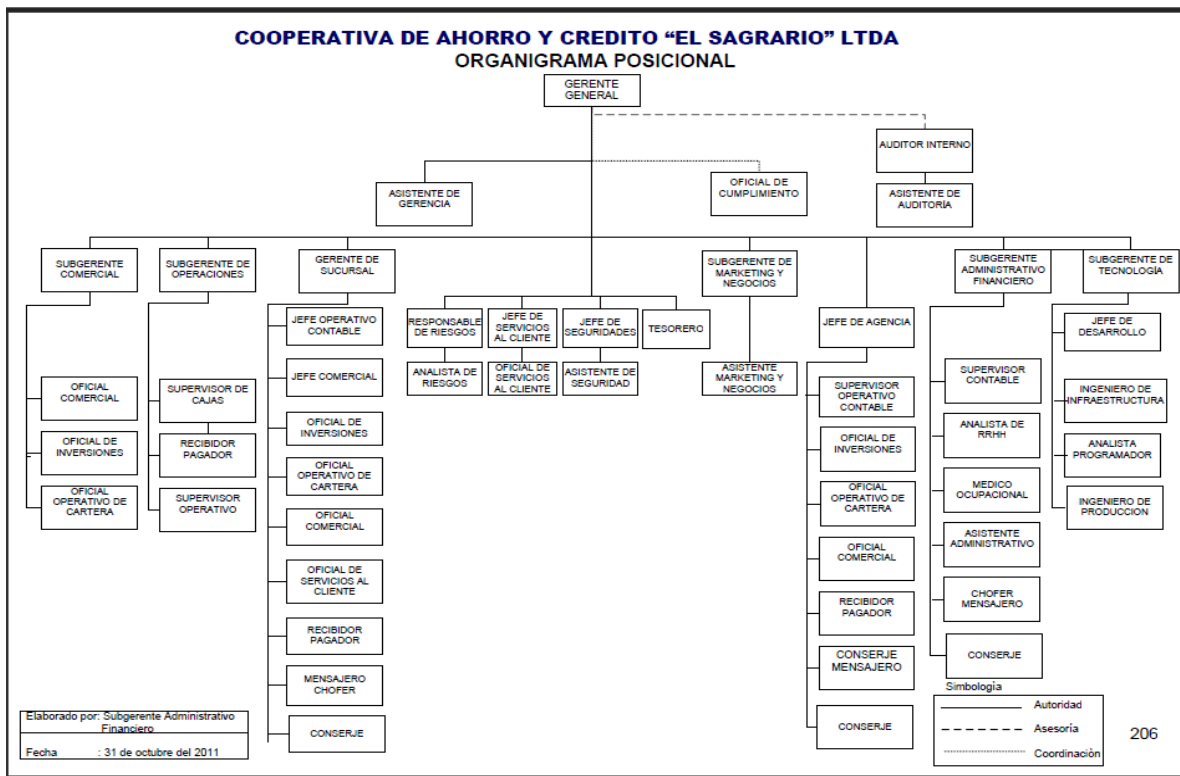
La Cooperativa de Ahorro y Crédito “El Sagrario” Ltda. Está integrada por:

COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO "EL SAGRARIO" LTDA
ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL



Elaborado por: Subgerente Administrativo Financiero
 Fecha : 14 de abril del 2011

Simbología
 ————— Autoridad
 - - - - - Asesoría



Visión, misión y objetivos

De acuerdo al Plan Estratégico aprobado por Consejo de Administración define la siguiente misión, visión, política de calidad, valores para la cooperativa.

Visión

Ser líder y referente en el sector financiero cooperativo mediante una gestión profesional con responsabilidad social.

Misión

Brindar productos y servicios financieros competitivos para satisfacer las necesidades de socios y clientes, contribuyendo al desarrollo de la economía solidaria del Ecuador.

Política de calidad

Brindamos productos y servicios financieros de calidad, cumpliendo requisitos para satisfacer las necesidades de socios y clientes, en el marco del mejoramiento continuo, con personal competente, adecuada estructura financiera y tecnología confiable.

Valores

Los valores que rigen las actividades de la Cooperativa son:

- ✓ Gestión ética y moral
- ✓ Compromiso con la organización y el país
- ✓ Rendición de cuentas
- ✓ Solidaridad
- ✓ Calidad en la gestión
- ✓ Efectividad y eficiencia
- ✓ Trabajo en equipo
- ✓ Desarrollo humano
- ✓ Reconocimiento
- ✓ Mejoramiento continuo

• Principales actividades del Proceso de Talento Humano

El proceso de Talento Humano de la Cooperativa, ejecuta las siguientes actividades:

- a) La incorporación de nuevos colaboradores cuando exista una vacante,
- b) La administración de la nómina respecto a las remuneraciones y beneficios de los empleados.
- c) La planificación de capacitación de acuerdo a las necesidades del personal y,
- d) Coordina las actividades a desarrollar para la desvinculación de un colaborador.

• Recursos Financieros

Para cumplir los objetivos del Proceso de Talento Humano, la cooperativa presupuestó los siguientes recursos en el año 2012.

4501	GASTOS DE PERSONAL	2.331.965,88
450105	REMUNERACIONES MENSUALES	1.236.570,00
45010501	SUELDOS	998.900,00
45010502	REMUNERACION VARIABLE	131.500,00
45010503	SUBSIDIOS	51.625,00
4501050301	FAMILIAR	7.470,00
4501050302	EDUCACION	5.225,00
4501050303	ANTIGÜEDAD	38.930,00
45010504	INCENTIVOS GERENTES	39.545,00
45010505	HORAS EXTRAS	15.000,00
450110	BENEFICIOS SOCIALES	182.000,00
45011002	DECIMO TERCER SUELDO	141.300,00
45011003	DECIMO CUARTO SUELDO	40.700,00
450115	GASTOS DE REPRESENTACION, RESIDENCIA Y RESPONSABILIDAD	114.570,00
450120	APORTES AL IESS	298.400,00
450130	PENSIONES Y JUBILACIONES	24.973,68
450135	FONDO DE RESERVA IESS	116.850,00
450190	OTROS	358.602,20
45019001	BONIFICACION VACACIONAL	12.850,00
4501900102	VACACIONES NO GOZADAS	12.850,00
45019002	REFRIGERIOS	43.062,84
45019003	UNIFORMES	33.500,00
45019006	INDEMNIZACIONES	30.051,36
45019008	GASTOS DE VIAJES SUBSISTENCIAS Y MOVILIZACION	29.448,00
45019009	CAPACITACION	40.000,00
45019010	ANIVERSARIO COOPERATIVA	8.100,00
45019013	BONIFICACION ANOS DE SERVICIO	17.150,00
45019015	AGAZAJO NAVIDEÑO	8.040,00
45019018	BONO DE COMPROMISO	109.600,00

Al 31 de Diciembre 2012, la cooperativa utilizó los siguientes recursos:

4501	GASTOS DE PERSONAL	2.039.222,33
450105	REMUNERACIONES MENSUALES	1.102.435,23
45010501	SUELDOS	937.790,32
45010502	REMUNERACION VARIABLE	81.403,86
45010503	SUBSIDIOS	44.800,00
4501050301	FAMILIAR	6.785,00
4501050302	EDUCACION	4.240,00
4501050303	ANTIGÜEDAD	33.775,00

45010504	INCENTIVO GERENTES	31.587,04
45010505	HORAS EXTRAS	6.854,01
450110	BENEFICIOS SOCIALES	151.683,37
45011002	DECIMO TERCER SUELDO	113.274,08
45011003	DECIMO CUARTO SUELDO	38.409,29
450115	GASTOS DE REPRESENTACION, RESIDENCIA Y RESPONSABILIDAD	115.233,44
450120	APORTES AL IESS	266.768,68
450130	PENSIONES Y JUBILACIONES	37.768,69
450135	FONDO DE RESERVA IESS	94.458,24
450190	OTROS	270.874,68
45019001	BONIFICACION VACACIONAL	10.329,71
4501900102	VACACIONES NO GOZADAS	10.329,71
45019002	REFRIGERIOS	54.419,06
45019003	UNIFORMES	34.256,36
45019004	PASEO ANUAL	18.491,60
45019006	INDEMNIZACIONES/DESAHUCIO	33.242,51
45019008	GASTOS DE VIAJES SUBSISTENCIAS Y MOVILIZACION	16.606,72
45019009	CAPACITACION	23.008,12
45019010	ANIVERSARIO COOPERATIVA	4.943,38
45019013	BONIFICACION AÑOS DE SERVICIO	13.008,40
45019015	AGAZAJO NAVIDEÑO	10.956,43
45019018	BONO DE COMPROMISO	51.612,39
Balances presentados al 31 de Diciembre 2012 Coac. Sagrario Ltda.		

6. Principales políticas contables

De acuerdo con el Estatuto Social de la Cooperativa, la contabilidad estará sujeta a las normas contables establecidas en el Catálogo Único de Cuentas emitido por la Superintendencia de Bancos y Seguros; en lo no previsto por dicho catálogo se aplicará en su orden las Normas Ecuatorianas de Contabilidad y las Normas Internacionales de Contabilidad.

7. Grado de confiabilidad de la información

Para el año 2012 el proceso de Talento Humano estaba liderado por la Subgerencia Administrativo Financiera.

La documentación de respaldo del proceso de Talento Humano se encuentran centralizados en la ciudad de Ambato en la oficina Matriz; sin embargo los responsables de comunicar cualquier novedad son los responsables operativos de cada oficina.

El proceso de Talento Humano, genera mensualmente:

- ✓ Roles de Pagos
- ✓ Provisiones de beneficios sociales
- ✓ Planillas de pago IESS

8. Sistema de información computarizado

La Cooperativa de Ahorro y Crédito "El Sagrario" Ltda., tiene implementado el sistema informático FINANCIAL BUSSINES, mismo que en su estructura mantiene una interfaz diseñada exclusivamente para el proceso de Talento Humano, en él se permite:

- ✓ Ingreso de información relativa al rol de pagos,
- ✓ Control de información relativa al impuesto a la renta de los colaboradores
- ✓ Generación de provisiones

Los procesos se generan automáticamente sin embargo el Analista de Recursos Humanos, debe ingresar mensualmente los sueldos sobre los cuales se generará todos los beneficios de los colaboradores.

Para el proceso de evaluación del personal se utiliza el sistema informático COMPERS.

9. Puntos de interés

En el análisis preliminar efectuado se ha observado los siguientes aspectos que deben considerarse al enfocar nuestras pruebas de auditoría:

- ✓ Verificación de los controles al momento de la selección de personal.
- ✓ Verificación del proceso de cálculo y acreditación de los sueldos.
- ✓ Verificación del cumplimiento del plan anual de capacitación.
- ✓ Verificación del cumplimiento legal al momento de la desvinculación del personal.

10. Determinación de los componentes

En la evaluación preliminar se ha determinado la necesidad de que las actividades detalladas a continuación, sean consideradas para su análisis:

- ✓ Incorporación, incluye los controles y requisitos que reúne un aspirantes.
- ✓ Administración de nómina, el movimiento respecto a sus transacciones es significativo y al finalizar el año 2012 es representativo.
- ✓ Capacitación, plan para cubrir las competencias laborales del personal.
- ✓ Desvinculación, cumplimiento legal de lo dispuesto según el código de trabajo.

11. Matriz de evaluación preliminar de riesgos de auditoría.

- ✓ Consta en el anexo adjunto

12. Determinación de la materialidad

La materialidad es la magnitud de las cuentas del rubro Gastos de Personal.

Se ha determinado la estimación de materialidad que las cuentas significativas corresponden a remuneraciones mensuales.

13. Recursos humanos, materiales:

Humanos:

1. Jefe de Equipo: Ing. Vinicio Rubén Defas Villagómez

Materiales:

- Computadora
- Suministros de oficina

14. Tiempo estimado:

El tiempo estimado se detalla según el siguiente cronograma:

ACTIVIDAD	Septiembre				Octubre				Noviembre			
	Semana 1	Semana 2	Semana 3	Semana 4	Semana 1	Semana 2	Semana 3	Semana 4	Semana 1	Semana 2	Semana 3	Semana 4
Planificación preliminar			■									
Planificación específica y ejecución				■								
Auditoría Financiera				■								
Auditoría de Control Interno					■							
Auditoría de Cumplimiento						■						
Auditoría de Gestión							■					
Revisión papeles de trabajo								■				
Elaboración del informe								■				
Lectura del informe									■			

15. Firmas de revisión y aprobación

Ambato a 30 de Septiembre, 2013.

Elaborado por:

Revisado por:

Ing. Vinicio Rubén Defas Villagómez

Mg. Roxana Cedeño Villacís

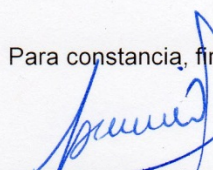
Anexo 3. Convocatoria, Acta lectura informe, documentos identificación

ACTA DE LECTURA DEL INFORME DE AUDITORÍA INTEGRAL

En la ciudad de Ambato, hoy viernes 15 de noviembre del año 2013, siendo las 14:30 horas, en la sala de reuniones del 6to. Piso de la Cooperativa de Ahorro y Crédito "El Sagrario" Ltda.; se deja constancia de la lectura del informe de auditoría integral ejecutado al proceso de Talento Humano por año 2012.

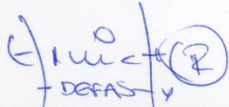
Al respecto, la Lic. Katherine Mora, Subgerente Administrativa Financiera y el Econ. Fredy Velasteguí, revisan el informe y las recomendaciones presentadas por el Ing. Vinicio Defas Villagómez quien ejecutó la auditoría integral al proceso en mención y acuerdan cumplir con las recomendaciones emitidas en los plazos previstos de la matriz de recomendaciones.

Para constancia, firman las partes:

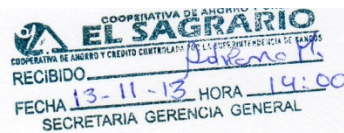

Econ. Fredy Velasteguí
GERENTE GENERAL




Lic. Katherine Mora
SUBGERENTE ADMINISTRATIVO FINANCIERO


Ing. Vinicio Defas Villagómez
GERENTE FIRMA AUDITORA

Ambato, 13 de Noviembre 2013



Econ.
Fredy Velasteguí
GERENTE GENERAL
COAC. EL SAGRARIO LTDA.
Presente

De mi consideración

Por medio del presente, solicito de la manera más comedida su presencia el día viernes 15 de Noviembre 2013 a las 14:00 horas, en la sala de reuniones del 6to. Piso de la institución que usted acertadamente dirige, con el fin de dar lectura al informe de Auditoría Integral realizado al proceso de Talento Humano por el ejercicio 2012.

Seguros de contar con su valiosa presencia, anticipo mis agradecimientos.

Atentamente,

A handwritten signature in blue ink, which appears to read 'Vinicio Defas Villagomez'.

Vinicio Rubén Defas Villagómez
GERENTE FIRMA AUDITORA

c.c. Lic. Katherine Mora
Subgerente Administrativo Financiero

CIUDADANIA 060227137-1
 LASTEGUI MORENO FREDY PATRICIO
 IMBORAZO/RIOBAMBA/VELASCO
 MAYO 1968
 001-0353 00704 M
 IMBORAZO/RIOBAMBA
 CARZABURU 1968



ECUATORIANA***** Y0444V664E
 CASADO MARTHA PINTADO CARDENAS
 SUPERIOR ECONOMISTA
 BOLIVAR HERIBERTO VELASTEGUI
 MERY ALICIA MORENO
 AMBATO 24/02/2005
 24/02/2017
 REN 0222397

REPUBLICA DEL ECUADOR
 CONSEJO NACIONAL ELECTORAL
 CERTIFICADO DE MATRIZ
 ELECCIONES GENERALES 11-FEB-2013

028
 028-0147 0602271371
 NUMERO DE CERTIFICADO CÉDULA
 VELASTEGUI MORENO FREDY PATRICIO

CHIMBORAZO CIRCUNSCRIPCION 6
 PROVINCIA VELOZ
 RIOBAMBA
 CANTÓN PARACQUIA ZONA
 1) PRESIDENTA/E DE LA JUNTA


 REPUBLICA DEL ECUADOR
 DIRECCIÓN GENERAL DE REGISTRO CIVIL
 IDENTIFICACIONES Y CENSALACION

CÉDULA DE CIUDADANÍA No. 180288906-1
 MORA PINOS MARIA KATHERINE
 TUNGURAHUA/AMBATO/HUACHI LORETO
 04 JULIO 1975
 0016 00835 F
 TUNGURAHUA/AMBATO
 1976



ECUATORIANA***** E433313222
 INGENIERO ALEXANDER M. PALMIÑO BARBA
 SUPERIOR LID. CONTAS Y AUDITOR
 VICTOR HUGO MORA
 MARÍA DEL CARMEN PINOS
 AMBATO 22/02/2010
 REN 2421882





 REPUBLICA DEL ECUADOR
 CONSEJO NACIONAL ELECTORAL
 CERTIFICADO DE NOTACION
 ELECCIONES GENERALES 17-FEB-2013

053
053 - 0157 **1802889061**
 NUMERO DE CERTIFICADO CÉDULA
MORA PINOS MARIA KATHERINE

TUNGURAHUA
 PROVINCIA
 AMBATO
 CANTÓN

CIRCUNSCRIPCIÓN
 HUACHI LORETO
 0
 PARRQUIA
 ZONA
 1,1 PRESIDENTAL DE LA JUNTA



